



Comune di Parma

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		13 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza		2021-2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale dott. Marco Giorgi Componenti: <ul style="list-style-type: none">- Dott.ssa Azzoni Paola dirigente settore finanziario e gestione economica del personale- Dott. Ssa Debora Saccani, dirigente settore risorse umane- Arch. Tiziano di Bernardo dirigente settore lavori pubblici e sismica- Dott. Michele Cassano dirigente Corpo di Polizia Municipale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL; FPS CISL; FPL UIL; CSA RAL; RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL; FPS CISL; FPL UIL; RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente comune di Parma
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente accordo disciplina le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lettere a), c), d), e), f), h), i), j), k), p), u), v) w) del ccnl stipulato il 21 maggio 2018 per le funzioni locali.
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.	Parere n. 67 del 2 dicembre 2021
		Non vi sono rilievi da parte dell'organo di revisione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 il predetto Piano, coincidente con il PEG, è stato adottato con deliberazione di giunta comunale n. 23 del 29 gennaio 2021
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? il predetto piano è stato adottato con deliberazione di giunta n. 112 del 21 aprile 2021
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì	

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 14 dicembre 2021, presso la sede Municipale del comune di Parma, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni di parte sindacale e di parte pubblica, al termine del quale i rispettivi componenti hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021-2023 relativi al personale non dirigente dipendente del Comune di Parma.

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

ART. 1 – APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA

Il contratto decentrato per il triennio 2021-2023 è stato sottoscritto nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs.165/2001 e disciplina sia la parte economica che normativa dei vari istituti del salario accessorio previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 – per il personale non dirigenziale in servizio presso il Comune di Parma ivi compreso il personale in posizione di comando o distacco.

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, di durata triennale, disciplina parte delle materie definite dall'art. 7 comma 4 del citato CCNL Funzioni Locali, ed in particolare le lettere a), c), d), e), f), g), h), i), j), k), m), p), u), v) w).

Il significato e l'effetto atteso da tali destinazioni è aderente alle disposizioni della riforma di cui al D.Lgs. 150/2009, con l'obiettivo del miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni del personale favorendo la soddisfazione dei bisogni della collettività e dell'utenza in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione Comunale finalizzati al raggiungimento dei risultati previsti nel Piano della Performance.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

L'articolo disciplina la modalità di risoluzione di eventuali controversie sull'interpretazione di singole clausole contrattuali, specificando che gli accordi di interpretazione hanno la medesima procedura di sottoscrizione dei contratti decentrati.

ART. 3 - COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FONDO

Le modalità di utilizzo Fondo delle risorse decentrate costituite dal Comune di Parma con determinazioni dirigenziali n. 313 del 18 febbraio 2021 successivamente integrata con deliberazione di giunta comune n. 363 del 21 novembre 2021, sono state oggetto di contrattazione con la parte sindacale nel rispetto dei principi dettati dalla contrattazione nazionale. Viene previsto un monitoraggio annuale da parte dell'Amministrazione e delle OO.SS. al fine di poter apportare eventuali integrazioni/modifiche alla ripartizione delle risorse destinate ai singoli istituti contrattuali.

ART. 4 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

Viene sottolineato la previsione dell'art. 68 comma 3 del ccnl 21.05.2018 sulla destinazione delle risorse variabili del fondo e della percentuali obbligatoria prevista.

ART. 5 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'art. 69 del ccnl 21.05.2018 si prevede una maggiorazione del 40% del valore medio procapite per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.

ART. 6 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PEO

Il Contratto decentrato quantifica gli importi utili per l'attivazione dei percorsi per l'attribuzione delle progressioni orizzontali all'interno delle categorie come di seguito esplicitato:

anno 2021 € 220.000

anno 2022 € 150.000

Inoltre, i predetti budget annuali sono ripartiti tra le singole categorie nelle seguenti percentuali:

CATEGORIA	IMPORTO
A e B	14%
C	82%
D	4%

Disciplina, inoltre, i requisiti di accesso alla selezione, le modalità, i tempi e i criteri per l'effettuazione delle PEO che le parti intendono attivare per gli anni 2021 e 2022.

Per poter partecipare alla selezione il dipendente dovrà aver maturato 2 anni di servizio a tempo indeterminato nella stessa posizione economica al 1° gennaio dell'anno di valutazione nonché due valutazioni annuali sulla base del SMVP del Comune di Parma.

Ogni anno verrà redatta una graduatoria unica; la stessa sarà distinta al suo interno in tre raggruppamenti secondo le varie categorie contrattuali. Ad ogni dipendente oggetto di valutazione verrà assegnato un punteggio derivante dalla

somma della media delle valutazioni degli ultimi tre anni e l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento relativo all'ultima posizione economica ricoperta. Quest'ultima sarà inversamente proporzionale alla posizione economica nello stesso raggruppamento giuridico.

ART. 7 - INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO

Disciplina i criteri per l'assegnazione di un'"indennità condizioni di lavoro" al fine di remunerare particolari attività disagiate, pericolose o dannose alla salute quali il rischio (*utilizzo materiali complessi e rischiosi, prestazioni di attività in condizioni di possibile pregiudizio per la salute*), il disagio (*esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, in condizioni sfavorevoli di tempi e modi*) e il maneggio valori.

La misura delle indennità viene quantificata in funzione dell'incidenza delle causali sopra riportate e in funzione di particolari caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali di specifici settori di attività. Ogni Dirigente, all'interno del proprio settore, individua le attività che comportino le casistiche indicate nonché i dipendenti interessati. Al fine di garantire la corretta ed omogenea valutazione dei criteri e la verifica dell'effettivo rispetto dei limiti stabiliti dalla contrattazione decentrata sul fondo delle specifiche responsabilità, quanto proposto dai dirigenti viene sottoposto al Comitato di Direzione.

ART. 8 – INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Al fine di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, di cui all'art.70-quinquies, del CCNL 21 maggio 2018, i Dirigenti responsabili di ogni struttura dispongono, mediante provvedimenti individuali, all'identificazione dei dipendenti cui attribuire l'incarico di responsabile di uno o più procedimenti, processi, strutture e progetti cui attribuire l'indennità di specifiche responsabilità

I criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità di che trattasi sono i seguenti:

- complessità gestionale e relazionale
- complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità
- livello di autonomia
- rilevanza strategica della posizione di lavoro

L'importo delle singole indennità è fissato, nei limiti delle risorse rese disponibili in sede di contrattazione decentrata, (e comunque nella misura massima prevista dal CCNL) da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.500,00 lordi annui (riproporzionabili in funzione della durata dell'incarico) e viene erogato mensilmente.

E', inoltre, riconosciuta al personale che ricopre la qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale un'indennità per specifica responsabilità ammontante ad € 350,00 lordi annui.

ART. 9 – INDENNITÀ REPERIBILITÀ

Per ciò che concerne l'indennità di reperibilità si è recepito integralmente quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018..

Sono state individuate le Aree di pronta reperibilità nel Corpo di Polizia Municipale e nella Protezione Civile.

E' stata disposta l'elevazione del numero dei turni di reperibilità per il solo personale addetto alla Protezione Civile sino a 10 giorni al mese, nonché l'elevazione delle misure dell'indennità di reperibilità per il medesimo personale per i turni eccedenti il sesto all'interno del mese.

ART. 10 – CORRELAZIONE TRA COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PERFORMANCE INDIVIDUALE

In sede di contrattazione integrativa viene stabilito che ai titolari di posizione organizzativa che siano beneficiari di trattamenti accessori previsti dall'art. 18 comma 1, lettera h) del CCNL, compete una retribuzione di risultato al netto di detti emolumenti accessori.

Nel caso in cui questi emolumenti superino l'importo anno lordo superiore ad € 3.000, al personale non incaricato di posizione organizzativa non verrà erogato il compenso previsto per la performance individuale.

E' comunque garantita ai suddetti dipendenti la valutazione sulla performance individuale da parte del proprio dirigente.

ART. 11 – FINANZIAMENTO RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Preso atto di quanto stabilito dall'art. 67, c. 1, del nuovo Contratto Funzioni locali; essendo in atto nel Comune di Parma una riorganizzazione della microstruttura, e ravvisata la necessità di istituire nuove Aree di Posizione Organizzativa viene stabilito di ridurre il fondo di cui al richiamato art. 67, a decorrere dall'anno 2019, di € 85.000,00 e dal 2022 di € 110.000,00.

Tale importo sarà imputato sul bilancio del Comune e sarà destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Viene stabilito, inoltre, un monitoraggio annuale circa la sussistenza di economie derivanti dalla mancata attivazione di incarichi di posizioni organizzative o derivanti dal turn over dirigenziale; dette economie ritorneranno nella disponibilità delle risorse decentrate, e verranno destinate, preferibilmente, all'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

ART. 12 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O.

Viene definito il criterio per l'attribuzione e la determinazione del valore della retribuzione di risultato del personale incarico di Posizione Organizzativa secondo il quale tale retribuzione sia direttamente proporzionale alla valutazione della performance individuale dei medesimi. Ai dipendenti che conseguiranno valutazioni più elevate (oltre la media dell'insieme di riferimento) verrà garantito un maggior riconoscimento economico.

ART. 13 – INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO

Disciplina i criteri per l'assegnazione al personale che, in via continuativa, renda la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, di una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti dall'art. 56-quinquies del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018.

Detta indennità viene erogata, qualora il dipendente svolga la propria attività in modo ripetitivo, regolare, stabilmente e con sistematicità, esclusivamente nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio ed è destinata a compensare i rischi e i disagi connessi all'attività stessa.

E' stata effettuata una differenziazione della misura della indennità sulla base del periodo temporale in cui viene svolta l'attività e sulla tipologia dell'attività stessa.

Inoltre, è prevista una maggiorazione dell'indennità per il personale che svolge l'attività di capopattuglia.

ART. 14 – INDENNITÀ DI FUNZIONE

Al personale del corpo di Polizia Locale, non incaricato di posizione organizzativa, a cui vengano attribuiti, rinvenibile da distinti provvedimenti a cura del Comandante, compiti che comportino funzioni di responsabilità, connessa al grado rivestito, è riconosciuta un'indennità di funzione il cui ammontare è stabilito nell'ambito degli importi previsti dall'art. 56-sexies, c. 2 del CCNL 21/05/2018 – Funzioni Locali. La graduazione della citata indennità verrà effettuata sulla base della tipologia di responsabilità assunta e dal grado rivestito. L'importo può variare da un minimo di 1000 eu. ad un massimo di 2.500 eu e viene erogata mensilmente.

ART. 15 – UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA (POLIZIA LOCALE)

In conformità a quanto stabilito dal comma 4 dell'art. 208 del D.Lgs. 30/04/1992, n. 285, così come sostituito dall'art. 53, comma 20, della Legge 23/12/2000, n. 388 (Legge finanziaria 2001) i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada, vengono destinati:

- a titolo di finanziamento di progetti per il controllo della sicurezza urbana e stradale in occasione di ferie e manifestazioni e di progetti di potenziamento dei servizi notturni e € 30.800 per l'anno 2021, € 30.800 per l'anno 2022 e € 30.800 per l'anno 2023;
- a titolo di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio una somma massima di € 250.000,00.

ART. 16 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

ART. 17 – CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ

L'art. 22 del nuovo Contratto ribadisce che *“L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico..”* garantendo però al successivo art. 27 l' *“ individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita...”*

Il presente accordo individua le fasce orarie di flessibilità in entrata e in uscita, nonché le fasce di compresenza.

Sono garantite, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Amministrazione Comunale, compatibilmente con le esigenze di servizio.

ART. 18 COMPENSI EX ART. 43 LEGGE N. 449/1997

Sono definite le modalità di destinazione e di distribuzione delle risorse reperite nell'ambito delle convezioni stipulate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997, con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. In particolare si specifica che la liquidazione dell'incentivo avverrà annualmente a seguito dell'appostamento delle relative risorse del fondo delle risorse decentrate debitamente sottoscritto e certificato e previa attestazione da parte del dirigente di riferimento. La ripartizione tra i dipendenti coinvolti avverrà sulla base della valutazione del dirigente correlata all'apporto in termini quantitativi e qualitativi di ogni singolo dipendente.

Gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI – triennio 2021-2023 possono così riassumersi:

- conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata a livello nazionale, con particolare riferimento a quanto previsto dal Titolo II del D.Lgs 150/2009;
- rispetto dei limiti in tema di contenimento della spesa del personale
- utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini
- responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni.

**La Dirigente del Settore Risorse
Umane
Dott.ssa Debora Saccani**