



Classifica: 004-3
Fascicolo: 8/2022

Pesaro, firmato digitalmente il 21/12/2022

Relazione illustrativa al CCDI dei dirigenti provinciali Parte normativa 2021/2023 - Parte economica 2022

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi CCDI	2 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	L'Ipotesi di CCDI ha valenza normativa 2021/2023 ed economica 2022
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte pubblica:</u> Domenicucci Marco - direttore generale Cancellieri Michele - segretario generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - DIREL) <u>Parte sindacale:</u> Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL (CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - DIREL) RSA
Soggetti destinatari	Dirigenti provinciali, a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dall'Ipotesi del contratto integrativo (descrizione sintetica)	Tutte quelle soggette alla relazione sindacale della contrattazione decentrata integrativa, conformemente a



		quanto previsto dal CCNL del 17.12.2020
Data di sottoscrizione del CCDI		21.12.2022
Rispetto dell’iter	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell’Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	E’ stata acquisita la certificazione dell’organo di controllo interno in data 13.12.2022 (verbale n. 24) FAVOREVOLE
	Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria
E’ stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l’integrità 2022/2024, ai sensi dell’art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 (DPG n. 87 del 29.4.2022) e assunti nell’attuale configurazione normativa		
Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’abrogato art. 11 del D.lgs. 150/2009, come attualmente assunti dal D.Lgs. 33/2013		
E’ stata approvata, con DPG n. 98 del 10.5.2022, la Relazione sulla <i>Performance</i> relativa all’anno 2021, validata dal Nucleo di valutazione in data 11.5.2022 (prot. n. 15699). Sono state, altresì, rilasciate - per l’anno 2021 - le certificazioni del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti, delle P.O. e dei dipendenti, ai sensi dell’art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009		
Eventuali osservazioni		



B) Illustrazione dell'articolato del contratto

- Disposizioni di carattere generale e di vigenza del contratto - Interpretazione autentica di eventuali clausole contrattuali controverse (artt. 1 e 2)

Si stabilisce l'ambito di applicazione del CCDI, che concerne tutti i dirigenti provinciali, a tempo indeterminato o determinato; si definisce l'arco temporale di valenza del contratto collettivo medesimo: triennale (*2021/2023*), per la parte normativa; annuale (*2022*), per la parte economica; si prevedono modalità e criteri per la risoluzione di eventuali controversie che potrebbero insorgere nella fase applicativa delle norme contrattuali, al fine di chiarire in maniera consensuale - fra la delegazione trattante, di parte sindacale e pubblica - il loro significato.

- Relazioni sindacali (artt. 3, 4, 5 e 6)

Si provvede ad adeguare il nuovo CCDI al sistema delle relazioni sindacali introdotto dal CCNL del 17.12.2020; si definiscono obiettivi e finalità orientati alla costruzione di relazioni stabili, fra la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale, improntate alla partecipazione consapevole; si individuano i criteri per l'attivazione della informazione, del confronto e della contrattazione decentrata, nel rispetto delle materie rimesse alla competenza di ciascuna relazione sindacale.

- Criteri di riparto del fondo annuale delle risorse decentrate per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 7)

Si provvede a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 57, c. 1 e 3, del CCNL del 17.12.2020 (*pur nel rispetto delle limitazioni, di ordine finanziario, previste dalla legge, ivi comprendendo l'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017*), sulla base delle posizioni dirigenziali effettivamente ricoperte alla data dell'1.1.2022; viene stabilito che, annualmente - in accordo fra le parti della delegazione trattante - verrà definita la percentuale, tra il 15% e il 25%, delle complessive risorse decentrate annuali da destinare alla retribuzione di risultato.

Criteri di attribuzione della retribuzione di risultato (art. 8)

Si conferma che la retribuzione di risultato può essere attribuita solo in esito del processo valutativo della performance, secondo il sistema vigente nell'ente, fermo restando la valutazione positiva.

- Disciplina degli incarichi dirigenziali ad interim ed aggiuntivi (art. 9)

Viene definita, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 58 del CCNL del 17.12.2020, la durata degli incarichi di dirigente ad interim, nonché le percentuali di incremento della retribuzione di risultato a favore dell'interessato, da erogarsi esclusivamente a seguito del processo valutativo al fine della performance, nel rispetto del sistema vigente presso l'ente.

Viene riconosciuta una maggiorazione per lo svolgimento dell'incarico aggiuntivo di Responsabile della Trasparenza, qualora detta figura sia separata da quella del Responsabile della Prevenzione della corruzione.

- Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 10)

Viene definita, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 61, c. 1, lett. b), e c. 3, del CCNL del 17.12.2020, la percentuale delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede



l'attivazione del distacco, quale elemento di garanzia della retribuzione, nonché la misura percentuale della quota dei compensi da erogare all'interessato con carattere di fissità e periodicità mensile.

- Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge - Correlazione con la retribuzione di risultato (art. 11)

Viene posto in essere, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 60, c. 2 e 3, del CCNL del 17.12.2020 - in analogia a quanto previsto dal vigente CCDI del dipendente dei livelli - un sistema di contemperamento tra compensi aggiuntivi (*esclusivamente qualora rientranti nelle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge*) e retribuzione di risultato connessa alla posizione dirigenziale ricoperta, al fine di perseguire una bilanciata ed equa distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere, nel suo complesso, il risultato delle prestazioni rese dal personale dirigenziale.

- Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economia di cui all'art. 31 del CCNL del 17.12.2020 (art. 12)

Viene stabilita, nella misura minima, il differenziale di retribuzione di posizione da riconoscere al dirigente cui venga revocato l'incarico dirigenziale in corso e contestualmente conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore.

- Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 13)

Viene assunto l'impegno fra le parti della delegazione trattante di sperimentare, a partire dal 2023, l'utilizzo - ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 17.12.2020 - di specifici benefici, di natura assistenziale e sociale, a favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto della normativa disciplinante la materia, anche di ordine fiscale.

- Determinazione del fondo delle risorse decentrate e utilizzo (artt. 14 e 15)

Si prende atto dell'ammontare, per l'anno 2022, delle risorse decentrate, come determinato:

- dal dirigente responsabile del servizio finanziario, con riferimento alle risorse di cui all'art. 57, c. 2, lett. a), b), c) e d), del CCNL del 17.12.2020;
- dal presidente dell'ente, con riferimento alle risorse di cui all'art. 57, c. 2, lett. e), del medesimo CCNL;

nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017.

Si stabilisce, inoltre, che alla retribuzione di risultato viene destinato la percentuale del 25% del Fondo complessivo, di cui il 10% a scomputo dei risparmi derivanti dallo svolgimento, a titolo gratuito, di dirigente ad interim di un servizio, da parte del direttore generale.

- Verifica dei tassi di assenza del personale (art. 16)

Si prende atto dell'assunzione dell'impegno, fra le parti della delegazione trattante, di dare avvio, nel corso del 2023, a un processo di verifica dei tassi di assenza del personale provinciale, al fine di definire nella programmazione annuale - ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 29 e 30, c. 5, del CCNL del 17.12.2020 - obiettivi di miglioramento da incentivare nell'ambito della performance organizzativa dell'ente.

Conferma delle discipline contrattuali previgenti e disposizioni finali (artt. 17 e 18)



Vengono richiamati i precedenti CCDI, per le parti non derogate dall'attuale disciplina decentrata integrativa; si stabilisce, altresì, che in assenza - entro il 31.12.2023 - di sottoscrizione del CCDI relativo all'anno 2023, per l'anno suddetto vengono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti le stesse somme previste per il 2022, relativamente alla parte stabile del fondo annuale delle risorse decentrate.

**C) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI,
in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance),
adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009**

I risultati attesi sono quelli di garantire:

- *la coerenza fra compensi riconosciuti, a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;*
- *la valorizzazione del merito;*
- *l'incentivazione della qualità dei servizi forniti ai cittadini;*
- *l'implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dirigenti;*

e, più in generale, l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e trasparenza dell'attività svolta della Provincia di Pesaro e Urbino.

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