



Classifica: 004-3
Fascicolo: 9/2023

Pesaro, firmato digitalmente il 22/12/2023

Relazione illustrativa al CCDI dei dipendenti delle Aree Parte normativa 2023/2025 - Parte economica 2023

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	1° dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	L'Ipotesi ha valenza normativa 2023/2025 ed economica 2023
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte pubblica:</u> Domenicucci Marco - direttore generale Cancellieri Michele - segretario generale <u>Parte sindacale:</u> - Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL (CGIL FP - CISLFP - UIL FPL - CSA Regioni Autonomie locali) - RSU
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno ovvero a tempo parziale (ivi comprendendo quello collegato alle funzioni non fondamentali riallocato presso la Provincia)
Materie trattate dall'Ipotesi del contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Revisione delle indennità contrattuali e disciplina dei nuovi criteri per il riconoscimento delle "specifiche responsabilità" e "di funzione" ai vigili provinciali• Individuazione dei criteri per le progressioni economiche all'interno delle Aree (c.d. differenziali stipendiali), a partire dal 2023• Utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2023• Utilizzo nell'anno 2023 delle risorse per finanziare il lavoro straordinario dei dipendenti
Data di sottoscrizione del CCDI	22 dicembre 2023
	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno in data 14.12.2023 (verbale n. 35)



Rispetto dell'iter e adempimenti procedurali 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	<i>FAVOREVOLE</i>
	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 della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, quale parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (<i>PIAO</i>), per il triennio 2023/2025 (<i>DPG n. 154 del 30.6.2023, come integrato con DPG n. 176 del 21.7.2023</i>)
		E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità ai sensi dell'art. 11, c. 2, del D.Lgs. 150/2009, quale parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (<i>PIAO</i>), per il triennio 2023/2025 (<i>DPG n. 154 del 30.6.2023, come integrato con DPG n. 176 del 21.7.2023</i>)
		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. 106 del 4.5.2023, la Relazione sulla <i>Performance</i> relativa all'anno 2022, validata dal Nucleo di valutazione in data 16.5.2023 (<i>prot. n. 18178</i>). Sono state, altresì, rilasciate - per l'anno 2022 - le certificazioni del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti, delle P.O. (<i>ora E.Q.</i>) e dei dipendenti, ai sensi dell'art. 14, c. 6, del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni: NESSUNA		

B) Illustrazione dell'articolato del contratto

- Disposizioni di carattere generale (artt. 1-5)

Trattasi di norme di carattere generale che concernono gli ambiti di applicazione del contratto integrativo; la vigenza normativa ed economica dello stesso; nonché di norme più specifiche che individuano modalità e procedure di interpretazione autentica di eventuali clausole contrattuali controverse e che prevedono modalità e tempistiche di verifica sullo stato di attuazione del CCDI;

- Relazioni sindacali (artt. 6 -10)

Si provvede all'adeguamento del sistema delle relazioni sindacali alle nuove disposizioni contrattuali nazionali, nonché all'individuazione dei criteri per la loro attivazione e gestione;



- Politiche di miglioramento della qualità e della professionalità del lavoro e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (artt. 11-16)

Vengono confermati e ampliati rispetto alla disciplina contrattuale integrativa previgente i seguenti strumenti idonei al conseguimento del miglioramento della qualità e professionalità del lavoro e per la tutela della salute e sicurezza:

- *formazione e aggiornamento;*
- *pari opportunità di genere;*
- *conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, anche attraverso il riconoscimento delle fasce di flessibilità dell'orario di lavoro, ovvero attraverso l'incremento del contingente del 25% (estensibile fino al 35% in fattispecie particolari) dei lavoratori a tempo parziale, per ogni categoria;*
- *tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro;*
- *ecc...;*

- Recepimento del nuovo sistema di classificazione del personale - Disposizioni generali (art. 17)

Per effetto dell'intervenuto recepimento del nuovo sistema di classificazione del personale di cui al CCNL del 16.11.2022, le parti - pubblica e sindacale - prendono atto del reciproco impegno ad addivenire ad un percorso il più possibile condiviso in ordine all'individuazione dei nuovi profili professionali, nonché agli istituti di progressione di carriera e di valorizzazione del personale;

- Progressioni economiche all'interno delle Aree (artt. 18-23)

Vengono individuati i criteri e le procedure per l'attribuzione di "*differenziali stipendiali*", dando maggior rilievo - nell'ambito della c.d. *PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE* - alle risultanze della performance e all'esperienza professionale maturata, rispetto agli altri fattori valutativi (*Titoli culturali e professionali; competenze professionali acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi*);

- Determinazione delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata e criteri generali di utilizzo (artt. 24-28)

Vengono dettagliate le modalità di costituzione del fondo delle risorse decentrate annuali ed individuati i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate ai vari istituti contrattuali di premialità dei dipendenti;

- Criteri per il riconoscimento delle indennità contrattuali (artt. 29-37)

Vengono individuati - in relazione a ciascuna indennità contrattuale - i presupposti e criteri per il loro riconoscimento, nonché il valore economico corrispondente. In relazione ad alcune indennità (*condizioni di lavoro; specifiche responsabilità; di funzione*) è previsto anche un sistema di "*pesatura*" dei fattori valutativi, finalizzato a determinare, in concreto, la misura dell'indennità (*giornaliera, ovvero annuale*);

- Criteri per il riconoscimento dei premi correlati alla performance (artt. 38-43)



Vengono individuati i presupposti e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla "performance organizzativa"; nonchè alla "performance individuale", con previsione di una maggiorazione economica per le migliori performance dei dipendenti nell'ente.

Viene introdotta, a modifica della previgente disciplina aziendale, un nuovo sistema di correlazione tra i compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi connessi alla performance, al fine di perseguire una bilanciata ed equa distribuzione del salario accessorio fra tutti i dipendenti.

E', inoltre, confermato il sistema di correlazione tra *produttività/retribuzione di risultato* e presenza in servizio, al fine di valorizzare i dipendenti che hanno effettuato il minor numero di assenze;

- Criteri per il riconoscimento dei trattamenti accessori previsti da leggi (artt. 44-49)

Vengono individuate le fattispecie oggetto di incentivi/compensi al personale derivanti da specifiche leggi cui effettuano espresso rinvio, per la disciplina di dettaglio, alla contrattazione integrativa, nonchè stabiliti i criteri generali per il loro riconoscimento;

- Welfare integrativo (art. 50)

Vengono recepiti, a livello di disciplina contrattuale integrativa, gli strumenti del welfare introdotti dal CCNL del 16.11.2022 e destinata al loro finanziamento anche una quota delle risorse decentrate derivanti dalle economie realizzate a seguito dell'applicazione dell'art. 42 "Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi relativi alla performance individuale" del CCDI 2023;

- Quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 (artt. 51-52)

Si prende atto dell'ammontare delle risorse decentrate annuali e si dispone, concordemente, fra le parti l'utilizzo delle stesse, con assegnazione - in valori assoluti - ai vari istituti contrattuali previsti dall'art. 80, c. 1 e 2, del CCNL del 16.11.2023.

Si prende, altresì, atto dell'ammontare delle risorse destinate, nell'anno 2023, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione;

- Determinazione del fondo del lavoro straordinario e criteri di utilizzo (artt. 53-55)

Vengono dettagliati i presupposti per la costituzione del fondo annuale del lavoro straordinario; per la sua eventuale integrazione; nonchè i criteri di utilizzo. Vengono individuati, nell'ambito del Servizio 4 - Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria, i dipendenti che potranno svolgere lavoro straordinario in supero alle 180 ore annuali e fino a 250, quale misura massima, con ciò avvalendosi della facoltà di cui all'art. 32 del CCNL del 16.11.2022.

Si prende atto, inoltre, dell'ammontare del fondo dello straordinario per l'anno 2023;

- Conferma delle discipline contrattuali previgenti - Discipline disapplicate e disposizioni finali (artt. 56-58)



Vengono espressamente richiamate - confermandole - alcune disposizioni di cui ai CCDI previgenti, in quanto non in contrasto con il dettato di cui al CCNL del 16.11.2022.

Vengono, viceversa, disapplicate - dall'1.1.2023, ovvero in corso d'anno, ovvero dall'1.1.2024 - altre disposizioni contrattuali in quanto in contrasto con il dettato di cui al CCNL del 16.11.2022, ovvero con normative di legge entrate in vigore successivamente all'1.1.2023.

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 incentivanti e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;*
- *la valorizzazione del merito, sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;*
- *l'incentivazione della qualità delle prestazioni lavorative, a beneficio dei cittadini;*

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.)