



PROVINCIA DI PARMA

ACCORDO DEL 19 SETTEMBRE 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'Accordo sulle modifiche al Contratto Integrativo relativo al triennio 2023-2025 - agli artt. 17 e 23 - ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL 16/11/2022.

Redazione ai sensi:

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

- Ministero Economia e Finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato: 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>19 settembre 2024</u>
Periodo temporale di vigenza	2024-2025
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica</u> costituita con decreto del Presidente n° 314 del 21/12/2022:</p> <ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale (Presidente) dott. Luigi Terrizzi• Dirigente del Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza (Vice Presidente) dott. Ugo Giudice• Dirigente del Servizio Finanziario - Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità, dott. Iuri Menozzi (componente) <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL FPL• CSA <p>Firmatarie della pre-intesa:</p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL FPL• CSA• R.S.U dell'Ente
Soggetti destinatari	L'accordo si applica a tutti i lavoratori di comparto, in rapporto di impiego con l'Amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, laddove ne ricorrano le condizioni, ad esclusione del personale dirigenziale

Materie trattate dall'ipotesi d'accordo	Art.17 "Criteri di valutazione. Ponderazione" - Art. 23 "Indennità per specifiche responsabilità"
	<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. 07 del 09/09/2024 acquisito al Protocollo dell'Ente n. 24649/2024</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento 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 <u>D.Lgs.165/2001</u> (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.</p> <p>Con Decreto del Presidente n. 9 del 19/01/2024 è stato approvato il P.E.G. 2024 – 2026. Con Decreto Presidenziale n° 16 del 31/01/2024, 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 2024-2026 che assorbe il Piano della Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p> <p><u>Il Piano della Performance è stato pubblicato</u> 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° 94 del 21/05/2024 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2023 validata dal Nucleo di valutazione in data 17 maggio 2024 prot. n° 13958 del 20/05/2024.</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>

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (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)

La Provincia di Parma, nel mese di maggio 2024 (30 maggio 2024), avviava la sessione negoziale per la modifica degli articoli 17 “Criteri di valutazione. Ponderazione” e 23 “Indennità per specifiche responsabilità” del contratto integrativo relativo al triennio 2023-2025, sottoscritto in data 12 ottobre 2023 e, con atto separato, per la definizione dell’accordo sulla destinazione e utilizzo del fondo per l’annualità 2024, costituito, in via provvisoria con determina n°516 del 16/04/2024 (costituzione definitiva atto n.1215/2024).

La trattativa è stata avviata sulla base degli indirizzi forniti dal Presidente della Provincia con Decreto del Presidente n° 124 del 18 luglio 2024, così declinati:

1. condurre il processo negoziale decentrato, nell'ambito dei limiti di quanto consentito dalle vigenti leggi, disposizioni contrattuali e indicazioni A.R.A.N., assicurando il pieno rispetto delle prerogative delle Parti trattanti;
2. assicurare, comunque, nell'applicazione delle risorse aggiuntive, il rispetto del limite di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017, così come rideterminato in applicazione del D.M. 11/01/2022;
3. garantire coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l’assetto organizzativo dell’Ente;
4. apportare eventuali adeguamenti al C.I. 2023–2025 in coerenza con quanto previsto dal CCNL 2019-202;

Pertanto, le modifiche agli artt. Art.17 “Criteri di valutazione. Ponderazione” - Art. 23 “Indennità per specifiche responsabilità”, previste nell’Ipotesi di Accordo sottoscritto in data 18 luglio 2024, sono le seguenti:

Art.17 Criteri di valutazione. Ponderazione			
<p><i>Nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 14 CCNL 16/11/2022, e di quanto previsto dal successivo art. 18, la progressione economica viene attribuita sulla base di una graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita tenendo conto dei criteri indicati nella tabella seguente, secondo la ponderazione massima ivi indicata:</i></p>			
CRITERIO	definizione	PONDERAZIONE (punteggio massimo attribuibile)	Modalità attribuzione punteggio
Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Nel caso di dipendenti che hanno una valutazione pari od inferiore a 600/1000, verrà attribuito un punteggio pari a 0.	68	Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale e in proporzione, alle altre valutazioni
Esperienza professionale (non superiore a 40)	Si intende l’anzianità maturata nel medesimo inquadramento con o senza soluzione di continuità, anche a tempo	31	Calcolato in modo lineare: 31 punti a chi ha maggiore anzianità e, in proporzione, agli altri.

Per una maggior coerenza con quanto previsto dal CCNL 2019-2021 art. 14, Progressioni economiche all’interno delle aree - comma 2, lettera f), che recita testualmente “per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente”, la soglia massima del criterio **“Valutazione della performance del triennio precedente”** passa da **66 a 68 punti** e del criterio **“Esperienza professionale”** passa da **30 a 31 punti, in modo tale che il totale complessivo dei punti dei vari criteri, sia pari a 103.**

	<p>determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente inquadramento presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni)</p>		<p>Le frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni saranno computate come mese intero. Quelle inferiori non verranno conteggiate</p>																																																																
Omissis.....																																																																			
Omissis...																																																																			
<p>Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità Comma 1 ...omissis</p>																																																																			
<p>Comma 2</p>																																																																			
<p>Comma 3</p>																																																																			
<p>Comma 4</p>																																																																			
<p>Comma 5</p>																																																																			
<p>Comma 6 Ai suddetti fattori sono assegnabili, secondo il metodo comparativo, i seguenti punteggi, che possono oscillare da 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 8 (per gli incarichi di maggior rilievo):</p> <table border="1" data-bbox="113 1406 836 1798"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Fattore di valutazione</th> <th colspan="8">Punteggio</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Complessità tecnico-giuridica</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Complessità organizzativo-relazionale</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Specializzazione richiesta</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Rilevanza per il funzionamento interno</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Impatto esterno</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>					Fattore di valutazione	Punteggio								1	2	3	4	5	6	7	8	Complessità tecnico-giuridica	1	2	3	4	5	6	7	8	Complessità organizzativo-relazionale	1	2	3	4	5	6	7	8	Specializzazione richiesta	1	2	3	4	5	6	7	8	Rilevanza per il funzionamento interno	1	2	3	4	5	6	7	8	Impatto esterno	1	2	3	4	5	6	7	8	<p>Al fine di rendere più efficace la graduazione e la pesatura degli incarichi per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, si amplia la scala del punteggio da attribuire sulla base dei fattori di valutazione passando da 6 a 8</p>
Fattore di valutazione	Punteggio																																																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8																																																											
Complessità tecnico-giuridica	1	2	3	4	5	6	7	8																																																											
Complessità organizzativo-relazionale	1	2	3	4	5	6	7	8																																																											
Specializzazione richiesta	1	2	3	4	5	6	7	8																																																											
Rilevanza per il funzionamento interno	1	2	3	4	5	6	7	8																																																											
Impatto esterno	1	2	3	4	5	6	7	8																																																											
<p>Comma 7 Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 100,00 stabilendo un importo minimo di € 500.</p>					<p>Al fine di rendere più efficace la graduazione e la pesatura degli incarichi per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce un valore punto pari a € 100,00 (anziché 133,33) e un importo minimo di € 500,00 (anziché 666,65).</p>																																																														

Comma 8	
Comma 9	
Comma 10	

Effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo vale per il triennio 2024-2025

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 performance individuale una percentuale significativa delle risorse (superiore al minimo previsto dall'art. 80, comma 3 del CCNL 16/11/2022). 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 dei dipendenti, approvati con Decreti del Presidente n°127 del 15/07/2020 e n°296 del 30/12/2020.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Nel C.I. 2023 – 2025, sottoscritto dalle parti in data 12 ottobre 2023, come modificato all'art. 17 con la presente preintesa, vengono definite le modalità di effettuazione delle progressioni orizzontali all'interno delle Aree (attribuite mediante il riconoscimento dei differenziali, di cui alla tabella A CCNL 16/11/2022), come dettagliato nel Titolo V (Progressioni economiche all'interno delle Aree) dell'accordo medesimo cui si rimanda.

Nell'accordo economico sottoscritto in data 12/10/2023 è prevista la destinazione delle risorse per le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria con decorrenza 01/01/2023; l'accordo economico di cui alla presente preintesa prevede la destinazione di somme alle progressioni economiche orizzontali anno 2024, nell'ambito delle previsioni del C.I. sui criteri di destinazione e utilizzo delle risorse del fondo 2023 (art. 7), "in una quota non superiore al 50% degli aventi diritto" e con le modalità definite dall'art.16 del precitato C.I., di seguito riportate:

Art.16 – Requisiti di partecipazione

1. La progressione di cui al presente titolo ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per Area, da definire in sede di contrattazione integrativa annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse integrative.
2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione, che presenti congiuntamente i seguenti requisiti:
 - a. negli ultimi 3 anni di servizio, non abbia beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
 - b. sia in possesso di almeno una valutazione nell'Ente;
 - c. non sia stato sottoposto, nel biennio precedente all'anno in cui viene avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse che ne prevede l'attivazione.

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 2024-2026, approvato con Decreto del Presidente n° 16 del 31/01/2024.

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

Parma, 23 settembre 2024

Il Dirigente del Servizio
"Servizio Politiche del Personale - Organizzazione
- Controllo Strategico e di Gestione - Progetto
Province e Comuni"

(dott. Luigi Terrizzi)

Firmato digitalmente

Il Dirigente del Servizio
"Servizio Finanziario - Gestione del Personale -
Partecipate - Sistemi Informativi - Pari
Opportunità"

(dott. Iuri Menozzi)

Firmato digitalmente

ACCORDO DEL 19 SETTEMBRE 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'Accordo sulle modifiche agli artt. 17 e 23 del Contratto Integrativo relativo al triennio 2023-2025, ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL 16/11/2022.

Relazione tecnico-finanziaria

Si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria relativa all'accordo annuale separato per la determinazione dei criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse del Fondo 2024.

Parma, 23 settembre 2024

**Il Dirigente del Servizio
"Servizio Politiche del Personale - Organizzazione
- Controllo Strategico e di Gestione - Progetto
Province e Comuni"**

(dott. Luigi Terrizzi)

Firmato digitalmente

**Il Dirigente del Servizio
"Servizio Finanziario - Gestione del Personale -
Partecipate - Sistemi Informativi - Pari
Opportunità"**

(dott. Iuri Menozzi)

Firmato digitalmente