



Classifica: 004-3
Fascicolo: 10/2022

Pesaro, firmato digitalmente il 21/12/2022

Relazione illustrativa al CCDI dei dipendenti dei livelli
Parte normativa 2022/2024
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	29.11.2022
Periodo temporale di vigenza	L'Ipotesi di CCDI ha valenza normativa 2022-2024 - economica anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte pubblica:</u> Domenicucci Marco - direttore generale Cancellieri Michele - segretario generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - CSA)</p> <p><u>Parte sindacale:</u> - Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL (CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - CSA Regioni Autonomie locali) - RSU</p>
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno ovvero a tempo parziale (<i>ivi comprendendo quello collegato alle funzioni non fondamentali riallocato presso la Provincia</i>)



Materie trattate dall'Ipotesi del contratto integrativo (descrizione sintetica)		Nuovi criteri di correlazione fra compensi aggiuntivi previsti per legge e produttività/retribuzione di risultato Utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2022
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 (<i>verbale n. 24</i>) FAVOREVOLE
	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 PEG-Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, per il triennio 2022/2024 (<i>DPG n. 62 del 31.3.2022, come successivamente modificato ed integrato</i>) 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 (<i>DPG n.87 del 29.4.2022</i>) 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
Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		E' stata approvata, con DPG n. 98 del 10.5.2022, la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2021, validata dal Nucleo di valutazione in data 11.5.2022 (<i>prot. n. 15699</i>). 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 (<i>prot. n. 13228 del 21.4.2022</i>)
Eventuali osservazioni		



B) Illustrazione dell'articolato del contratto

dirigenti, a tempo indeterminato o determinato, collegato sia alle funzioni fondamentali che a quelle non fondamentali riassegnate dalla Regione Marche alla Provincia di Pesaro e Urbino (*vigilanza caccia e pesca nelle acque interne*); si definisce, inoltre, l'arco temporale di valenza del contratto collettivo medesimo: durata triennale, per la parte normativa (*1.1.2022 - 31.12.2024*); durata annuale (*1.1.2022 - 31.12.2022*), per la parte economica;

- *Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi correlati alla performance*” (art. 3)

Si provvede alla riformulazione dell'art. 23, comma 2, del CCDI del personale dei livelli - Parte normativa 2018/2020, Parte economica 2018, sottoscritto il 17.12.2018, con previsione di nuove percentuali di abbattimento della retribuzione di risultato/produktività in relazione all'ammontare dei compensi aggiuntivi previsti per legge a favore di determinate categorie di dipendenti provinciali:

- *Determinazione del fondo delle risorse decentrate annuali ed utilizzo* (artt. 4, 5 e 6)

Si prende atto della quantificazione del Fondo delle risorse decentrate annuali, come determinate - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 67 del CCNL del 21.5.2018 e nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017 - dal dirigente responsabile del servizio finanziario, distintamente fra i dipendenti provinciali incaricati della responsabilità di Posizione Organizzativa e gli altri dipendenti provinciali, non dirigenti. Si prevede, altresì, il riparto delle somme costituenti i singoli fondi annuali fra i diversi istituti contrattuali, sulla base dei criteri già contrattati e vigenti alla data di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCDI, destinando una quota di risorse - differenziata per categorie d'inquadramento del personale - all'istituto delle progressioni economiche orizzontali;

- *Determinazione delle risorse per il lavoro straordinario ed utilizzo* (art. 7)

Si prende atto della quantificazione delle risorse destinate, nell'anno 2022, al lavoro straordinario, nonché dell'impegno assunto dalla parte pubblica della delegazione trattante a monitorare l'utilizzo del relativo fondo al fine di contenere un utilizzo responsabile dell'istituto del lavoro straordinario e conseguire risparmi aggiuntivi da destinare alla performance individuale dei dipendenti, quale strumento idoneo a valorizzare il merito del personale;

- *Conferma delle discipline contrattuali previgenti e disposizioni finali* (artt. 8 e 9)

Vengono richiamati i precedenti CCDI, per le parti non derogate dall'attuale disciplina decentrata integrativa; si stabilisce, altresì, che in assenza - entro il 31.12.2022 - di sottoscrizione del CCDI relativo all'anno 2023, per l'anno suddetto vengono destinate al finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività lo stesso importo delle risorse finanziarie aventi carattere di certezza, stabilità e continuità stabilite per il 2022. Analogamente per il lavoro straordinario.



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.)*