



**PROVINCIA
DI PARMA**

ACCORDO DEL 19 DICEMBRE 2024

Contratto Integrativo 2024-1016 dell'Area Dirigenza, **parte normativa**, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001 e ss.mm.ii. - Circolare del 19 luglio 2012 n. 25

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 19 dicembre 2024</u>
Periodo temporale di vigenza	<u>2024-2025-2026</u> <u>Dalla data di sottoscrizione fino alla stipula di un nuovo contratto</u>
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Datoriale</u> costituita con decreto del Presidente n° 143 del 23/08/2024: <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 FPL• 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	<i>Regolamentazione istituti giuridici ed economici previsti dai CCNL vigenti con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione ex art. 35 CCNL 16/07/2024 Contrattazione integrativa: materie</i> <i>a) definizione 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, nel rispetto dell'art. 57 CCNL 17/12/2020;</i> <i>b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23;</i> <i>c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40, comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della</i>

	<p><i>retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle normative vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);</i></p> <p><i>d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;</i></p> <p><i>e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;</i></p> <p><i>f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;</i></p> <p><i>g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;</i></p> <p><i>h) linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai segretari.</i></p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale degli 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. 21 del 18/12/2024 acquisito al Protocollo dell'Ente n. 35632/2024</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 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.</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. Il suddetto Piao nelle sottosezioni Piano della Performance e Piano Triennale di Fabbisogno del Personale è stato aggiornato con i Decreti del Presidente n. n.169 del 27/09/2024 e n.215 del 21.11.2024;</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>
--	---	---

Oggetto:

Modulo 1 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui al **Contratto Collettivo Integrativo (CCI), (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 **contratto integrativo** sottoscritto in data 19/12/2024 in attuazione del CCNL 16/07/2024, parte normativa, consta di n. 22 articoli che affrontano le materie oggetto di contrattazione previste dall'art. 35 del medesimo contratto nazionale. In particolare, dopo aver individuato - agli ARTT 1-2 l'ambito di applicazione e durata (triennale per la parte normativa, annuale – con separato accordo – per la determinazione dei criteri di ripartizione del fondo), disciplina:

- **ARTT. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10:** il **sistema delle relazioni sindacali**, si rinvia a quanto disposto dal nuovo CCNL in merito agli obiettivi e strumenti, all'informazione, al confronto, all'organismo paritetico per l'innovazione, alla contrattazione collettiva integrativa, all'interpretazione

autentica delle clausole controverse, alle clausole di raffreddamento, e ai contributi sindacali e diritto di assemblea. In particolare si precisa che le riunioni si possono svolgere anche in forma telematica o mista, e per la Contrattazione collettiva integrativa si dispone che 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. 11: orario di lavoro e lavoro agile:** si rinvia a quanto previsto dal nuovo CCNL.
- **ART. 12: effetti dei nuovi trattamenti economici:** articolo di nuova introduzione; disciplina l'applicazione e gli effetti dei nuovi trattamenti economici in caso di cessazione dal servizio con diritto a pensione e del premio di indennità 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.
- **ART. 13: fondo per la retribuzione di posizione e di risultato:** articolo aggiornato; 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: criteri per la determinazione della retribuzione di posizione:** viene aggiornata la tabella di corrispondenza tra il punteggio conseguito nella pesatura della posizione e il valore economico da attribuire alla posizione dirigenziale derivante dai nuovi valori stabiliti dal nuovo CCNL. I criteri di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato sono rinviati al separato accordo annuale. Inoltre viene stabilito che le economie derivanti dalla mancata necessità di applicazione della clausola di salvaguardia incrementano una tantum le risorse destinate al risultato dell'anno successivo.
- **ART. 15 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato:** la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti (solo in caso di valutazione positiva). Ai fini della determinazione della retribuzione teoricamente attribuibile, la quota annuale del fondo destinata alla retribuzione di risultato è suddivisa per il numero delle posizioni dirigenziali previste nella dotazione organica, in proporzione ai mesi di effettiva copertura, ed erogata sulla base del sistema di valutazione al tempo vigente. Disciplina, inoltre, la differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (da applicare solo qualora il numero dei dirigenti in servizio sia superiore a 5): definizione della percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate (25%), in quanto inseriti nella fascia che prevede l'erogazione del 100% della retribuzione di risultato. Quanto sopra è riconoscibile nella quota massima di n. 2 unità. In caso di parità di punteggio, i criteri cui si farà riferimento sono: non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente, maggiore anzianità nella categoria dirigenziale, maggiore anzianità nell'Ente. Inoltre le retribuzioni di risultato aggiuntive (ex art. 43 della L.449/1997 e gli incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.), stante il tetto complessivo pre-stabilito dal CCI (art.15 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 delle regole dettate dal CCI (art.15 comma 2).

- **ART. 16 Incarico ad Interim e affidamento specifici incarichi:** definizione della percentuale - pari al 30% - della retribuzione di posizione da riconoscere al dirigente a titolo di retribuzione di risultato in caso di incarichi dirigenziali ad interim; medesima disciplina viene applicata anche in caso di conferimento al SG di incarico di responsabilità di struttura ad interim. 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 pari al 20% del valore economico della retribuzione di risultato teorica assegnata alla posizione ricoperta.
- **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). Disciplina la perequazione tra i suddetti compensi (precedente art. 15 CCI - invariato e rinumerato).
- **ART. 18 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero** (Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020) In riferimento agli addetti ai servizi minimi essenziali, viene integrata la disciplina del precedente CCI con l'ulteriore Servizio Edilizia Scolastica e Manutenzione del Patrimonio di recente istituzione e pertanto come segue:
 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.**
Clausola di salvaguardia economica: viene stabilito il differenziale da riconoscere al dirigente in caso di revoca dell'incarico dirigenziale in seguito a processi di riorganizzazione (pari all'85% della retribuzione connessa al precedente incarico). Nei 2 anni successivi alla scadenza dell'incarico precedentemente conferito, 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.
- **ART. 20 Welfare integrativo:** le Parti prendono reciprocamente atto della necessità di valutare l'applicazione dell'istituto del welfare alla dirigenza entro sei mesi dalla definitiva sottoscrizione del 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**
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:**
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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal CCI conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal CCI in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Relativamente alle modalità di utilizzo delle risorse si rinvia alla separata Relazione Illustrativa attinente ai criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area dirigenza anno 2024.

Effetti abrogativi impliciti

L'accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2024. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CCI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del contratto e, in ogni caso, dal corrente anno 2024.

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 della retribuzione di risultato avviene sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di Elevata Qualificazione e dei dipendenti, approvato con Decreti del Presidente n°127 del 17/7/2020 e n° 191 del 30/10/2024. L'erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG –Piano della Performance, sulla base dei parametri e criteri individuati nel vigente sistema di valutazione.

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

Parte non pertinente allo specifico contratto nazionale e accordo illustrato.

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 a quanto approvato con il Peg/Piano della performance 2024-2026, adottato con il richiamato Decreto del Presidente n°16 del 31/01/2024 - Sottosezione del PIAO - e successive modifiche e integrazioni.

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

Nessuna.

Parma, li 24/12/2024

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

(dott. Luigi Terrizzi)

Il Dirigente del Servizio
“Servizio Finanziario - Gestione del Personale - Partecipate
- Sistemi Informativi - Pari Opportunità – Provveditorato
Economato”

(dott. Iuri Menozzi)

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 presente relazione tecnico-finanziaria è redatta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40, comma 3-sexies e 40-bis del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con l'applicazione delle norme di legge da parte del collegio dei revisori dei conti e la successiva certificazione.

Visti:

- il D.L. 34/2019 art. 33, comma 2, ultimo periodo che recita: "Il limite al trattamento accessorio del personale, di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio-pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."
- la nota della Ragioneria dello Stato prot. 179877/2020 che fornisce "Indicazioni applicative circa l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle Aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale in relazione ai disposti dell'articolo 11, comma 1, del decreto legislativo N. 35/2019;
- La nota della Ragioneria Generale dello Stato prot. N. 12454 del 15/01/2021 che conferma le indicazioni della nota di cui al punto precedente;
- del D.M. 11 gennaio 2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", di attuazione dell'art.33, comma 1-bis, del D.L. 30/04/2019 n.34, convertito dalla Legge 28/6/2018 n.58, che detta una nuova disciplina per le assunzioni a tempo indeterminato, consentendo nel contempo un adeguamento delle risorse destinate al Fondo delle risorse decentrate, laddove stabilisce che "Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art.23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018"; Tenuto conto della nota del dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del 18/11/2018 prot 257831 che elenca le componenti di spesa escluse dal suddetto limite.

Considerato:

- che in data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza e Segretari comunali e provinciali – per il triennio 2019-2021;
- che il Presidente con proprio decreto n. 160 del 20/09/2024 ha dettato gli indirizzi alla Costituzione del Fondo salario accessorio della dirigenza, indirizzi ai sensi del CCNL 2019 – 2021 sopra citato;

Ricordato:

1. che il Collegio dei Revisori dei Conti con Verbale n. 07 del 09/09/2024 ha certificato in € 1.194.006,24 il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come dimostrato con il provvedimento dirigenziale n. 1215/2024, mediante il quale si provveduto alla rideterminazione, ai sensi dell'art. 33, comma 2 ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, tenendo conto dell'adeguamento relativo al personale del comparto per € 12.910,72 e della previsione di aggiornamento relativo al personale con qualifica dirigenziale per € 80.516,36;

Considerato

2. che il valore dell'adeguamento del limite del trattamento accessorio per il personale dirigente, determinato in via definitiva, ai sensi del già citato art. 33, comma 2 ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, tenendo conto anche della previsione di assunzione del nuovo dirigente previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2024-2026, ammonta ad € 86.761,40 come di seguito specificato:

LIMITE 2016	229.790,97		
fondo risorse decentrate 2018	223.037,00	fondo rilevante limite 2016 RISORSE STABILI	
budget p.o. 2018	0,00		
totale 2018	223.037,00		
n. dipendenti 31/12/2018 totali	3,000	anche td, comandi in entrata, convenzioni (rapportare pt)	
n. dipendenti 31/12/2018 solo tempo indeterminato	3,000	solo indeterminati (rapportare % part time)	
QMP - quota media pro capite	74.345,67		
ANNO 2024 - considerare solo dipendenti tempo INDETERMINATO			
NUMERO CEDOLINI EMESSI	CEDOLINI	% p.t. (inserire % part time corretta)	valore
A TEMPO PIENO	48		48,00
Assunzione prevista 01/06/2024	2		2,00
A P.T. 69,44% (esempio)	0	81,94	0,00
A P.T. 75% (esempio)	0	82,64	0,00
A P.T. 83,33% (esempio)	0	83,33	0,00
A P.T. 88,89% (esempio)	0	96,11	0,00
TOTALE CEDOLINI GENERALE			50,00
TOTALE CEDOLINI / UNITA' (diviso 12 mensilità)			4,167
Δ (differenziale dotazione)	1,167		
ADEGUAMENTO 2024	86.761,40		
LIMITE 2016 ADEGUATO	316.552,37		

Ricordato che la Corte dei Conti, con le delibere n. 17/2019 della Sezione autonomie, n. 277/2019 della Sezione di controllo per la Regione Toscana e n. 27/2019 della Sezione di controllo per la Regione Puglia stabilisce che il limite delle risorse destinabili al trattamento accessorio, ai sensi dell'art 23 c. 2 del D.LGS. n. 75/2017 e successive modifiche ed integrazioni, è unico per tutto il personale.

Si è ritenuto opportuno aggiornare l'importo del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D-Lgs. N. 75/2017 ad € 1.200.251,28#, come di seguito dettagliato:

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
	ANNO 2016		
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	1.454.404,56		
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	419.935,91		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	-		
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI (inserire con segno più oppure con segno meno a seconda della casistica)	- 908.462,90		
TOTALE LORDO			965.877,57
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (inserire con segno più)	-		
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (inserire con segno più)	-		
TOTALE VOCI ESCLUSE			-
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ELEVATE QUALIFICAZIONI IMPUTATE A BILANCIO			
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)			
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (inserire con segno meno)			
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE)			60.730,88
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL			-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (inserire con segno meno)			
FONDO STRAORDINARIO			81.459,18
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI			- 7.488,47
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			1.100.579,16
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 (solo per comuni, province, regioni) Personale Comparto			12.910,72
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 (solo per comuni, province, regioni) Dirigenza			86.761,40
LIMITE ART. 23, COMMA 2, DEFINITIVO			1.200.251,28

Preso atto che:

- con determina dirigenziale n. 1035/2019 del 16/09/2019 si è provveduto alla ricostruzione dei fondi 2015-2016-2017 e 2018 ed alla costituzione del Fondo per la retribuzione della posizione e risultato della Dirigenza anno 2019 quantificato in € 223.037,70 di risorse di parte stabile;
- con determina dirigenziale n° 1411 del 30/11/2020 è stato costituito il medesimo Fondo anno 2020;
- con determinazione dirigenziale n° 663 del 08/06/2021 "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente - Costituzione per l'anno 2021, rideterminazione per gli anni 2018-2019- 2020 in applicazione del CCNL 17/12/2020", che teneva conto inoltre del dispongo del Presidente prot. n. 7437 del

22 marzo 2021 che stabiliva, in sede di applicazione del CCNL EL Area Dirigenza del 17/12/2020 di definire l'importo unico consolidato anno 2021, ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. a), decurtando il fondo 2020 delle risorse residue applicate ai sensi dell'art. 26 c. 3 del CCNL 23/12/1999 pari ad € 23.269,96 in quanto stanziate per la remunerazione di funzioni a suo tempo attribuite alla Provincia e ormai assorbite nelle funzioni fondamentali dell'ente attribuite ai sensi della Legge n. 56/2014;

- con la determina dirigenziale n. 1215 del 30/08/2024 si è proceduto alla costituzione definitiva del fondo per la contrattazione decentrata del personale del comparto anno 2024 in € 1.121.849,74 di cui € 477.491,64 risorse non soggette al limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n°75/2017, ed € 644.358,10 risorse soggette al limite di spesa del salario accessorio;
- con Decreto del Presidente n. 284 del 22/12/2020 è stata definita l'area delle posizioni organizzative per il triennio 2021-2023 assegnando il budget di spesa insistente sul bilancio dell'ente di € 188.941,18 annui;
- Il Presidente, da ultimo con proprio decreto n. 178 del 21/09/2023, ha autorizzato l'integrazione dello stanziamento di cui sopra con le quote di cui all'art. 79 c. 3 e 5 del CCNL 16/11/2022, da destinarsi a retribuzione di risultato, pari ad € 3.861,99 oltre ad € 8.614,95 derivanti da decurtazione delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate del personale del comparto ed € 8.000,00 derivanti dalla decurtazione delle risorse stabili del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente: lo stanziamento definitivo ammonta ad e 209.418,12;
- con determinazione del dirigente del Servizio Politiche del Personale – Organizzazione – Controllo Strategico e di gestione – Progetto Province e Comuni, n. 1569 del 26/10/2023, recante: "La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione. Aggiornamento della precedente disciplina dettata per le P.O." con l'aggiornamento delle fasce retributive degli incarichi da cui deriva la necessità di integrazione del budget destinato agli incarichi di Elevata Qualificazione a partire dall'annualità 2023;
- con Decreto del Presidente n. 124/2024 è stato fissato l'ammontare dello stanziamento per gli incarichi di Elevata Qualificazione anno 2024 in complessivi € 209.487,13 di cui € 173.418,75 attualmente destinati a retribuzione di posizione così dettagliati:

ELEVATE QUALIFICAZIONI 2024		
Descrizione	%	Importo
Stanziamento all'01/01/2023		188.941,18
1° Incremento		10.614,95
2° Incremento		8.000,00
Incremento 0,22% m.s. 2018 riferito alle P.O. annualità 2024 - DA DESTINARE A RETRIBUZIONE DI RISULTATO		1.931,00
TOTALE STANZIAMENTO 2024 E.Q.		209.487,13
<i>DI CUI da destinare a Risultato 15% dello stanziamento complessivo</i>	15%	31.423,07
<i>Somme destinate a Retribuzione di Posizione anno 2024</i>		173.418,75
<i>Somme a disposizione</i>		4.645,31

- con la Determinazione dirigenziale n° 515 del 16/04/2024 è stata impegnata la spesa per la remunerazione del lavoro straordinario per l'anno 2024 per € 54.390,99.

Dato atto che il salario accessorio destinato al Segretario Generale per l'anno 2024 ammonterà presumibilmente ad € 91.512,17 comprensivi della maggiorazione (pari ad € 25.170,44 annui) per la Gestione convenzionata della Segreteria Generale con la Provincia di Piacenza, con un costo a carico della Provincia di Parma del 60%.

Richiamato il decreto del Presidente n. 160 del 20/09/2024 recante: "COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO DELLA DIRIGENZA, INDIRIZZI AI SENSI DEL CCNL 2019-2021, SOTTOSCRITTO IN DATA 16/07/2024"

Con determinazione dirigenziale n. 1377 del 27/09/2024, si è provveduto alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2024 quantificato in € 260.609,13 di cui € 221.001,73 risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità e risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 57 c. 2 dei CCNL 17/12/2020 per € 29.029,50 ed € 10.577,90 risorse Fondo anno 2023 non integralmente utilizzate, ai sensi dell'art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020, come sotto dettagliato:

COS TITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO - ART. 57 COMMA 2 lett. a CCNL 2016/2018	199.767,74
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA'	-
ART. 57 COMMA 2 LETTERA E) - risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	12.390,95
...	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	212.158,69
DECURTAZIONE IN OTTEMPERANZA ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL DECRETO DEL PRESIDENTE "N. 160 del 20/09/2024	-8.000,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	204.158,69
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 -	
INCREMENTO 1,53% DEL MONTE SALARI 2015 (art. 56 c. 1 CCNL 2016-2018 17/12/2020)	11.793,15
Incremento 2,01% monte salari dirigenza anno 2018 art. 39 c. 1 CCNL 16/07/2024	5.049,89
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	16.843,04
TOTALE 1 RISORSE STABILI	221.001,73
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 57 COMMI 2 e 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 57 CO. 2 LETT. B) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (PNRR 2023-2026)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 57 COMMA 2 LETTERA C) - D.L.N. 44/2023 CONVERTITO IN L. 74/2023 e D.P.R. n. 82/2023 Compenso commissioni concorso	6.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 57 COMMA 2 LETTERA D) - somme omnicomprensività	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	6.000,00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 57 COMMI 2 e 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 57 CO. 2 LETT. B) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	3.366,84
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (PNRR 2023-2026)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 57 COMMA 2 LETTERA C) -	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 57 COMMA 2 LETTERA D) - somme omnicomprensività	18.004,50
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 57 COMMA 2 LETTERA E) - risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	
CCNL 2019-2021 del 16/07/2024 - art. 39 c.3 0,22% monte salari dirigenza anno 2018 - anno 2024	552,72
CCNL 2019-2021 del 16/07/2024 - art. 39 c.3 0,22% monte salari dirigenza anno 2018 - Art 1 c. 604 L. 30/12/2021 n. 234 anni 2022-2023	1.105,44
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 57 comma 3	
Risorse anno 2023 non integralmente utilizzate	10.577,90
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	33.607,40
TOTALE RISORSE VARIABILI	39.607,40
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	260.609,13
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	210.158,69
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	50.450,44
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	-
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	260.609,13
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	-
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	260.609,13

L'importo unico consolidato determinato ai sensi dell'art. 57 comma 2 lettera a) del CCNL, come certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 09 del 14/06/2021, ammonta ad € 199.767,74.

In esecuzione delle direttive impartite dal Presidente con proprio decreto n. 160 del 20/09/2024 le risorse sono state incrementate degli arretrati contrattuali necessarie alla rideterminazione dei fondi per gli anni 2020, 2021 e 2023, in esecuzione di quanto stabilito dall'art. 39 c. 1 del CCNL 16/07/2024, per complessivi € 16.305,37 così dettagliati:

- quota anno 2020, 0,46% del monte salari dirigenza anno 2018 per € 1.155,70;
- quote anni 2021, 2022 e 2023 2,01% monte salari dirigenza anno 2018 per complessivi € 15.149,67 (€ 5.049,89 per ogni annualità);
- destinare le risorse, di cui all'art. 39 comma 1, sui rispettivi anni arretrati all'incremento della retribuzione di posizione di cui all'art. 37 comma 4 e la quota residua all'incremento della retribuzione di risultato rispettivamente degli anni dal 2020 al 2023, a titolo di arretrati, sulla base dei medesimi criteri di valutazione applicati nei suddetti anni, in proporzione alla retribuzione già erogata;

- aggiungere le risorse previste dall'art. 39 comma 3, pari allo 0,22% del monte salari dirigenza anno 2018, pari ad € 552,72 quota anno 2024, oltre ad € 1.155,70 a titolo di arretrati anni 2022 e 2023, quali risorse variabili del fondo.

Con il medesimo decreto, il Presidente ha dato indicazione di apportare le seguenti variazioni ai sensi dell'art. 57 del CCNL 2016-2018:

- confermare la riduzione di € 8.000,00 dell'importo delle risorse stabili del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020, per far fronte alle scelte organizzative dell'ente, destinando tale somma all'incremento delle risorse destinate agli incarichi di E.Q., come già indicato col proprio precedente decreto n. 178/2023;
- incrementare, ai sensi dell'art. 57 c. 2 lettera e) del CCNL 17/12/2020, le risorse stabili del fondo, verificata la capacità di bilancio, di un importo pari al salario accessorio medio pro capite 2018, rapportato ai mesi di effettivo servizio, di un nuovo dirigente; tale incremento calcolato secondo le modalità definite dalla Circolare della RGS n. 12454/2021 pari all'importo di € 12.390,95 per l'anno 2024 ed € 74.345,67 annui in modo stabile dal 2025, nel rispetto dei limiti di legge vigenti, in vista dell'assunzione programmata nel Piano dei Fabbisogni 2024/2026, di un nuovo dirigente tecnico con decorrenza prevista dall'01/11/2024.

Le risorse del fondo sono da considerarsi in parte escluse dal limite di cui all'art. 32, c. 2 del D.Lgs. N. 75/2017 per € 50.450,44 così dettagliati:

- € 11.793,15 sulle risorse stabili derivanti dagli incrementi contrattuali previsti dall'art. 56 c. 1 del CCNL 17/12/2020
- € 5.049,89 sulle risorse stabili derivanti dagli incrementi contrattuali previsti dall'art. 39 c. 1 del CCNL 16/07/2024;
- € 21.371,34 somme connesse a specifiche disposizioni di Legge e all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione e provenienti da fondi di entrata esterne;
- € 10.577,90 risorse del fondo 2023 non integralmente utilizzate
- complessivi € 1.658,16 somme previste dall'art. 39 c. 3 del CCNL 16/07/2024, pari allo 0,22% del monte salari dirigenza anno 2018, di cui € 552,72 quota anno 2024 ed € 1.105,44 quote arretrate anni 2022 e 2023.

Si precisa che le risorse di cui ai punti precedenti sono da considerarsi escluse dal tetto del salario accessorio di cui all'art. 32, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 in base a:

o il parere, consolidato, della Ragioneria Generale dello Stato (ribadito da ultimo con parere n. 257831 del 18/12/2018) secondo cui vanno in deroga al tetto del salario accessorio, tra le altre voci, gli aumenti contrattuali definiti dal CCNL;

o la deliberazione delle Sezioni Riunite di controllo della Corte dei Conti n. 51/2011, richiamata nel parere della Ragioneria Generale dello Stato n. 257831/2018, secondo cui una voce può andare in deroga al tetto del salario accessorio se rispetta tutte e tre le seguenti condizioni: a) le risorse provengono da altri soggetti e quindi in termini reali non sono a carico del bilancio; b) l'incentivo deve avere come destinatari potenziali gruppi predeterminati di dipendenti e non tutto il personale; c) le attività incentivate e svolte dai dipendenti devono poter essere esercitate anche da soggetti esterni.

Mentre l'importo del fondo 2024 soggetto a tale limite di spesa è pari ad euro 210.158,69 così dettagliate:

- € 204.158,69 risorse stabili di cui agli art. 57 comma 2 lett. a) e lett. e) del CCNL 2016/2018;
- € 6.000,00 risorse variabili derivanti da specifiche disposizioni di legge, art. 57 c. 2 lett. c) del CCNL 17/12/2020, ai sensi del D.L. n. 44/2023 convertito in L. 74/2023 e D.P.R. n. 82/2023 compensi per commissioni di concorso.

Con il medesimo atto di è proceduto alla rideterminazione dei fondi anni 2020, 2021, 2022 e 2023, secondo gli indirizzi impartiti dal Presidente con proprio decreto n. 160/2024, come segue:

Annualità Fondo	Totale Fondo Costituito comprensivo delle risorse variabili	Integrazione Fondi di cui all'art. 39 c. 1 del CCNL 16/07/2024	Totale Fondo rideterminato	Totale arretrati Retribuzione di Posizione erogati	Somme da ripartire a titolo di Retribuzione di risultato
2020	240.681,05	1.155,70	241.836,75	468,00	687,70
2021	226.745,39	5.049,89	231.795,28	780,00	4.269,89
2022	232.158,22	5.049,89	237.208,11	780,00	4.269,89
2023	243.197,67	5.049,89	248.247,56	780,00	4.269,89

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione della dirigenza, si evidenzia che l'Ente ha determinato i valori economici delle posizioni dirigenziali secondo un sistema che tiene conto di parametri connessi alla collocazione della struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, da ultimo approvato con Decreto Presidenziale N° 16/2021 del 29/01/2021 ad oggetto "MODIFICA DELLA METODOLOGIA DI

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI APPROVATA CON DECRETO N.296 DEL 30 DICEMBRE 2020” che è andato ad aggiornare il precedente Decreto Presidenziale n° 296 del 30/12/2020 ad oggetto “1) MODIFICA PER L'ANNO 2020 DEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DIRIGENTI ADOTTATI RISPETTIVAMENTE CON DECRETI N. 270 DEL 28/11/2019 E N. 304 DEL 16/12/2019 2) DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO PO E DIRIGENTI ANNO 2020 3) MODIFICA DELLA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI 4) MODIFICA DELLA METODOLOGIA DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL SEGRETARIO GENERALE”. Tale metodologia è stata applicata sulla base della struttura organizzativa (macrostruttura) con le risultanze approvate con il Decreto del Presidente n° 12/2022 del 27 gennaio 2022 ad oggetto “Conferimento degli incarichi dirigenziali a seguito dell’elezione del nuovo Presidente della Provincia”; mentre per quanto riguarda la retribuzione di risultato l’Ente ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale, perfettamente integrato con il ciclo di gestione della performance strategica ed operativa nel suo complesso ed in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali adottati dall’Ente, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.150/2009.

Ai sensi dell’art. 37 comma 4 del CCNL 16/07/2024 la graduazione delle retribuzioni di posizione dirigenziali è stata aggiornata nel modo seguente:

Punteggio posizione		Valore economico della retribuzione di posizione	Punteggio posizione		Incremento valore economico	Nuovo valore posizione
da	a	CCNL 17/12/2020	da	a	CCNL 16/07/2024	CCNL 16/07/2024
0	599	0,00				
600	620	11.942,67	0	620	780,00	12.722,67
621	640	14.000,00	621	640	780,00	14.780,00
641	660	16.500,00	641	660	780,00	17.280,00
661	680	19.000,00	661	680	780,00	19.780,00
681	700	21.500,00	681	700	780,00	22.280,00
701	720	24.000,00	701	720	780,00	24.780,00
721	740	26.500,00	721	740	780,00	27.280,00
741	760	29.000,00	741	760	780,00	29.780,00
761	780	31.500,00	761	780	780,00	32.280,00
781	800	34.000,00	781	800	780,00	34.780,00
801	820	36.500,00	801	820	780,00	37.280,00
821	840	39.000,00	821	840	780,00	39.780,00
841	870	41.000,00	841	870	780,00	41.780,00
871	910	43.000,00	871	910	780,00	43.780,00
911	1000	45.512,37	911	1000	780,00	46.292,37

I risultati attesi relativamente alla performance organizzativa ed individuale, sono tradotti negli atti di natura programmatica adottati per l'anno di competenza con decreto Presidenziale n. 16 del 31/01/2024 ad oggetto "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) TRIENNIO 2024-2026. APPROVAZIONE" ed aggiornato con decreto del Presidente n. 169/2024 e con Decreto del Presidente n. 215/2024.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, gli importi destinati a tale voce verranno determinati in conformità a quanto previsto dall'art. 57 c. 3 del CCNL 17 dicembre 2020 nella misura minima del 15% del fondo incrementato di tutte le risorse del medesimo fondo non utilizzate entro la fine dell'anno di competenza per la retribuzione di posizione comprensiva degli eventuali incarichi ad interim, come previsto dall'art. 12 del vigente Contratto collettivo integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma relativo al 2021-2023.

Gli importi da erogare nel 2024 saranno determinati in base ai criteri che verranno definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata.

L'attuale sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale del personale di qualifica dirigenziale è stato aggiornato con Decreto del Presidente n° 191 del 30/10/2024.

Illustrato quanto sopra si può attestare la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo II de D.Lgs. 150/2009 e le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) al fine della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa).

Si dà atto che, per quanto riguarda i risultati attesi, in correlazione agli strumenti di programmazione gestionali dell'amministrazione, le risorse economiche sono state definite nel bilancio di previsione 2024-2026 approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 45 del 21/12/2023, immediatamente eseguibile e successive integrazioni e modificazioni.

Parte II – Schema di Relazione Tecnico-Finanziaria

II.1 – Modulo I – La Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa ATTI DI PRESUPPOSTO

Atto di costituzione delle Risorse per la Retribuzione di Posizione e di Risultato della dirigenza – determina dirigenziale del dirigente del Servizio Finanziario -Gestione del Personale – Partecipate – Sistemi informativi, n. 1377 del 27/09/2024

La presente Relazione viene redatta in base alla costituzione aggiornata del Fondo per la contrattazione integrativa della Dirigenza del 2024 (Determinazione Dirigenziale n°1377/2024).

II.1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Sono state definite, in conformità al dettato contrattuale di cui all'art. 57, c. 2 lettera a) del CCNL 17/12/2020 e dell'art. 39 del CCNL 16/07/2024 come segue:

	Descrizione	Fondo 2024
A)	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
	Risorse stabili Fondo 2020	223.037,70
	Riduzione per disapplicazione art. 26 c. 3	-23.269,96
	Totale Risorse Importo unico consolidato	199.767,74
	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (conto annuale per spesa per i dirigenti a decorrere dal 1° gennaio 2018 € 770.794,00)	11.793,15
	Totale risorse stabili consolidate	211.560,89
	Incremento dell'2,01% del monte salari 2018 (conto annuale per spesa per i dirigenti a decorrere dal 1° gennaio 2020 € 251.238,21)	5.049,89
		216.610,78
B)	Decurtazioni Fondo (Decreto Presidente 160/2024)	-8.000,00
		208.610,78
C)	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
	Art. 52 c. 2 lett. e)	12.390,95
	TOTALE FONDO DA SOTTOPORRE A CERTIFICAZIONE	221.001,73

Con la determinazione n. 1377 del 27/09/2024 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 2024 sono **quantificate in € 221.001,73** in quanto viene applicata la riduzione di € 8.000,00 in ottemperanza alle disposizioni impartite dal Presidente con proprio decreto n. 160 del 20/09/2024 che al punto 2 del dispositivo dispone: *la conferma della riduzione di € 8.000,00 delle risorse stabili del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 per far fronte alle scelte organizzative dell'ente (incremento risorse di bilancio destinate ad E.Q) come già previsto dal Decreto Presidenziale n. 178/2023;*

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Ai sensi dell'art. 57 c. 2 lettera e) del CCNL 17/12/2020, le risorse stabili del fondo, verificata la capacità di bilancio, sono incrementate di un importo pari al salario accessorio medio pro capite 2018, rapportato ai mesi di effettivo servizio, di un nuovo dirigente; tale incremento calcolato secondo le modalità definite dalla Circolare della RGS n. 12454/2021 pari all'importo di € 12.390,95 per l'anno 2024 ed € 74.345,67 annui in modo stabile dal 2025, nel rispetto dei limiti di legge vigenti, in vista dell'assunzione programmata nel Piano dei Fabbisogni 2024/2026, di un nuovo dirigente tecnico con decorrenza avvenuta dall'01/11/2024.

Sezione III – (eventuali) decurtazioni del Fondo

Come esplicitato al punto precedente, ed in ottemperanza alle disposizioni Presidenziali si conferma la riduzione di € 8.000,00 per l'anno 2024 alle risorse stabili soggette al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

II.1.3 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto alla certificazione:

Importo complessivo delle risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2024 € 260.609,13 di cui:

RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Articolo	Descrizione	Importo
Art. 57, comma 2, lettera a)	importo unico annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili (negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001) destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;	€ 199.767,74
ART. 57 COMMA 2 LETTERA E)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	€ 12.390,95
	Decurtazione in ottemperanza alle disposizioni impartite dal Presidente con proprio decreto n. 160 del 20/09/2024	-€ 8.000,00
TOTALE IMPORTO RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017		€ 204.158,69
Art. 56, comma 1	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (a decorrere dal 1° gennaio 2018, 1,53% conto annuale per spesa per i dirigenti € 770.794,00 anno 2015)	€ 11.793,15
Art. 39 c. 1 CCNL 2019-2021	Incremento dell'2,01% del monte salari 2018 (conto annuale per spesa per i dirigenti a decorrere dal 1° gennaio 2020 € 251.238,21)	€ 5.049,89
TOTALE IMPORTO risorse stabili		€ 221.001,73

II.1.4 – Sezione V – Risorse variabili

RISORSE AGGIUNTIVE		
Articolo	Descrizione	Importo
Art. 57 comma 2, lettera b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs n. 165/2001 (importo provvisorio da aggiornare sulla base delle convenzioni effettivamente stipulate)	€ 3.366,84
Art. 57 comma 2, lettera b)	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 57 COMMA 2 LETTERA C) - D.L.N. 44/2023 CONVERTITO IN L. 74/2023 e D.P.R. n. 82/2023 Compenso commissioni concorso	€ 6.000,00
Art. 57 comma 2, lettera d)	le somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60; (previsione da verificarsi sulla base delle somme effettivamente attribuite) somme	€ 18.004,50
Art. 57 comma 2, lettera e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché	€ 0,00
CCNL 2019-2021 art. 39 c.3	art. 39 c.3 0,22% monte salari dirigenza anno 2018 - anno 2024	€ 552,72
CCNL 2019-2021 art. 39 c.3	art. 39 c.3 0,22% monte salari dirigenza anno 2018 - anni 2022 e 2023	€ 1.105,44
Art. 57 comma 3 (una tantum)	Risorse anno 2023 non integralmente utilizzate	€ 10.577,90
Totale risorse aggiuntive		€ 39.607,40

II.2 - MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Utilizzo Fondo 2024		IUtilizzo Fondo 2024	
Totale Fondo		260.609,13	
IMPORTO DESTINATO A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		173.109,45	
di cui:			
Servizio affari generali		39.695,45	
Servizio Edilizia scolastica ...		6.214,64	
Servizio finanziario		40.280,34	
Servizio pianificazione territoriale...		41.695,46	
Servizio politiche del personale	interim	0,00	
Servizio viabilità e infrastrutture ...		45.223,56	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 57 COMMA 2 LETTERA C) -	D.L.N. 44/2023 CONVTRITO IN I. 74/2023 e D.P.R. n. 82/2023 Compenso commissioni concorso	6.000,00	
SOMME A DISPOSIZIONE PER RISULTATO E INCARICHI AGGIUNTIVI		81.499,68	
<i>limite art.15 c. 9 del CCDI</i>		77.899,25	45% delle retr di posizione
Art. 12 c.1 CCI dirigenza 2021-2023 (Art.45, comma 1, lett. A CCNL 17/12/2020)	ULTERIORE IMPORTO A DISPOSIZIONE PER LA RETRIBUZIONE DELL'EVENTUALE CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA	0,00	
Art. 13 comma 6 CCI dirigenza 2021-2023 (Art. 45 comma 1, lettera b CCNL 17/12/2020)	IMPIEGO risorse derivanti dall'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs n. 165/2001;	3.366,84	
Art. 13 comma 7 CCI dirigenza 2021-2023 (Art. 45 comma 1, lettera b CCNL 17/12/2020)	IMPIEGO somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60, 90% compenso aggiuntivo a favore del dirigente titolare dell'incarico	€ 16.204,05	
Art. 35 - c.1 let C) CCNL 16/07/2024 INTEGRAZIONE PER SPECIFICI INCARICHI (RPCT, RTD, DPO)		€ 5.050,00	20% incremento ris teorico
Art. 40 - 35 c.1 let C) CCNL 16/07/2024 INCARICHI AD INTERIM	INCARICHI AD INTERIM	€ 4.660,00	30% Percentuale interim su posizione
			5 ipotesi mesi interim
TOTALE IMPIEGHI		208.390,34	
Somme a Disposizione per risultato art. 57 c.3 CCNL 17/12/2020		52.218,79	20% perc. Del Fondo

II.2.3 - Sezione III - Eventuali destinazioni ancora da regolare
Non ci sono destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione:

FONDO 2024		
A)	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	229.001,73 €
B)	Decurtazioni Fondo	-8.000,00 €
C)	Risorse variabili	39.607,40 €
D)	FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	260.609,13 €

II.2.4. – Sezione V – Destinazioni temporanee allocate all'esterno del Fondo Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

II.2.6 – Sezione VI - Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto di vincoli di carattere generale:

- Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione), nonché le destinazioni di utilizzo del fondo aventi carattere variabile (retribuzione di risultato) con risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- Si attesta il rispetto del limite complessivo del salario accessorio, a norma dell'art. 32, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, come specificato nel modulo 1);
- Si attesta il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, garantito dall'adozione di sistemi di misurazione e valutazione, indicati nella relazione, coerenti con le disposizioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente (sia parte costituzione che utilizzo) con differenze fra i due anni

Costituzione Fondo 2023 con confronto anno precedente	Fondo 2024	Fondo 2023	Differenze
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (dal 2021 importo risorse stabili accertate nel fondo 2020)	199.767,74	199.767,74	
Riduzione in ottemperanza alle disposizioni impartite dal Presidente con decreto n. 178 del 21/09/2023	-8.000,00	-8.000,00	
Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. ART. 57 COMMA 2 LETTERA E)	12.390,95		
Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (a decorrere dal 1° gennaio 2018, 1,53% conto annuale per spesa per i dirigenti € 770.794,00 anno 2015) art. 56 c. 1 CCNL 17-12-2020	11.793,15	11.793,15	
Incremento dell'2,01% del monte salari 2018 (conto annuale per spesa per i dirigenti a decorrere dal 1° gennaio 2020 € 251.238,21) art. 39 c. 1 CCNL 16/07/2024	5.049,89		
Importo Unico Consolidato	221.001,73	203.560,89	17.440,84
Risorse variabili	39.607,40	34.170,17	5.437,23
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	260.609,13	237.731,06	22.878,07

II.4 MODULO IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio

i Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il Fondo costituito come sopra trova copertura nel bilancio 2024-2026 (annualità 2024) ai seguenti capitoli di spesa:

Tipologia	Capitolo	Articolo	totale	Importo	Impegno n.
Risorse stabili da Costituzione				221.001,73	
Retribuzione di Posizione	100900100000	0		39.780,00	163/2024
Retribuzione di Posizione	102500100010	0	167.632,37	39.780,00	239/2024
Retribuzione di Posizione	111500100010	0		41.780,00	194/2024
Retribuzione di Posizione	115000100010	0		46.292,37	172/2024
ART. 57 COMMA 2 LETTERA E) - risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	106100100010	0	12.390,95	12.390,95	
Retribuzione di Risultato	102000700030	0		39.091,37	
Utilizzo Risorse Stabili				219.114,69	
Somme a disposizione	102000700030	0		1.887,04	
Risorse anno 2023 non integralmente utilizzate	102000700030	0		87,00	433/2024
	102000700030	0		7.502,47	da impegnare a seguito reimpiego eseguito in esecuzione della determinazione n. 1107/2024
	102000133000	0	10.577,90	525,66	418/2024
	102000133000	0		481,12	494/2024
	102000131000	1		795,23	488/024
102000130000	2		1.186,42	415/2024	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 57 COMMA 2 LETTERA C) - D.L.N. 44/2023 CONVERTITO IN L. 74/2023 e D.P.R. n. 82/2023 Compenso commissioni concorso	301500680000	0		6.000,00	
risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs n. 165/2001;	102000133000	1		3.366,84	
Art. 57 comma 2, lett. d) IMPIEGO somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 comma 3 (somme riscosse alla data del presente atto, al netto degli oneri riflessi a carico ente); Presunto 2024	102000133000	2	1.800,45	1.800,45	
				16.204,05	
CCNL 2019-2021 del 16/07/2024 - art. 39 c.3 0,22% monte salari dirigenza anno 2018 - Art. 1 c. 604 L. 30/12/2021 n. 234 anni 2022-2023 + rateo 2024	102000700030	0	1.658,16	1.658,16	
Totale risorse variabili di cui a disposizione			14.036,51	39.607,40	
TOTALE COMPLESSIVO				260.609,13	

ii Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Le spese del fondo sommate a tutte le altre spese per il salario accessorio del personale dell'ente, risultano rispettare a consuntivo il principio di invarianza di cui all'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017, rispetto all'unico limite della spesa per il salario accessorio, come dimostrato dalla seguente tabella:

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
	ANNO 2016		ANNO 2023
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	1.454.404,56		1.040.231,26
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	419.935,91		245.731,06
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	-		-
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARIAZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-908.462,90		
TOTALE LORDO		965.877,57	1.285.962,32
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)			420.765,62
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)			31.996,67
TOTALE VOCI ESCLUSE			-452.762,29
Decurtazione Fondo dirigenza Decreto Presidente n. 178/2023			8.000,00
			-8.000,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI IMPUTATE A BILANCIO			209.418,12
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)			-3.861,99
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)			-
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE) EVENTUALMENTE RAPPORATO ALLA % DI SEGRETARIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE		60.730,88	60.730,86
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		-	14.739,23
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE			-
FONDO STRAORDINARIO		81.459,18	54.390,99
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016) - D.D. n. 421/2023			5.266,04
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARIAZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI		-7.488,47	
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		1.100.579,16	1.155.351,20
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 di 34/2019 dirigenza		74.345,67	
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 di 34/2019 comparto		19.574,15	
LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO		1.194.498,98	
DECURTAZIONE DA OPERARE			-
Limite a disposizione			39.147,78

II. 4.3. Sezione III – Esposizione finalizzata alla verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Ricordato, come da documentazione agli atti, che:

II L'ente ha rispettato nel 2023 e rispetta in via programmatica nel 2024 le condizioni previste all'art. 1, commi 557 e 557 bis della legge 296/2006;

- III L'ente ha provveduto alla rideterminazione in aumento del limite del salario accessorio, di cui all'art. 32, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo del Decreto Legge n. 34/2019 e del Decreto interministeriale
- IV L'ente ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale come indicato dal Titolo II del D.Lgs. 150/2009 per il personale di comparto, delle posizioni organizzative, della dirigenza e del segretario generale, come indicato dal Titolo II del D.Lgs. 150/2009;
- V il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 che incorpora tra l'altro il Programma Triennale dei lavori pubblici 2024-2026 ed il relativo elenco annuale 2024, il Programma Triennale degli acquisti di Beni e Servizi 2024-2026, il Piano delle Alienazioni e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare per il triennio 2024-2026 nonché la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al Piano dei Fabbisogni del Personale, e ss.mm.ii. è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 43 del 11/12/2023 immediatamente eseguibile;
- VI Il Bilancio di Previsione 2024 – 2026 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 45 del 21/12/2023 immediatamente eseguibile;
- VII Il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 9 del 19/01/2024;
- VIII Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) triennio 2024 – 2026 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 16 del 31/01/2024.

Si dà atto che le risorse a copertura del fondo sono allocate nei pertinenti capitoli Titolo I Intervento 1 – spese di personale – del bilancio di previsione 2023-2025 e s.m.i.

Parma, li 24/12/2024

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

(dott. Luigi Terrizzi)

Il Dirigente del Servizio
“Servizio Finanziario - Gestione del Personale - Partecipate
- Sistemi Informativi - Pari Opportunità – Provveditorato
Economato”

(dott. Iuri Menozzi)