



Comune di Parma

SEGRETERIA GENERALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. GC-327-2024 DEL 02/10/2024

L'anno 2024, questo giorno due (02) del mese di ottobre alle ore 10:15 in Parma si è riunita la Giunta Comunale per la trattazione di diversi argomenti e, fra essi, del provvedimento di cui all'oggetto, sotto la presidenza del Signor Michele Guerra nella sua qualità di Sindaco e la partecipazione del Segretario Generale del Comune Avv. Pasquale Criscuolo.

Dopo che il Segretario Generale ha dato lettura dell'oggetto della proposta specifica di delibera, seguono brevi interventi da parte dei componenti dell'organo di governo dell'Ente.

Al momento della votazione della deliberazione proposta, con la Presidenza del Sindaco risultano presenti e votanti n. 8 componenti di Giunta di cui appresso:

GUERRA MICHELE	SINDACO	Presente
LAVAGETTO LORENZO	VICE SINDACO	Presente
AIMI BEATRICE	ASSESSORA	Presente
BONETTI CATERINA	ASSESSORA	Assente
BORGHI GIANLUCA	ASSESSORE	Presente
BOSI MARCO	ASSESSORE	Presente
BRIANTI ETTORE	ASSESSORE	Presente
DE VANNA FRANCESCO	ASSESSORE	Presente
JACOPOZZI DARIA	ASSESSORA	Presente
VERNIZZI CHIARA	ASSESSORA	Assente

Con voti unanimi la Giunta Comunale approva la proposta di provvedimento che segue (**deliberazione GC-327-2024**) e reca l'oggetto infra esplicitato, quindi, ne vota l'immediata eseguibilità.

Oggetto: FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO TRIENNIO 2024-2026. INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA IN MERITO AI CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER LA DIRIGENZA. I.E.

Comune di Parma

Proposta n. 5194 del 26/09/2024

OGGETTO: FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO TRIENNIO 2024-2026. INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA IN MERITO AI CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER LA DIRIGENZA. I.E.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto il testo unico sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche approvato con decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

Visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il vigente regolamento comunale di contabilità;

Premesso che:

- il citato testo unico sul pubblico impiego impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, il quale rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è un atto di natura gestionale;
- le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;
- le modalità di determinazione delle risorse in oggetto sono attualmente regolate dall'art. 57 del C.C.N.L. stipulato in data 17 dicembre 2020 e risultano suddivise in:
 - a) unico importo 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;
 - b) gli incrementi delle risorse stabili e variabili disposti dall'art. 39 del C.C.N.L. 16 luglio 2024;

- c) 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;
- d) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;
- f) 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;

Considerato che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, in riferimento alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Visto l'art. 40, c. 3-quinquies, D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

Visto l'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *“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”*;

Visto l'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 Convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58 che testualmente dispone: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.....Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 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”;

Visto il dm 17 aprile 2020 che chiarisce che: “il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare e' fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

Vista la circolare esplicativa del predetto Decreto Ministeriale emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica ove si specifica che il predetto limite iniziale (2016) non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nel periodo di vigenza dell'art. 33 del d.l. 34/2019;

Vista la recente deliberazione n. 134/2021 della sezione regionale di controllo per la Lombardia della Corte dei Conti secondo cui: “la quantificazione delle unità di personale aggiuntive nell'anno di riferimento da considerare ai fini dell'adeguamento del limite del salario accessorio non può che tenere conto di tutte le nuove assunzioni (o cessazioni) intervenute successivamente al 31.12.2018, anchese antecedenti all'entrata in vigore del D.L. n. 34/2019”... “In tale ottica, le istruzioni operative fornite dal Dipartimento della Ragioneria dello Stato per le assunzioni di personale nelle aziende sanitarie con nota prot.179877/2020, nella parte in cui determinano la consistenza delle unità di personale nell'anno di riferimento da porre a raffronto con le unità in servizio al 31.12.2018 dividendo il numero di tutti i cedolini emessi nell'anno di riferimento in ragione di dodici mensilità, appaiono senz'altro condivisibili ed estensibili anche alla determinazione dell'adeguamento del fondo per il personale alle dipendenze dell'ente locale”;

Considerato:

- Che la consistenza del personale dirigenziale a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018 risulta essere di 23 unità;
- Che dalle risultanze della tabella T12 del conto annuale per le annualità 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 risulta una consistenza media del personale in servizio rispettivamente pari a 21,89,17,59, 16,9, 18,09 e 18,49 unità;
- Che sulla base dei dati scaturenti dalle assunzioni programmate con deliberazione di giunta n. 277 del 7 agosto 2024 e dalle cessazioni certe alla data di adozione del presente provvedimento la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2024 dovrà essere di 21 unità;
- Che la puntuale quantificazione dell'incremento di unità di personale per il triennio 2024-2026 con contratto a tempo indeterminato in servizio nell'anno di riferimento sarà determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo, dalla differenza tra il numero di cedolini stipendiali effettivamente erogati nell'anno di riferimento diviso 12 (numero dei dipendenti su base annua) e le corrispondenti unità di personale in servizio al 31 dicembre 2018 arrotondate al secondo decimale ove necessario;

Ritenuto, pertanto, che l'ente non debba procedere all'integrazione del fondo per le risorse decentrate per effetto di una consistenza di personale a tempo indeterminato dall'anno 2024 inferiore rispetto all'annualità 2018;

Considerato che l'art. 11 del d.l. 135/2018 convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12 dispone che: *“In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di*

cui all'articolo 48 del d.lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.”;

Ritenuto che il limite di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 per il fondo della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2016 ammonta ad € 841.519,24;

Dato atto che:

- le risorse di cui all'importo unico consolidato costituito ai sensi dell'art. 57 comma 2 lettera a) CCNL 17.12.2020 relativo all'anno 2020 come certificate dal collegio dei revisori ammonta ad € 863.563,55;
- la quota di RIA del personale cessato nel corso del 2020 e relativo a due posizioni dirigenziali ammonta ad € 1.140,62;
- l'aumento disposto dall'art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020 pari al 1,53% del monte salari 2015, così come rilevato dalle tabelle 12 e 13 del conto annuale pari ad € 1.800.026,00, ammonta ad € 27.540,40;
- l'aumento disposto dall'art. 39 comma 1 del CCNL 16.07.2024 pari al 0,46% a decorrere dal 1.1.2020 e pari al 2,01% a decorrere dal 1.1.2021 del monte salari 2018, così come rilevato dalle tabelle 12 e 13 del conto annuale pari ad € 1.803.971,00, ammonta ad € 8.298,27 per l'anno 2020 e € 36.259,82 a decorrere dall'anno 2021;
- ai sensi degli artt. 56 comma 2 del CCNL 17.12.2020 e 39 comma 2 del CCNL 16.07.2024 gli aumenti di cui ai precedenti capoversi, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione secondo gli importi definiti dagli artt. 54 comma 4 e 37 comma dei medesimi CCNL e per la parte residuale, è destinato alla retribuzione di risultato;
- gli enti ai sensi di quanto disposto dall'art. 39 comma 3 del CCNL 16.07.2024 possono incrementare, in base alle proprie capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57 comma 2 lettera e) del CCNL 17.12.2020 per un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, il cui importo ammonta ad eu. 3.968,74;

Ritenuto di dare mandato al settore Risorse Umane di procedere alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato incrementando lo stesso per la quota di risorse variabili prevedendo:

- l'incremento ai sensi dell'art. 39 comma 3 del CCNL 16.07.2024 nella misura di eu. 3.968,74 con decorrenza dall'anno 2022;
- € 70.000,00 da destinate a finanziare le somme di cui all'art. 37 CCNL 23.12.2009 di cui € 60.000,00 per la liquidazione di sentenze favorevoli all'ente con spese a carico controparte ed € 10.000,00 per la liquidazione di sentenze favorevoli all'ente con spese compensate;

Tenuto conto che il predetto fondo 2024-2026, nell'importo definito con la presente determinazione, rispetta i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, conformemente all'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006 ed il limite del salario accessorio di cui all'art. 23, c. 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Richiamato il D.Lgs. n. 118/2011, e in particolare il principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (Allegato n. 4/2) che al punto 5.2 definisce la corretta gestione della spesa di personale relativa al trattamento accessorio e premiante prevedendone l'imputazione nell'esercizio di liquidazione;

Ricordato che l'ente potrà, in ogni momento, procedere a rideterminare l'importo del fondo del salario accessorio nel corso dell'anno, alla luce di eventuali mutamenti legislativi;

Ritenuto che l'amministrazione comunale intende procedere all'approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dirigente del comune di Parma per il triennio 2024-2026 dando alla delegazione trattante di parte pubblica di provvedere a tal fine recependo le novità normativa introdotte dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 16 luglio 2024;

Dato atto che il sottoscritto Avv. Pasquale Criscuolo è stato nominato Dirigente ad interim del Settore Risorse Umane con Decreto del Sindaco DSMG/2024/2 - PG n. 2903 del 08/01/2024;

Dato atto che la deliberazione è stata istruita dalla Dott. Luigi Serinelli – Responsabile del Procedimento – in qualità di Elevata Qualificazione della S.O. Gestione del rapporto di lavoro, nominato con provvedimento Prot. 31/03/2023.0060251 del Dirigente del Settore Risorse Umane;

Acquisiti gli allegati pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile dei Responsabili dei Servizi competenti, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL n. 267/2000;

Acquisito il parere di conformità di cui all'art. 62, comma 1, del vigente Statuto Comunale come in atti;

Ravvisata la necessità di stabilire che la presente deliberazione venga resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Dlgs. n. 267/2000, e s.m.i., stante l'urgenza di provvedere a fornire gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica e al settore Risorse Umane per avviare e concludere la trattativa sindacale entro l'anno 2024;

DELIBERA

- 1) di dare mandato per le motivazioni espresse in premessa, che costituiscono parte integrante della presente, alla delegazione trattante di parte pubblica di procedere alla stipula del contratto decentrato integrativo per il personale dirigente triennio 2024-2026 normando le novità introdotte dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 16 luglio 2024;
- 2) di dare mandato al settore Risorse Umane di procedere alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato secondo le disposizioni contrattuali richiamate in premessa e disponendo l'incremento dello stesso per la quota di risorse variabili prevedendo:
 - l'incremento ai sensi dell'art. 39 comma 3 del CCNL 16.07.2024 nella misura di eu. 3.968,74 con decorrenza dall'anno 2022;
 - lo stanziamento di € 70.000,00 da destinare a finanziare le somme di cui all'art. 37 CCNL 23.12.2009 di cui € 60.000,00 per la liquidazione di sentenze favorevoli all'ente con spese a carico controparte ed € 10.000,00 per la liquidazione di sentenze favorevoli all'ente con spese compensate;
- 3) di dare atto che il sottoscritto Avv. Pasquale Criscuolo è stato nominato Dirigente ad interim del Settore Risorse Umane con Decreto del Sindaco DSMG/2024/2 - PG n. 2903 del 08/01/2024;
- 4) di dare atto che la deliberazione è stata istruita dalla Dott. Luigi Serinelli – Responsabile del Procedimento – in qualità di Elevata Qualificazione della S.O. Gestione del rapporto di lavoro, nominato con provvedimento Prot. 31/03/2023.0060251 del Dirigente del Settore Risorse Umane;
- 5) di dichiarare la presente deliberazione venga resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. n. 267 del 18.08.2000, stante l'urgenza di provvedere a fornire gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica e al settore Risorse Umane per avviare e concludere la trattativa sindacale entro l'anno 2024.

DELIBERAZIONE N. GC-2024-327 DEL 02/10/2024

Il presente verbale viene letto, approvato, sottoscritto digitalmente e trasmesso per la pubblicazione all'Albo Pretorio online all'indirizzo www.comune.parma.it.

Sottoscritta dal
SEGRETARIO GENERALE
Criscuolo

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.)

Sottoscritta dal
SINDACO
Guerra

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.)

Elenco allegati: