



**PROVINCIA
DI PARMA**

ACCORDO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE
DELLA PROVINCIA DI PARMA RELATIVO AL TRIENNIO NORMATIVO 2024-2026**

SOTTOSCRITTA IL 19 DICEMBRE 2024

L'anno 2024, il giorno 19. del mese di dicembre, in Parma, presso la sede della Provincia, tra:

- la Delegazione Trattante di Parte Datoriale, costituita con Provvedimento del Presidente della Provincia di Parma in data 23/08/2024 n. 24, nelle persone:

- (P=Presente; A=Assente)

▪ del Presidente dott. Terrizzi Luigi

P A

- la Delegazione Sindacale, costituita dai rappresentanti delle Categorie Funzione Pubblica come segue:

▪ CGIL - rappresentata da Manzotti Ruggero Maria

P A

▪ CISL – rappresentata da Aliani Marco

P A

▪ UIL – rappresentata da Lori Barbara

P A

▪ DIREL – rappresentata da Palmieri Matilde
da Coratella Federico

P A

P A

a seguito di specifica convocazione,

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali Triennio 2019-2021 – sottoscritto in data 16 luglio 2024;

Visti:

- la Determinazione Dirigenziale del 27/09/2024 n. 1377 del 27/09/2024 Oggetto: "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente – costituzione per l'anno 2024, rideterminazione per gli anni 2020 – 2021 – 2022 – 2023" con cui si è provveduto, tra l'altro, alla costituzione del Fondo per l'anno 2024;

- i Provvedimenti n°160 del 20/09/2024 e n° 237 del 10/12/2024 con i quali il Presidente ha formulato specifiche direttive alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica in ordine alla conduzione del procedimento negoziale

TUTTO CIO' PREMESSO
LE PARTI

come sopra costituite,

SOTTOSCRIVONO

l'aggiornamento dello schema di CCI 2024-2026 alle disposizioni del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/7/2024 come di seguito riportato:

CONTRATTO INTEGRATIVO PER L'AREA DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI PARMA (TRIENNIO NORMATIVO 2024-2026)

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione.(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Provincia di Parma con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come riferimento al "d.lgs. n. 267/2000".
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni precedentemente emanate ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. (Art. 2 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, attiene alla parte normativa mentre la parte economica viene disciplinata con separato accordo annuale di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra la quota destinata alla prima e la quota destinata al secondo.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
4. Il presente contratto ha durata per il triennio dal 01/01/2024 al 31/12/2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni;
5. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal

presente contratto.

6. Con cadenza annuale possono essere avviate le trattative per la definizione dei criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con l'accordo precedente fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti. (Art. 3 del CCNL 16.07.2024)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 3 del CCNL 16.07.2024, precisando che le riunioni si possono svolgere anche in forma telematica o mista.

Art. 4 – Informazione. (Art. 4, del CCNL 16.07.2024)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 4, 34,35,46 e 48 del CCNL 16.07.2024.

Art. 5 – Confronto. (Artt. 5 e 44 del CCNL 16.07.2024)

1. Si rinvia a quanto previsto dagli artt.5, 34 e 46 del CCNL 16.07.2024.

Art. 6 – Organismo paritetico per l'innovazione . (Art.6 del CCNL 16.07.2024)

Si rinvia a quanto previsto dall'Art.6 del CCNL 16.07.2024.

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa. (Artt.7 e 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Si rinvia a quanto previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL 16.07.2024.
2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicate dall'art. 9 del CCNL, qualora decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto un accordo, le parti riassumono le loro prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL.

Art.8 interpretazione autentica delle clausole controverse. (Art.2 comma 7 del CCNL 16.07.2024)

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 2, comma 7, del CCNL 16.07.2024.

Capo II. Clausola di raffreddamento e Diritti sindacali

Art. 9 - Clausole di raffreddamento. (Art. 9 del CCNL 16.07.2024)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 16.07.2024.

Art. 10 - Contributi sindacali e diritto di assemblea. (Art. 10 del CCNL 16.07.2024)

1. Si rinvia a quanto previsto dall' Art. 10 del CCNL 16.07.2024.

TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 11- Orario di lavoro (Art. 13 CCNL 17.12.2020) **e lavoro agile.** (Artt. 11 e 12 del CCNL 16.07.2024)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 17.12.2020.

2. Si rinvia a quanto stabilito dagli artt. 11 e 12 del CCNL 16.07.2024 per la disciplina del lavoro agile.

Art. 12- Effetti dei nuovi trattamenti economici. (Art. 38 CCNL 16.07.2024)

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 54 CCNL F.L. 2016-2018 (trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.

2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, del trattamento di fine rapporto o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 13 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. (Artt. 54 e 57 CCNL 17.12.2020 e 37, 38 e 39 CCNL 16.07.2024)

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito sulla base di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 2016-18 del 17.12.2020 e dell'art. 39 del CCNL 2019-21 del 16.07.2024;

2. Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6 CCNL 16.07.2024 la retribuzione di posizione è differenziata in base all'effettiva complessità e responsabilità delle

posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. Il valore economico della retribuzione di posizione è determinato sulla base del sistema di pesatura delle posizioni adottato dall'ente.

Art. 14 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. (Artt. 35 e 42 del CCNL 16.07.2024)

1. Le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione degli Uffici e Servizi, e dell'art. 37 CCNL 16.07.2024 definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali riportati nella tabella che segue:

Punteggio conseguito nella valutazione della posizione		Valore economico della retribuzione di posizione
da	a	Retribuzione di posizione
0	620	12.722,67
621	640	14.780,00
641	660	17.280,00
661	680	19.780,00
681	700	22.280,00
701	720	24.780,00
721	740	27.280,00
741	760	29.780,00
761	780	32.280,00
781	800	34.780,00
801	820	37.280,00
821	840	39.780,00
841	870	41.780,00
871	910	43.780,00
911	1000	46.292,37

1 bis. Le parti si danno reciprocamente atto e concordano che i criteri di riparto tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato verranno definiti con separati accordi annuali.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020.

Le economie derivanti dalla mancata applicazione della clausola di salvaguardia incrementano una tantum le risorse per il risultato dell'anno successivo.

Art. 15 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato. (Art. 23 del CCNL 16.07.2024)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Ai fini della determinazione della retribuzione teoricamente attribuibile, la quota annuale del fondo destinata alla retribuzione di risultato è suddivisa in egual misura per il numero delle posizioni dirigenziali previste nella dotazione organica in proporzione ai mesi di effettiva copertura e verrà erogata sulla base del sistema di valutazione al tempo vigente.
3. In relazione all'art.23, comma 2, del CCNL, viene definita nel 25% la percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in quanto inseriti nella fascia che prevede l'erogazione del 100% della retribuzione di risultato.
4. In relazione all'art.23, comma 4, del CCNL, viene definita in due unità la quota massima dei dirigenti valutati cui viene attribuito il valore di risultato di cui al comma precedente. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri nell'ordine riportato: non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente, maggiore anzianità nella categoria dirigenziale, maggior anzianità nell'Ente.
5. Quanto previsto ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 23 CCNL 16.07.2024 non si applica qualora il numero dei dirigenti in servizio non sia superiore a 5 per l'intera durata dell'anno, ferma restando in ogni caso l'attribuzione selettiva, secondo il sistema vigente di valutazione, delle risorse destinate a retribuzione di risultato.
6. Alla retribuzione di risultato di cui al comma 1 può aggiungersi una retribuzione di risultato aggiuntiva per effetto dell'applicazione dell'art. 43 L.449/1997 e per effetto dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.
7. Le somme affluenti al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti per effetto dell'art.24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art.57 CCNL 17.12.2020, garantendo comunque la destinazione del 90% a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9.
8. Le risorse relative all'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997 trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dal relativo atto attuativo dell'Ente (vedasi accordo previgente, sottoscritto in data 20 aprile 2021).
9. In ogni caso l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere ai Dirigenti, per ciascun anno, relativamente alla somma tra retribuzioni di risultato e retribuzioni di risultato aggiuntive, non può eccedere nell'anno 2022 la misura massima del 35% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione (€ 57.579,32) o, negli anni successivi, la diversa percentuale stabilita annualmente dal Presidente dell'ente con atto di indirizzo.
10. Le retribuzioni di risultato aggiuntive (ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.), stante il tetto complessivo stabilito dal precedente comma 9, saranno riproporzionate in diminuzione in base all'entità della retribuzione di risultato aggiuntiva a quella di risultato teorica ad ognuno spettante, secondo l'applicazione del comma 2 del presente articolo.
11. I criteri di cui al presente articolo 15 sono applicati a decorrere dal 1/1/2022.

Art. 16 - Incarichi *ad interim*. (Art. 40, CCNL 16.07.2024) **e affidamento di specifici incarichi.** (Art. 35, 1° comma, lett. c) CCNL 16.07.2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione, dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. Per lo svolgimento di incarichi di RPCT e RDT da Dirigente, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettivo svolgimento, un importo aggiuntivo pari al 20% del valore economico della retribuzione di risultato teorica assegnata alla posizione ricoperta.

3. La medesima disciplina si applica anche in caso di conferimento al Segretario generale di incarichi di responsabilità di struttura ad interim.

Art. 17 - Incentivazione ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del DLGS 165/2001 e ss.mm.ii. - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato. (Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020).

1. Le risorse relative all'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997 trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento; esse confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dal relativo atto attuativo dell'Ente (vedasi art. 13 CCI del comparto anni 2023-2025 e succ. mm. e ii.) per la quota definita del 20% delle somme destinate ad integrare le risorse decentrate.

2. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo, quale retribuzione di risultato "aggiuntiva", superiore ad una soglia pari al 30% della retribuzione di risultato teorica attribuibile ai sensi dell'art. 15 c. 2. comporta l'assorbimento sulla retribuzione di risultato teorica spettante di un importo corrispondente al detto superamento fino al 98% della medesima.

3. Le somme rese disponibili dall'applicazione del precedente comma 2 sono applicate nel fondo per la retribuzione di risultato e redistribuite fra tutte le posizioni in misura proporzionale alla retribuzione di risultato spettante a seguito della valutazione annuale.

Art. 18 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero (Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti fattispecie di esonero:

a) Dirigente delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, compreso lo sgombero neve, servizio manutenzione della rete stradale provinciale, nei casi di emergenza;

b) Dirigente della struttura addetta ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90), per il periodo: dal 12 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n.11). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare;

c) Dirigente dei Servizi Informativi, per il periodo: dal 12 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n.11) e per tutta la durata del periodo elettorale (dalla convocazione dei comizi fino al giorno successivo alle elezioni). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il

personale è libero di scioperare;

d) Dirigente della Polizia provinciale e dell'Ufficio patrimonio, nei seguenti casi:

- Convocazione riunioni e azioni riconducibili all'attività di coordinamento svolta dal Comitato provinciale per l'Ordine e la sicurezza pubblica – Ministero dell'Interno Prefettura UTG di Parma.
- In occasione di Allerta meteo idrogeologica idraulica, che costituisce il riferimento, in fase di previsione e per l'intero territorio regionale, per l'attivazione delle fasi operative di protezione civile con la corrispondenza:

Allerta gialla – Attivazione fase di attenzione,

Allerta arancione – Attivazione fase di preallarme,

Allerta rossa – Attivazione fase di allarme,

al fine della tempestiva adozione delle azioni previste, per tipologia di allertamento, nel Piano provinciale di protezione civile nonché nei propri piani di emergenza.

e) dirigente competente alla gestione dell'Edilizia scolastica e alla manutenzione del patrimonio provinciale limitatamente alle attività attinenti alla custodia e alla sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini e dell'utenza.

Art. 19 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente, al quale sia attribuito un incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 85% di quella connessa al precedente incarico.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La disciplina cui agli articoli del CCNL richiamati e dei commi precedenti non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 20 – Welfare Integrativo.

1. Le parti, ai sensi dell'art. 26 del CCNL, si danno reciprocamente atto della necessità di valutare l'applicazione dell'istituto del welfare alla dirigenza entro sei mesi dalla definitiva sottoscrizione del presente CCI, una volta effettuati i dovuti approfondimenti sulla materia, onde individuare per il futuro le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

ART. 21 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. In accordo e con la collaborazione della Direzione Generale, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli

impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

Art. 22 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

La delegazione di parte datoriale	La delegazione di parte sindacale
IL PRESIDENTE Dott. Terrizzi Luigi F.to Luigi Terrizzi	CGIL F.to Manzotti Ruggero Maria
	CISL F.to Aliani Marco
	UIL F.to Lori Barbara
	DIREL F.to Palmieri Matilde F.to Coratella Federico