



PROVINCIA DI PARMA

ACCORDO DEL 18/09/2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'Accordo sui criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse del Fondo 2025 ai sensi degli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022.

Relazione illustrativa.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	18/09/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Datoriale 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 – Provveditorato Economato, dott. Iuri Menozzi (componente) <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">• F.P. - CGIL• CISL - F.P.• UIL - F.P.L.• CSA• R.S.U. dell'Ente <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 DEL Comparto Funzioni Locali, 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 dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate per l'anno 2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa
	Certificazioni del Collegio dei Revisori, Parere n.37 del 23.06.2025 acquisito al Protocollo dell'Ente n.18706/2025 e Parere n.40 del 26.08.2025 acquisito al Protocollo dell'Ente n. 25155/2025

	<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. 6 del 16/01/2025 è stato approvato il P.E.G. 2025 – 2027. Con Decreto Presidenziale n. 12 del 31.01.2025 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° 53 del 16/04/2025 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2024 validata dal Nucleo di valutazione in data 14 aprile 2025 prot. n° 10950 del 14/04/2025.</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 2025 (15 maggio 2025), ha avviato la sessione negoziale; in data 05/08/2025 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo sulla ripartizione e utilizzo per l'annualità 2025, del fondo costituito, in via provvisoria con Determina Dirigenziale n° 455 del 15/04/2025, e in data 18/09/2025 è stato sottoscritto l'Accordo sulla ripartizione del fondo annualità 2025 costituito in via definitiva con Determina 959 del 5 agosto 2025 in piena applicazione dei disposti contrattuali e di legge vigenti e degli indirizzi formulati dal Presidente della Provincia con propri Decreti assunti in data 20 giugno 2025 n. 102 e in data 29 luglio 2025 n. 123.

In particolare, la costituzione del fondo ha tenuto conto:

- dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017 n° 75 che recita: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n° 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n° 208 è abrogato.";
- dell'art. 67 del C.C.N.L. 2016/2018, ripreso dall'art.79 del C.C.N.L. 2019-2021, che stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, confluiscono nel Fondo risorse decentrate "tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. del 22/1/2004 relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del C.C.N.L. del 22/1/2004", al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni;
- del comma 6 del sopra citato art. 79 C.C.N.L. 2019-2021 che sancisce che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione (riconducibili alle posizioni organizzative di cui al precedente punto), deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017;
- delle decurtazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2 bis del D.L. n° 78/2010, convertito in Legge n° 122 del 30/07/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge 27/12/2013 n° 147, che sono state operate nel rispetto delle specifiche indicazioni fornite, in materia, dalla Ragioneria Generale dello Stato, tenuto conto, in particolare, per ciò che concerne la riduzione da operarsi secondo quanto stabilito dalla Circolare n° 20/2015, della stessa R.G.S.;
- delle decurtazioni per personale trasferito ad altri enti;
- 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 elevata qualificazione, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018";
- dell'art.14 c. 1bis del Decreto Legge 14/3/25 n.25, convertito con Legge 9/5/2025 n.69, laddove stabilisce che "A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali";
- dell'atto di indirizzo del Presidente, con Decreto n. 102 del 20/06/2025 integrato dal Decreto n. 123 del 29/07/2025 con cui ha disposto di avvalersi, pertanto, della facoltà di incrementare le risorse a disposizione del Fondo, nei limiti consentiti dal DL 14/3/2025 n. 25, convertito con Legge 9/5/2025 n. 69, a seguito della positiva verifica del rispetto degli equilibri in sede di assestamento di bilancio e della sostenibilità finanziaria del regime assunzionale previsto dal

DI 34/2019 e relativi decreti attuativi. Pertanto di destinare tali risorse sia ad effettuare le progressioni economiche all'interno delle aree, su base selettiva e meritocratica e nella misura massima consentita dalla vigente normativa contrattuale per l'anno 2025, sia per incrementare le risorse relative alla produttività individuale e collettiva e quelle relative a remunerare la retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni;

Nel fondo hanno trovato collocazione, sulla base degli atti di indirizzo adottati dal Presidente già menzionati:

- 1.** risorse stanziare allo scopo di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici dovuti all'incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni (art.79 c.1, lett.c) CCNL 2019-2021), per la quota accessoria di parte stabile pari ad € 19.098,95 (proporzionalmente applicate anche alle risorse a disposizione per la remunerazione delle E.Q.);
- 2.** risorse pari a € 8.614,95 derivanti dall'incremento delle risorse di parte variabile nella misura pari allo 0,22% del monte salari 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art.1, comma 604 della Legge n.234/2021;
- 3.** risorse pari a € 40.780,67 derivanti dall'applicazione del 50% delle entrate per servizi aggiuntivi resi in favore di terzi (art. 13 C.I. 2023-2025, art. 43 L. 449/1997) – attività non ordinariamente rese in attuazione dei seguenti provvedimenti:
 - Delibera di Consiglio n. 3/2024 del 30/01/2024 "Approvazione convenzione tra l'Unione Montana Appennino Parma Est e la Provincia di Parma per la gestione dei procedimenti disciplinari, per il supporto giuridico in materia di appalti e di personale";
 - Decreti del Presidente n.ri 38 del 17/02/2022 e 160 del 04/07/2022 "Approvazione schema di accordo per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'Amministrazione degli Enti Locali del territorio Provinciale";
 - Delibera di Consiglio n. 57 del 28/11/2022 "Convenzione Quadro per la gestione del servizio si Stazione Unica Appaltante. Periodo 2023-2025. Approvazione" con validità fino al 31/12/2025;
 - Determina Dirigenziale n. 411 del 08/04/2025 "Stazione unica Appaltante – costituzione gruppo di lavoro per gestione procedure di affidamento dei contratti per conto dei soggetti privati (TEP S.P.A.) e impegno di spesa" nell'ambito della Convenzione Quadro per la gestione del Servizio Stazione Unica Appaltante periodo 2023-2025 approvata con Delibera di Consiglio Provinciale n. 57/2022;
 - Decreto Presidenziale n. 289 del 24/12/2020 è stata approvata una convenzione tra il Conservatorio di Musica "A. Boito" di Parma e la Provincia di Parma per il supporto tecnico e il supporto della gestione integrata del patrimonio immobiliare del Conservatorio" di durata triennale, con introito dei corrispettivi nell'anno 2025;
 - Decreto Presidenziale n. 72 del 12/05/2025 recante:"Servizio edilizia Scolastica e Manutenzione del Patrimonio: approvazione bozza convenzione tra il Conservatorio di Musica A. Boito di Parma e la Provincia di Parma per le attività tecniche il supporto per la gestione integrata del patrimonio immobiliare del Conservatorio" per il triennio 2025-2027;
 - Decreto Presidenziale n. 75 del 14/05/2025 recante: "Approvazione schema di accordo tra la Provincia di Parma e gli Enti aderenti per la definizione dei rapporti e delle modalità di valutazione delle competenze comportamentali, attitudini e motivazione nell'ambito delle selezioni" per il biennio 2025-2026.
- 4.** risorse pari a € 300.000,00 derivanti da integrazione di risorse, in deroga al limite di cui all'art.23, c.2, D. Lgs. 75/2027, a seguito della verificata capacità di spesa del bilancio, nel limite del conseguimento di una incidenza delle somme di parte stabile maggiorate delle somme destinate agli incarichi di EQ, sulla spesa per gli stipendi tabellari dell'anno 2023, non superiore al 48 per cento (art.14, c.1bis del DL 14/3/25 n.25, convertito con Legge 9/5/2025 n.69);

e, inoltre,

- 5.** risorse pari all'importo di € 200.000,00 ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 16/11/2022 e derivanti da specifiche disposizioni di legge, a titolo di previsione per incentivi per funzioni tecniche art. 113 c. 2 del D.Lgs. n. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. n. 36/2023;

L'Accordo sui criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse disponibili del Fondo 2025 prevede i seguenti finanziamenti:

1. le risorse applicate allo stanziamento per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato correlata agli incarichi di Elevata Qualificazione vengono incrementate dal 2025 di € 93.614,95 oltre ad € 1.931,00 a titolo di risorse derivanti dall'applicazione dello 0,22% del monte salari 2018 di competenza dell'anno 2025, applicate su base annua a decorrere dal 2023, per un importo complessivo stanziato pari a € 284.487,13; si precisa che in base al parere dell'ARAN 1832 le somme derivanti dall'applicazione dello 0,22% del monte salari 2018 possono essere destinate unicamente al finanziamento della retribuzione di risultato;

2. le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale all'interno delle aree, da effettuarsi alle condizioni specificate nell'accordo sottoscritto in data 12 ottobre 2023 ed aggiornato in data 19.09.2024 secondo le ulteriori modalità qui disciplinate, e in una quota limitata del 50% degli aventi diritto, sono quantificate in € 34.100,00;
3. le restanti risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, C.C.N.L. vigente, pari € 205.547,76 sono destinate, come meglio specificato nell'allegata tabella, ai seguenti utilizzi:
 - a) € 74.499,76 per indennità di turno (art. 30 CCNL 2019-2021) e reperibilità (artt. 24 C.C.N.L. 2016-2018), secondo quanto disciplinato dagli artt. 24, 24 bis e 25 del CCI 2023-2025;
 - b) € 46.552,00 per indennità condizioni di lavoro (rischio e disagio), ex art. 70-bis C.C.N.L. 2016-2018 e art. 20 C.C.I. 2023-2025,
 - c) € 10.296,00 per indennità di servizio esterno polizia locale, ex art. 100 C.C.N.L. 2019-2021 e art. 21 C.C.I. 2023-2025,
 - d) € 72.000,00 per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuiti con atto formale, ex art. 84 C.C.N.L. 2019-2021 e art. 23 C.C.I. 2023-2025;
 - e) € 2.200,00 per maggiorazione oraria, art. 24 CCNL 14/09/2000;
 - f) la rimanente somma complessiva di euro 458.099,02 di cui € 378.819,03 di parte stabile ed € 79.279,99 di parte variabile (al netto di utilizzi vincolati) è destinata all'erogazione dei compensi relativi alla produttività collettiva ex artt. 80 e 81 C.C.N.L. 2019-2021 e Titolo IV C.C.I. 2023-2025;
 - h) tutte le eventuali economie delle destinazioni di cui ai punti precedenti saranno fatte confluire nelle risorse di cui alla precedente lettera f).
4. Con riguardo a quanto previsto dall'art.15 del C.I. 2023/2025, rispetto ai principi e finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree, le parti concordano di fissare il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area contrattuale nella misura non superiore al 50% degli aventi diritto individuati in applicazione della disciplina prevista dagli artt.16,17 e 18 del richiamato C.I.. All'interno di ciascuna Area, le graduatorie verranno formate per struttura di appartenenza alla data del 01.01.2025, precisando che il numero complessivo delle progressioni assegnabili per singola struttura e per area, nella necessità di assicurare il rispetto del principio selettivo di cui sopra, in caso di frazioni di unità, sarà ottenuto arrotondando per difetto il numero delle possibili progressioni, salvo il caso di strutture con unica unità avente titolo. Laddove, all'esito della formazione delle graduatorie, il numero complessivo dei passaggi risultasse inferiore al numero massimo delle progressioni consentite nell'Ente (pari al 50% degli aventi diritto), i resti derivanti dagli arrotondamenti all'unità inferiore operati come sopra, verranno utilizzati per assicurare le progressioni nell'ambito delle Aree che hanno generato tali resti, con uniche graduatorie di Ente;
5. Ai dipendenti che percepiscono incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. 50/2016 e art. 45 del D. Lgs. 36/2023 e successive mm. e ii.) alle condizioni e con le modalità stabilite dalla regolamentazione di ente vigente, gli importi del premio correlato alla performance sono decurtati di un importo corrispondente al 25% dell'incentivo per funzioni tecniche percepito nell'anno di competenza, fino ad un massimo del 98% del premio connesso alla performance organizzativa ed individuale dell'anno di riferimento. Le economie derivanti da tale decurtazione saranno redistribuite tra i dipendenti, in misura proporzionale al premio di produttività spettante, con esclusione di coloro che risultino beneficiari dei suddetti incentivi in misura superiore a Euro 500,00. Le parti concordano che le percentuali di decurtazione sopra-stabilite nel 25% e quant'altro per l'anno 2025 saranno oggetto di verifica annuale con possibilità di aggiornamento.
6. Quanto stabilito al comma precedente si applica altresì per la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lettera h) del C.C.N.L. 2019-2021 a titolo di incentivi per funzioni tecniche (art.113 del D. Lgs. 50/2016 e art. 45 del D. Lgs. 36/2023 e successive mm. e ii.) e la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, con riferimento agli incentivi derivanti per lo svolgimento di Funzioni tecniche nell'anno di competenza e con la seguente disciplina: Ai dipendenti titolari di E.Q. che percepiscono incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 e ex art. 45 del D. Lgs. 23/2023 e successive modifiche e integrazioni, alle condizioni e con le modalità stabilite dalla regolamentazione di ente vigente, gli importi del premio correlato alla performance sono decurtati di un importo corrispondente al 25% dell'incentivo per funzioni tecniche percepito nell'anno di competenza, fino ad un massimo del 98% del premio connesso alla performance organizzativa ed individuale dell'anno di riferimento. Le economie derivanti da tale decurtazione saranno redistribuite tra i dipendenti titolari di E.Q., in proporzione al premio di risultato spettante, con esclusione di coloro che risultino beneficiari dei suddetti incentivi in misura superiore a Euro 2.000,00. Le parti concordano che le percentuali di decurtazione sopra stabilite nel 25% e quant'altro per l'anno 2025 saranno oggetto di verifica annuale con possibilità di aggiornamento.

7. Quanto stabilito ai precedenti punti 5 e 6 non si applica ai dipendenti che percepiscono i compensi incentivanti riservati alle strutture preposte alle attività connesse ai servizi aggiuntivi rese a favore di terzi ex-art. 43 L. 449/1997, come disciplinato dall'art. 13 C.I. 2023-2025.
8. Le economie derivanti dalle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, al netto di quelle che derivano dal non pieno raggiungimento degli obiettivi, incrementano il valore della quota destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di E.Q., da distribuirsi rispettando il criterio di proporzionalità rispetto alla retribuzione di risultato riconosciuta.
9. Gli importi delle indennità correlate alle condizioni di lavoro, per attività che comportano rischio e dell'indennità di servizio esterno polizia locale - di cui rispettivamente agli artt. 20 e 21 del C.I. 2023-2025 – vengono aggiornati in € 4,00 (quattro/giornalieri) . I suddetti importi saranno erogati nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 20 e 21 del C.I. 2023-2025.
10. Le parti hanno concordato che le ulteriori risorse aggiuntive, messe a disposizione del Fondo, giusta applicazione e nei limiti consentiti dal DL 14/3/2025 n. 25, convertito con Legge 9/5/2025 n. 69, saranno destinate quanto ad € 206.385,05 a incrementare i compensi relativi alla produttività individuale e collettiva e quanto ad € 93.614,95 ad incrementare la retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni garantendo di:
- a. procedere all'attribuzione del premio individuale differenziando per Aree di inquadramento, mediante un fattore di ponderazione correlato alle retribuzioni tabellari, come da prospetto seguente, disciplina osservata anche per tutta la produttività a carattere generale:
- | Area | Retribuzione | Fattore |
|-------------------|--------------|---------|
| Operatori | 18.283,31 | 100 |
| Operatori Esperti | 19.034,51 | 104 |
| Istruttori | 21.392,87 | 117 |
| Funzionari | 23.212,35 | 127 |
- b. incrementare la quota destinata al risultato delle EQ che garantisca a ciascuna posizione un risultato teorico almeno pari al premio performance dell'area Funzionari e comunque non superiore al 60% del valore della posizione stessa;
- c. non applicare, limitatamente a tali quote, disciplinate dal presente articolo, la decurtazione del premio prevista dai punti 5) e 6), in ordine alla correlazione/perequazione con gli incentivi.,

Effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo vale per l'annualità 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° 191 del 30/11/2024.

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 ed aggiornato in data 19/9/2024, sono state 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 2025, nell'ambito delle previsioni del C.I. sui criteri di destinazione e utilizzo delle risorse del fondo (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 2025-2027, approvato con Decreto del Presidente n° 12 del 31.01.2025.

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

Parma, li 18/09/2025

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 – Provveditorato
Economato”**

(dott. Iuri Menozzi)

Firmato digitalmente