



**Provincia
di Pesaro e Urbino**

I - 61121 Pesaro, viale Gramsci 4
tel.: 0721.359.1 - fax: 0721.359.2441
www.provincia.pu.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIRIGENTI PROVINCIALI

PARTE NORMATIVA 2021/2023

PARTE ECONOMICA 2022

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da

DI PACE RUGGIERO il 21/12/2022 12:08:43

PATRIZIA PEDALETTI il 21/12/2022 12:41:18

MICHELE NIGER il 21/12/2022 10:58:31

MARIA GRAZIA TIBITIELLO il 21/12/2022 11:00:55

INDICE

PARTE NORMATIVA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	pag. 1
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, OGGETTO E DURATA	pag. 1
ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE	pag. 1
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	pag. 2
ART. 3 - OBIETTIVI E STRUMENTI	pag. 2
ART. 4 - INFORMAZIONE	pag. 2
ART. 5 - CONFRONTO	pag. 3
ART. 6 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	pag. 3
TITOLO III - CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE	pag. 4
ART. 7 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	pag. 4
ART. 8 - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	pag. 5
ART. 9 - INCARICHI AD INTERIM ED AGGIUNTIVI - DEFINIZIONE DELLA PERCENTUALE D'INCREMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	pag. 5
ART. 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRIGENTE IN DISTACCO SINDACALE	pag. 6
ART. 11 - CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - CORRELAZIONE CON LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	pag. 6
ART. 12 - CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 17.12.2020	pag. 7
ART. 13 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DEL WELFARE INTEGRATIVO	pag. 7
PARTE ECONOMICA	pag. 8
TITOLO I - UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNO 2021	pag. 8
ART. 14 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE	pag. 8
ART. 15 - UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI	pag. 8
DISPOSIZIONI FINALI	pag. 10
ART. 16 - VERIFICA TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE	pag. 10
ART. 17 - CONFERMA NORME PRECEDENTI	pag. 10
ART. 18 - DISPOSIZIONI FINALI	pag. 10

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da

DI PACE RUGGIERO il 21/12/2022 12:08:43

PATRIZIA PEDALETTI il 21/12/2022 12:41:18

MICHELE NIGER il 21/12/2022 10:58:31

MARIA GRAZIA TIBITIELLO il 21/12/2022 11:00:55

Il giorno 21 (ventuno) del mese di dicembre dell'anno 2022, alle ore 12,30 (dieci e trenta), si è riunita la delegazione trattante,

A) DI PARTE PUBBLICA (ai sensi degli artt. 7, c. 4, e 8, c. 2, del CCNL del 17.12.2020 e in esecuzione del decreto presidenziale n. 1/2021), composta come segue:

Domenicucci Marco (direttore generale) , con funzioni anche di presidente

Cancellieri Michele (segretario generale)

B) DI PARTE SINDACALE (ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17.12.2020) , composta come segue:

a) il componente delle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.):

Pacchiarotti Andrea

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. FP - Niger Michele

C.I.S.L. FPS - Pedaletti Patrizia

U.I.L. FPL - Tiritiello Maria Grazia

DIREL- De Pace Ruggiero (assente)

per la sottoscrizione

del CCDI del personale dirigenziale - Parte normativa 2021/2023 - Parte economica 2022

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da

DI PACE RUGGIERO il 21/12/2022 12:08:43

PATRIZIA PEDALETTI il 21/12/2022 12:41:18

MICHELE NIGER il 21/12/2022 10:58:31

MARIA GRAZIA TIBITIELLO il 21/12/2022 11:00:55

PARTE NORMATIVA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE, OGGETTO E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) disciplina le materie di cui all'art. 45 del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni locali, sottoscritto il 17.12.2020 e si applica a tutto il personale dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, della Provincia di Pesaro e Urbino.
2. Il CCDI suddetto ha durata - per la parte normativa - per il triennio 2021/2023 e - per la parte economica - per l'anno 2022; ha efficacia dal momento della sottoscrizione definitiva, salva diversa decorrenza indicata nello stesso, e conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto integrativo - ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni locali del 17.12.2020 - fatta eccezione:
 - per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti ne impongano la revisione;
 - per volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il loro significato.
2. La parte interessata invia all'altra parte una richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. In ogni caso la clausola controversa deve fare riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
4. Le Parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, pubblica e sindacale, è lo strumento per costituire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole; al dialogo costruttivo e trasparente; alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi; nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle Parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema di relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Le relazioni sindacali si articolano nell'ente nei seguenti modelli relazionali:
 - PARTECIPAZIONE , che si articola in Informazione e Confronto;
 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

ART. 4 INFORMAZIONE

1. L'Informazione costituisce strumento atto ad offrire alla parte sindacale la possibilità valutare le misure che l'ente intende adottare sulle materie di cui agli artt. 44 e 45 del CCNL del 17.12.2020, in quanto soggette a Confronto e a Contrattazione integrativa; verificare il loro potenziale impatto; esprimere osservazioni e proposte.
2. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.
3. L'Informazione consiste nella trasmissione preventiva ai soggetti sindacali, da parte dell'ente, di dati, elementi conoscitivi, proposte di provvedimenti in corso di adozione, al fine di consentire loro di prendere visione delle questioni trattate e di poterle esaminare.
4. L'Informazione deve essere data, in modo completo ed esaustivo, entro i termini sotto riportati:
 - almeno 5 giorni prima, per le materie di cui al precedente comma 2, non soggette a CONFRONTO, né a CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA;
 - almeno 10 giorni prima, per le materie soggette a CONFRONTO (nel caso d'urgenza, i termini sono ridotti a 5) ;
 - almeno 20 giorni prima, per le materie soggette a CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

ART. 5 CONFRONTO

1. Il Confronto consiste in un dialogo costruttivo tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali e permette ai sindacati di:
 - partecipare alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare;
 - esprimere apposite e approfondite valutazioni in merito.
2. Il Confronto si sviluppa, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 17.12.2020, attraverso le seguenti fasi:
 - inizia con l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure che l'ente intende adottare, con le modalità previste per l'Informazione;
 - prosegue con l'incontro tra la parte pubblica e quella sindacale, qualora da quest'ultima richiesto (obbligatoriamente, entro i successivi 5 giorni dall'informazione). L'incontro può essere proposto anche dall'ente, qualora contestuale all'invio dell'Informazione;
 - termina con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (non è previsto nessun vincolo rispetto alle posizioni espresse);
 - ha una durata massima di 15 giorni, per cui gli incontri tra amministrazione e sindacati devono svolgersi in tale arco temporale.

ART. 6 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. La contrattazione collettiva integrativa rappresenta la relazione sindacale più forte e incisiva in quanto presuppone l'accordo fra le Parti, pubblica e sindacale.
2. Esclusivamente sulle materie tassativamente riportate all'art. 45, c.3, del CCNL del 17.12.2020, qualora non si raggiunga un accordo e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente può provvedere - in via provvisoria - sulle materie oggetto di mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione del contratto.
3. I tempi e le procedure sono quelli espressamente indicati dall'art. 8 del medesimo CCNL.
4. Le riunioni di delegazione trattante si svolgono, di norma, nelle ore pomeridiane.

TITOLO III
CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

ART. 7
CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Le Parti prendono atto - sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali - che i valori economici annui della retribuzione di posizione, dall'1.1.2022, sono determinati in € 158.612,00, come risultanti dalla seguente tabella:

	FASCIA POSIZIONE DIRIGENZIALE	VALORE ECONOMICO
3 - "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato"	3 (punti da 45 a 65)	26.325,00
6 - "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia - Gestione Riserva Naturale Statale ' Gola del Furlo' "		
7 - "Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto - Adempimenti fiscali"	3 (punti da 45 a 65)	26.325,00
4 - "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"	4 (punti da 66 a 85)	34.125,00
5 - "Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri e acquisizioni immobiliari"	5 (punti da 86 a 100)	45.512,00

2. Le Parti prendono atto che, nell'anno 2022, nessun valore economico viene effettivamente riconosciuto al Servizio 7, ai fini della retribuzione di posizione e di risultato, e ciò tenuto conto che l'incarico di dirigente viene attualmente ricoperto dal direttore generale, con incarico ad interim reso a titolo gratuito, e che nessun onere è posto a carico del Fondo delle risorse decentrate annuali fino alla data di effettiva copertura del posto - già programmata nell'ambito del vigente Piano del fabbisogno di personale 2022/2024, con riferimento all'annualità 2024 - e che, pertanto, sarà previsto il finanziamento della retribuzione e di risultato solo nel fondo delle risorse decentrate annuali nell'anno 2024.
3. Le Parti convengono di definire annualmente, in accordo fra le medesime, la percentuale della retribuzione di risultato, cui non potrà essere destinata una quota inferiore al 15%, né superiore al 25%.
4. In ogni caso, la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica, di cui al successivo art. 12 del presente contratto.
5. Nel caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti, da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici della retribuzione di posizione e di risultato.

ART. 8
CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti in esito del processo valutativo della performance, secondo le modalità definite nel sistema vigente in materia, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG/PDP/PDO, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è determinato in misura proporzionale al punteggio totale riportato in sede di valutazione annuale, per correlazione diretta.
3. Le Parti prendono atto che nella Provincia di Pesaro e Urbino non trova applicazione la disciplina speciale di cui all'art. 30, c. 2, 3, 4 e 7, del CCNL del 17.12.2020 in quanto l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità.

ART. 9
INCARICHI AD INTERIM ED AGGIUNTIVI - DEFINIZIONE DELLA PERCENTUALE
DI INCREMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare è attribuito - a titolo di retribuzione di risultato e limitatamente al periodo di sostituzione - un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. L'affidamento a un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 20%, su base annua, della posizione in godimento.
3. L'affidamento a un dirigente dell'incarico aggiuntivo di Responsabile della Trasparenza - qualora tale figura sia separata da quella del Responsabile della Prevenzione della corruzione - comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 7%, su base annua, della posizione in godimento.
4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito del processo di valutazione annuale e sarà rapportata al punteggio totale riportato in sede di valutazione annuale, così come previsto dal precedente art. 8, c. 2, del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi, formalmente attribuiti e ricoperti per periodi pari o superiori ad un mese.
5. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.
6. L'incarico ad interim conferito al direttore generale può avere una durata superiore a mesi 12, qualora venga conferito a titolo gratuito.

ART. 10
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRIGENTE IN DISTACCO SINDACALE

1. Al dirigente in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari all'80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione degli eventuali compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. La quota percentuale di cui al comma 1 del presente articolo, è interamente erogata (nella misura del 100%), con carattere di fissità e periodicità mensile, all'interessato.
3. In caso di distacco parziale o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato sulla base della corrispondente percentuale di distacco.

ART. 11

CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - CORRELAZIONE CON LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico della dirigenza, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato ai dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, che confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per essere distribuite secondo quanto previsto dalle predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'ente.
3. Rientrano nella fattispecie dei "compensi previsti da specifiche disposizioni di legge" quelli relativi ad introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e, nello specifico:
 - i contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare od acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei relativi risparmi;
 - le convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - i contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali e, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
4. 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, viene posto in essere un sistema di contemperamento tra i compensi aggiuntivi, di cui al precedente comma 3 del presente articolo e la retribuzione di risultato e, pertanto, gli importi ordinariamente spettanti a titolo di retribuzione di risultato sono automaticamente ridotti con le modalità che seguono:

Valore annuo complessivo delle altre incentivazioni effettivamente riconosciute	Percentuale di riduzione della "Retribuzione di risultato"
pari all'importo medio della retribuzione di risultato spettante (A)	10%
superiore ad A), ma inferiore al triplo dell'importo medio della retribuzione di risultato spettante (B)	50%
pari o superiore al triplo dell'importo medio della retribuzione di risultato (C)	90%

ART. 12

CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 17.12.2020

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione interna che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente a tempo indeterminato sia conferito un

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da

DI PACE RUGGIERO il 21/12/2022 12:08:43

PATRIZIA PEDALETTI il 21/12/2022 12:41:18

MICHELE NIGER il 21/12/2022 10:58:31

MARIAGRAZIA TIRITIELLO il 21/12/2022 11:22:55

nuovo incarico, tra quelli previsti dalla nuova macrostruttura dell'ente, con una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto il differenziale di retribuzione di posizione, secondo le modalità indicate dall'art. 31, c. 3, del CCNL del 17.12.2020, come da disciplina definita dai successivi commi del presente articolo.

2. La misura del differenziale, di cui al precedente comma 1, è determinato nella misura minima prevista nel vigente CCNL (80% di quella connessa al precedente incarico).
3. Il differenziale è dovuto all'interessato fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il relativo onere è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato attingendo dalle seguenti risorse, nel rispetto dell'ordine sotto indicato:
 - somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
 - somme non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione;
 - economie derivanti dall'anno precedente.

ART. 13

CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le Parti si impegnano, per il 2023, nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 32 del CCNL del 17.12.2020, a promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti provinciali, dirigenti e non dirigenti, mediante la sperimentazione dell'utilizzo dei seguenti 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 fiscale:
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - contributi per spese mediche (previa presentazione di fatture, ricevute fiscali, ticket sanitari), attestanti le spese sostenute, escluse le spese farmaceutiche e trattamenti estetici;
 - spese per centri estivi/servizi integrativi nei periodi di chiusura scolastica per figli a carico almeno al 50%, di età compresa tra 4 e 14 anni (fino a 16 anni, se portatori di handicap);
 - spese per assistenza figli portatori di handicap in situazione di gravità, previa presentazione di fatture e/o ricevute delle spese.
2. A tale scopo si rinvia a specifica sessione negoziale, ~~da tenersi nel primo trimestre del 2023 -~~ congiunta fra i dirigenti e i dipendenti dei livelli - la definizione dei criteri attuativi per la definizione di Piani di welfare integrativi, con le risorse stanziare annualmente.

PARTE ECONOMICA

TITOLO I

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNO 2022

ART. 14

DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE

1. La delegazione trattante prende atto che, con determinazione del dirigente ad interim dell'ex Servizio 5 "Informatico - Bilancio - Provveditorato - Tributi - Finanziamenti - Espropri e Acquisizioni Immobiliari", n. 996 del 21.9.2022; è stato determinato, per l'anno 2022, il Fondo delle risorse decentrate in complessivi €. 176.606,00, interamente costituito da risorse stabili, determinate ai sensi dell'art. 57, c. 2, lett. a), del CCNL del 17.12.2020, e comprensivo dell'incremento di cui all'art. 56 del medesimo contratto, nonché dell'ulteriore incremento previsto dall'art. 33, c. 1 e 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella L. 58/2019.

ART. 15

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI

1. Le Parti convengono di utilizzare le risorse decentrate, per l'anno 2022, conformemente a quanto previsto dal nuovo CCNL del 17.12.2020 e dal presente CCDI - Titolo III, tenuto conto - nello specifico - degli effetti derivanti dall'intervenuta revisione della macrostruttura dell'ente, con decorrenza 1.10.2021, con l'obiettivo di assicurare l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e trasparenza dell'attività della Provincia di Pesaro e Urbino.
2. Le risorse decentrate sono destinate a finanziare la retribuzione di posizione - secondo le modalità e nel rispetto della specifica disciplina regolamentare aziendale, approvata con deliberazione G.P. n. 134 del 13.6.2013 - e di risultato, da erogarsi nel rispetto della specifica disciplina regolamentare, approvata con decreto presidenziale n. 49 del 9.4.2019.
3. Nell'anno 2022, alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 25% del fondo complessivo delle risorse decentrate previste per tale anno.
4. L'utilizzo delle risorse di che trattasi è quello risultante nella tabella sotto riportata:

PER ATTIVITA' DI CUI ALL'ART. 57, C. 2, LETT. b), DEL CCNL DEL 17.12.2020 (a destinazione vincolata)	€ ///
PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 132.287,00 (di cui utilizzabili € 86.775,00)
PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 44.319,00
TOTALE	€ 176.606,00 (di cui massimo utilizzabili € 131.094,00)

5. Le somme di cui al Fondo delle risorse decentrate relative all'anno 2022, non utilizzabili, costituiscono economie del bilancio dell'ente.

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 16

VERIFICA TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE

1. Le Parti concordano di avviare, nel 2023, un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale provinciale, al fine di definire - in sede di programmazione annuale - eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo da destinare alla retribuzione di risultato dei dirigenti.

ART. 17

CONFERMA NORME PRECEDENTI

1. Restano in vigore, fino a tutto il 31.12.2022, in particolare, le seguenti disposizioni contenute nel CCDI 2019, sottoscritto il 17.12.2019, e - nello specifico -:
 - art. 2 - DIRIGENTI ESONERATI DALLO SCIOPERO;
 - art. 3 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO;
 - art. 4 - TUTELA IN MATERIA DI IGIENE, AMBIENTE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO
2. Qualora non venga sottoscritto, entro il 31.12.2022, il CCDI relativo all'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2023 ed in assenza di intervenuta sottoscrizione del nuovo CCNL, fino al giorno precedente a quello di sottoscrizione del nuovo CCDI, sono provvisoriamente destinati, per l'anno suddetto, ~~al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti~~: € 176.606,00, e cioè lo stesso ammontare delle risorse finanziarie stabili previste per il 2022, fatte salve le decurtazioni previste per legge o contratto.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento ai vigenti CCNL e alle norme di legge in vigore.

ART. 18

DISPOSIZIONI FINALI

1. Il CCDI, regolarmente sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i., fra le Parti, verrà trasmesso all'ARAN; al CNEL; pubblicato nel sito istituzionale dell'ente, nel rispetto dei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente; nonchè portato a conoscenza di tutti i dirigenti della Provincia di Pesaro e Urbino.

- Per la PARTE PUBBLICA:

- Domenicucci Marco
- Cancellieri Michele

- Per la PARTE SINDACALE:

- a) il componente delle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.):
 - Pacchiarotti Andrea

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- Niger Michele (C.G.I.L. FP)
- Pedaletti Patrizia (C.I.S.L. FPS)
- Tiritiello Maria Grazia (U.I.L. FPL)
- De Pace Ruggiero (DIREL)