



ACCORDO DEL 21 NOVEMBRE 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa l'Accordo sui criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area dirigenza anno 2023

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.

Circolare del 19 luglio 2012 n. 25

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della modifica al contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	<u>Accordo 21 novembre 2023</u>
Periodo temporale di vigenza	<u>Dalla data di sottoscrizione del contratto integrativo</u> L'accordo sui criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è riferito alla sola annualità 2023.
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Datoriale</u> costituita con decreto del Presidente n° 53 dell'1/03/2022: <ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale (Presidente) dott. Luigi Terrizzi <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL FPL• DIREL Firmatarie dell'Accordo: <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL FP• DIREL
Soggetti destinatari	Il contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, in rapporto di impiego con l'Amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, laddove ne ricorrano le condizioni.
Materie trattate dall'accordo	Accordo sui criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>Certificazione del Collegio dei Revisori, Verbale n. 92 del 07/11/2023 acquisito al Protocollo dell'Ente n. 31536/2023</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs.165/2001 (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183), è stato ricostituito con Determina dirigenziale n° 572 del 24/05/2022 per il quadriennio 22 maggio 2022 – 21 maggio 2026, ed integrato con la Determina dirigenziale n°274 del 9/03/2023. Con Decreto del Presidente n. 10 del 23/01/2023 è stato approvato il P.E.G. 2023 – 2025.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n° 23 del 03/02/2023, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 che assorbe il Piano della Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Il Piano della Performance è stato pubblicato ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>Con decreto del Presidente n° 88 del 22/05/2023 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2022 validata dal Nucleo di valutazione in data 19 maggio 2023 prot. n° 13722.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n° 33/2012, come modificato, semplificato e revisionato dal D. Lgs. N° 97/2016, è stato assolto.</p>

Oggetto:

Modulo 1 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui all'Ipotesi d'Accordo (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Il Fondo per la contrattazione integrativa dell'area dirigenza per l'anno 2023, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti per le Funzioni Locali, è stato quantificato

dall'Amministrazione, con determina dirigenziale n° 1036 del 25/07/2023, in piena applicazione dei disposti contrattuali e di legge vigenti, nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	ANNO 2023
Risorse stabili soggette al limite	199.767,74
Risorse stabili non soggette al limite – Incremento dell'1,56% monte salari 2015, a decorrere dal 1° gennaio 2018, art. 56, c. 1 CCNL 17/12/2020	11.793,15
Totale Risorse stabili	211.560,89
Totale Risorse variabili	29.298,00
Residui anni precedenti	9.611,15
Totale	250.470,04

Nell'accordo sui criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, per l'anno 2023, si è data attuazione alle disposizioni del CCI 2021-2023 nonché alla direttiva del Presidente, formulata con proprio Provvedimento n° 178 in data 21/09/2023 in materia, di seguito riportate:

- rapportare al 100% il differenziale di retribuzione di posizione, a titolo di clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL;
- contrattare una riduzione dell'importo unico consolidato del fondo per un adeguato importo non inferiore ad Euro 8.000,00, per ricavare spazio di spesa sul limite alle risorse per il trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, così da incrementare dello stesso importo le risorse di bilancio e il fondo per la remunerazione dei Titolari di Elevate Qualifiche;
- stabilire come valore massimo della retribuzione (anche aggiuntiva) di risultato, per l'anno 2023, il 39,86% della retribuzione di posizione;
- di determinare, ove si realizzi il raggiungimento di un accordo complessivo sui criteri di riparto e utilizzo del fondo area dirigenziale in contrattazione, l'innalzamento della soglia stabilita all'art.13, comma 9, del vigente CCI sottoscritto in data 22 dicembre 2022, nell'importo di € 65.579,32 per l'anno 2023;

Pertanto, viene destinata a risultato una percentuale pari al 27,05 del totale del fondo, non superiore al 39,86% della retribuzione di posizione.

La retribuzione di risultato sarà suddivisa in egual misura per il numero di posizioni dirigenziali e sarà corrisposta sulla base del sistema di valutazione vigente. Sulla base dell'attuale assetto organizzativo, le parti concordano la seguente la suddivisione:

- riduzione, per l'anno 2023, dell'importo unico consolidato del fondo di Euro 8.000,00 al fine di ricavare spazio di spesa sul limite alle risorse per il trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così da incrementare dello stesso importo le risorse di bilancio e il fondo per la remunerazione dei Titolari di Elevate Qualifiche;
- € 164.512,37 destinati alla retribuzione di posizione;
- € 38.082,12 destinati alla retribuzione di risultato di cui:
 - € 30.534,14 di risorse stabili destinate a risultato,
 - € 5.747,53 di risorse variabili derivanti da somme non utilizzate su fondo 2022,
 - € 1.800,45 di somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività (calcolato sull'importo presunto da accertarsi in entrata da verificare a consuntivo, 10% da impiegarsi sul risultato ex art. 13 c. 7 CCDI in vigore);
- somme per retribuzione di risultato aggiuntive Euro 27.497,20 di cui:
 - € 11.293,15 retribuzioni derivanti da specifiche disposizioni di Legge ex art. 43 L. 449/1997 (importo presunto da verificare a consuntivo sulla base delle entrate effettivamente accertate in applicazione dell'accordo 20 aprile 2021);

- € 16.204,05 somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività (calcolato sull'importo presunto da accertarsi in entrata da verificare a consuntivo, 90% spettante al dirigente ex art. 13 c. 7 CCDI in vigore).

Risorse per interim e clausola di salvaguardia economica Euro 12.378,35 di cui:

- finanziato con risorse stabili Euro 8.514,38;
- finanziato con risorse variabili (somme non utilizzate anno precedente) Euro 3.863,97.

Effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo vale per l'annualità 2023.

Coerentemente all'Accordo, con la determinazione n. 1608 del 2/11/2023 le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, soggette al limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, per l'anno 2023 sono state quantificate in € 203.560,89 in quanto viene applicata la riduzione di € 8.000,00 in ottemperanza alle disposizioni impartite dal Presidente con proprio decreto n. 178 del 21/09/2023 che al punto 3 del dispositivo dispone: *“garantire coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l'assetto organizzativo dell'Ente, dando mandato alla delegazione datoriale di contrattare una riduzione dell'importo unico consolidato del fondo per un adeguato importo non inferiore ad € 8.000, per ricavare spazio di spesa sul limite alle risorse per il trattamento accessorio del personale di cui all' art. 23 comma 2 del D.LGS. 75/2017, così da incrementare dello stesso importo le risorse di bilancio e il fondo per la remunerazione dei Titolari di delle Elevate Qualifiche”*.

Illustrazione e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il contratto rispetta i principi di meritocrazia e premialità assegnando alla retribuzione di risultato una percentuale significativa delle risorse (superiore al minimo previsto dall'art. 57 del CCNL 17/12/2000). La corresponsione dei compensi relativi alla performance individuale avviene sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di Elevata Qualificazione (E.Q.) e dei dipendenti, approvato, per il personale del comparto con Decreto del Presidente n. 127 del 15/07/2020, e per i Dirigenti e i titolari di E.Q. con Decreto del Presidente n. 296 del 30/12/2020. L'erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG –Piano della Performance, sulla base dei parametri e criteri individuati nei sopra riportati sistemi di valutazione.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia alla sezione Performance del PIAO 2023-2025, approvato con Decreto del Presidente n° 23 del 03/02/2023.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

Parma, 23 novembre 2023

IL Presidente della delegazione trattante

Dott. Luigi Terrizzi
(Firmato digitalmente)