



**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 2024/2026*

*PARTE ECONOMICA 2024*



# INDICE

## PARTE NORMATIVA

### *TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI*

- ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, OGGETTO E DURATA
- ART. 2 - VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO
- ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE
- ART. 4 - INDIVIDUAZIONE DEI DIRIGENTI ESONERATI DALLO SCIOPERO
- ART. 5 - LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

### *TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI*

- ART. 6 - OBIETTIVI E STRUMENTI
- ART. 7 - INFORMAZIONE
- ART. 8 - CONFRONTO
- ART. 9 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

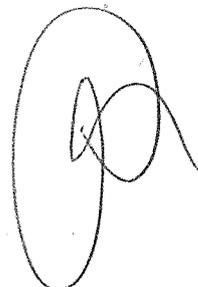
### *TITOLO III - CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE*

- ART. 10 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
- ART. 11 - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
- ART. 12 - CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - CORRELAZIONE CON LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
- ART. 13 - INCARICHI AD INTERIM ED AGGIUNTIVI - DEFINIZIONE DELLA PERCENTUALE D'INCREMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
- ART. 14 - CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 17.12.2020
- ART. 15 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRIGENTE IN DISTACCO SINDACALE
- ART. 16 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

## PARTE ECONOMICA

### *TITOLO I - UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNO 2024*

- ART. 17 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE
- ART. 18 - UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI



## **DISPOSIZIONI FINALI**

**ART. 19 - VERIFICA TASSI ASSENZA DEL PERSONALE**

**ART. 20 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E DI RINVIO**

**ART. 21 - ADEMPIMENTI CONSEGUENTI ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO**

*Il giorno diciassette del mese di dicembre dell'anno 2024, alle ore 12,00 (dodici), si è riunita la delegazione trattante,*

**A) DI PARTE PUBBLICA** (ai sensi degli artt. 7, c. 4, e 8, c. 2, del CCNL del 16.7.2024, in esecuzione del decreto presidenziale n. 191/2024), 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, c. 2, del CCNL del 16.7.2024), composta come segue:

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

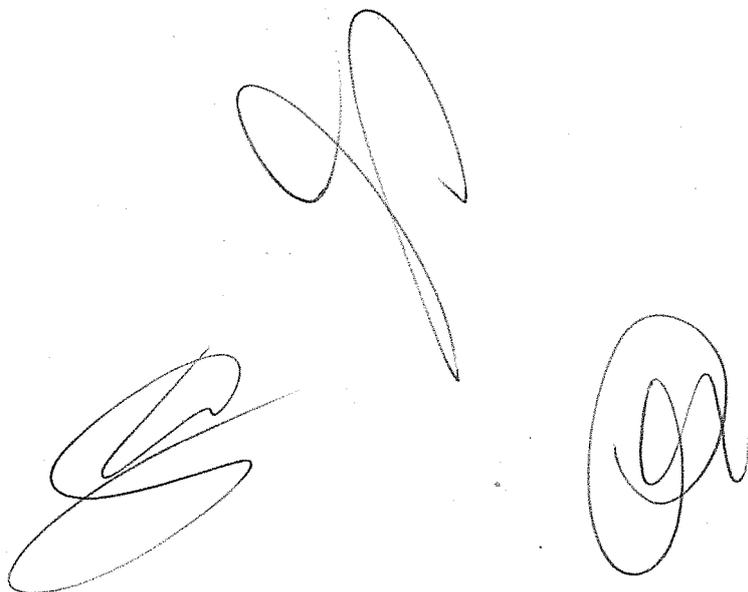
- Pacchiarotti Andrea

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

- C.G.I.L. FP
- C.I.S.L. FPS
- U.I.L. FPL

*per la sottoscrizione*

*del CCDI del personale dirigenziale - Parte normativa 2024/2026 - Parte economica 2024*

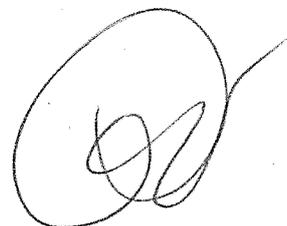
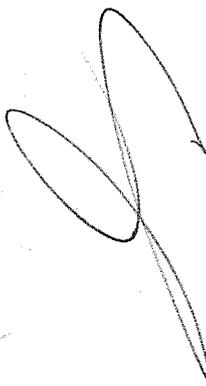




## PREMESSA

### *Richiamati:*

- il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 16.7.2024, e, in particolare:
  - Part. 7, comma 4, che individua le modalità di designazione dei componenti della delegazione trattante di parte pubblica;
  - Part. 8, che prevede che i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa;
  - Part. 35, che stabilisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;
  - Part. 39, che disciplina gli incrementi del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020;
- il CCNL, triennio 2016 - 2018, sottoscritto il 17.12.2020, per la parte non espressamente derogata, ovvero disapplicata, dal successivo CCNL;
- il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150;
- l'art. 23 del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75;
- gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001.





# PARTE NORMATIVA

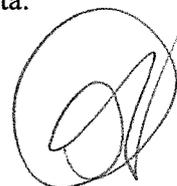
## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE, OGGETTO E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) disciplina le materie di cui all'art. 35 del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni locali, sottoscritto il 16.7.2024 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 2024/2026 e - per la parte economica - per l'anno 2024; 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 8, del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni locali del 16.7.2024 - fatta eccezione:
  - per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti che ne impongano la revisione;
  - per volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, c. 4, del CCNL del 16.7.2024, la definizione di diversi criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato, è negoziata fra le Parti con cadenza annuale ed è avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione dell'ente. **Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce alla parte sindacale una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo annuale della retribuzione di posizione e di risultato.**

### ART. 2 VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1. Le Parti convengono che - con cadenza annuale - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le Parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.



### ART. 3

#### INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti firmatarie 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 firmatarie 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.

### ART. 4

#### DIRITTO ALLO SCIOPERO - LIMITAZIONI

1. Tutti i dirigenti possono esercitare il diritto di sciopero fermo restando le limitazioni per coloro che garantiscono i servizi essenziali come individuati dall'ente.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente preposto a uno di detti servizi essenziali, oltre ad assicurare la propria presenza in servizio, qualora la stessa sia indispensabile al funzionamento del servizio, è tenuto:
  - *ad esprimere, entro ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero stesso, chiedendo la conseguente sostituzione, qualora sia possibile;*
  - *a comunicare ai dipendenti interessati, assegnati alla struttura di responsabilità, l'esonero dallo sciopero, in quanto adibiti ai servizi pubblici essenziali, e ciò entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero stesso, informandone la RSU;*
  - *ad effettuare tutti gli altri adempimenti posti in capo al dirigente, come previsti dall'art. 18 del CCDI del personale non dirigenziale - Parte normativa 2023-2025, sottoscritto il 22.12.2023, cui si effettua espresso rinvio.*
3. Analoga disciplina sussiste anche nel caso di svolgimento delle assemblee deve essere parimenti garantita - da parte dei dirigenti interessati - la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi essenziali.
4. Il direttore generale provvederà a rendere noto alla cittadinanza l'elenco del personale, anche dirigenziale tenuto alle prestazioni indispensabili ed esonerato dallo sciopero, ovvero dal partecipare all'assemblea.

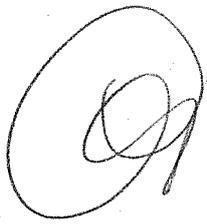
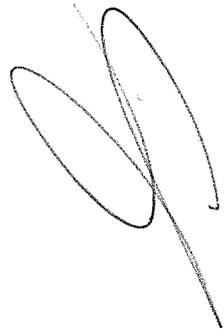
### ART. 5

#### LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. La Provincia di Pesaro e Urbino tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso la prevenzione, il monitoraggio e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008, come successivamente modificato ed integrato.
2. La valutazione dei rischi riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo *stress da lavoro-correlato*, in applicazione dell'Accordo europeo dell'8.10.2004, e quelli riguardanti le lavoratrici, in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs.

151/2001, nonchè quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

3. La tutela della salute dei lavoratori comprende non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale e si attua attraverso le misure generali espressamente previste dall'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, come successivamente integrato e modificato.
4. Ogni dirigente concorre alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, proponendo all'amministrazione - su base pluriennale - una programmazione degli interventi necessari a garantire la massima tutela possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme vigenti.
5. L'amministrazione definisce la priorità attraverso gli idonei strumenti di programmazione, nei limiti delle disponibilità di bilancio, assegnando risorse finanziarie congrue alla realizzazione degli interventi pianificati, e ciò sulla base alle proposte dei dirigenti, di cui al precedente comma 4.
6. L'amministrazione, nella predisposizione dei piani di formazione, adempie agli obblighi di formazione di cui al D.Lgs. 81/2008, tenendo conto anche delle indicazioni che i dirigenti dovranno fornire in merito.
7. Le Parti prendono atto che la disciplina in materia di sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 81/2008, si applica integralmente anche al personale di qualifica dirigenziale.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo si effettua espresso rinvio - per quanto applicabile ai dirigenti - al vigente CCDI dei dipendenti (*art. 16 del CCDI - Parte normativa 2023-2025, sottoscritto il 22.12.2023*).



## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### ART. 6

#### 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, anche al fine di garantire l'esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
1. 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.
2. 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; la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro; l'aggiornamento del personale; nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;*
  - *si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;*
  - *si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.*
3. Le relazioni sindacali si articolano nell'ente nei seguenti modelli relazionali:
  - **PARTECIPAZIONE**, che si articola in *Informazione e Confronto*;
  - **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**.

#### ART. 7

#### 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. 34 e 35 del CCNL del 16.7.2024, in quanto soggette a *Confronto* e a *Contrattazione integrativa*; verificare preventivamente il loro potenziale impatto; esprimere osservazioni e proposte.
2. Sono, altresì, oggetto di sola *Informazione* gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, ivi comprendendo la programmazione triennale del fabbisogno di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alle organizzazioni sindacali.
3. Sono, altresì, oggetto di sola *Informazione* semestrale, in attesa di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, i dati concernenti:
  - *la dotazione organica;*
  - *le procedure concorsuali programmate;*
  - *i contratti a tempo determinato costituiti, ivi comprendendo quelli ex artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000;*
  - *sulle assenze del personale di cui all'art. 29 del CCNL del 17.12.2020;*

- *sugli andamenti formativi;*
  - *sull'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione, in assenza di trasferimento di personale.*
4. L'*Informazione* consiste nella trasmissione PREVENTIVA - effettuata in forma scritta - ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, c. 2, del CCNL del 16.7.2024, 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.
  5. 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. 8 CONFRONTO

1. Il *Confronto* - che si attua sulle materie di cui all'art. 34 del CCNL del 16.7.2024, nonché, in attesa di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, sulle materie di cui all'art. 6, c. 2, del medesimo CCNL - 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 16.7.2024, attraverso le seguenti fasi:
  - a) *inizia con l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure che l'ente intende adottare, con le modalità previste per l'Informazione;*
  - b) *qualora richiesto dai soggetti sindacali (obbligatoriamente, entro i successivi 5 giorni lavorativi dall'informazione) prosegue con l'incontro - CHE DEVE AVVENIRE NON OLTRE 10 GIORNI DALLA RICHIESTA STESSA - tra la parte pubblica e quella sindacale. L'incontro può essere proposto anche dall'ente, qualora contestuale all'invio dell'Informazione;*
  - c) *termina con la sottoscrizione di un Accordo (qualora non raggiunga l'accordo, l'amministrazione può procedere unilateralmente all'adozione dei provvedimenti nelle materie rimesse alla prescritta relazione sindacale, previa redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse in sede di trattative);*
  - d) *ha una durata massima di 30 giorni, per cui gli incontri tra amministrazione e sindacati devono svolgersi in tale arco temporale.*

## ART. 9 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. La *contrattazione collettiva integrativa* - che si attua sulle materie di cui all'art. 35 del CCNL del 16.7.2024 - rappresenta la relazione sindacale più forte e incisiva in quanto presuppone l'accordo fra le parti, pubblica e sindacale.
2. Il *Contrattazione collettiva integrativa* si sviluppa, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16.7.2024, attraverso le seguenti fasi:
  - a) *inizia - al fine dell'avvio del negoziato - a seguito della convocazione, da parte dell'amministrazione, della delegazione sindacale di cui all'art. 7, c. 2, del CCNL del 16.7.2024, da effettuarsi entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma;*
  - b) *si sviluppa attraverso appositi incontri - tra la parte pubblica e quella sindacale - finalizzati ad addivenire ad un accordo nelle materie rimesse alla prescritta relazione sindacale;*
  - c) *termina con la sottoscrizione dell'Ipotesi di CCDI (qualora non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà d'iniziativa e decisione sulle materie rimesse alla prescritta relazione sindacale).*

*d) ha una durata massima di 30 giorni, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, per cui gli incontri tra amministrazione e sindacati devono svolgersi in tale arco temporale.*

2. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie rimesse alla citata relazione sindacale ed 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 e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
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. 10**  
**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'1.1.2024 (DPG n. 102 del 28.5.2001), sono determinati in € 170.312,37 (comprensivi degli incrementi di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL del 16.7.2024, come risultanti dalla seguente tabella:

SERVIZI	FASCIA POSIZIONE DIRIGENZIALE	VALORE ECONOMICO (espresso in euro)
6 - "Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale 'Gola del Furlò'"	3 (punti da 45 a 65)	27.105,00 (di cui 780,00 per incremento contrattuale)
7 - "Economico finanziario - Patrimonio - Provveditorato - Economato - Espropri e acquisizioni immobiliari"		
3 - "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato" - Urbanistica - Pianificazione territoriale"	4 (punti da 66 a 85)	34.905,00 (di cui 780,00 per incremento contrattuale)
4 - "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"		
5 - "Servizi Informativi - Programmazione delle Opere Pubbliche - Programmazione scolastica - Comunicazione istituzionale - Trattamento economico"	5 (punti da 86 a 100)	46.292,00 (di cui 780,00 per incremento contrattuale)

2. Le Parti prendono atto che, nell'anno 2024:
- con riferimento al Servizio 5, nessun onere è effettivamente posto a carico del Fondo delle risorse decentrate annuali, in quanto la copertura del posto di dirigente viene assicurata provvisoriamente dal direttore generale, con incarico ad interim, reso a titolo gratuito;
  - con riferimento al Servizio 7, è posto a carico del Fondo delle risorse decentrate solo la quota parte corrispondente a quattro mensilità, tenuto conto che l'assunzione del dirigente è intervenuta dall'1.9.2024 e che, precedentemente, la copertura del corrispondente posto è stata assicurata provvisoriamente dal direttore generale, con incarico ad interim, reso a titolo gratuito.
3. Le Parti convengono di definire annualmente, in accordo fra le medesime, la percentuale delle risorse decentrate annuali da destinare alla retribuzione di risultato, fermo restando che alla stessa non potrà essere attribuita una quota inferiore al 15%, né superiore al 27%.
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. 14 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. 11**  
**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 (*approvato con DPG n. 24 del 2.3.2021, come successivamente modificato ed integrato*), volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG/PIAO, 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. 23, c. 2, 3, 4, del CCNL del 16/07/2024 in quanto l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità.

**ART. 12**  
**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, secondo i criteri di cui all'art. 35, c. 1, lett. e), del CCNL del 16.7.2024, con le risorse di cui all'art. 57, c. 2, lett. b), del CCNL 17.12.2020.
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:

<b>Valore annuo complessivo delle altre incentivazioni effettivamente riconosciute</b>	<b>Percentuale di riduzione della "Retribuzione di risultato"</b>
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	50%

spettante (B)	
pari o superiore al triplo dell'importo medio della retribuzione di risultato (C)	90%

### ART. 13

#### 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 ad un dirigente dell'incarico aggiuntivo di Responsabile della Trasparenza - qualora tale figura sia separata da quella di Responsabile della Prevenzione della Corruzione - comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 7%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
3. L'affidamento ad un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 20%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito del processo di valutazione annuale collegato all'incarico ad interim/aggiuntivo conferito e sarà rapportata al punteggio totale riportato in sede di valutazione annuale, così come previsto dal precedente art. 11, 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 ad interim 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. 14

#### 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 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 disciplina definita dai successivi commi del presente articolo.
2. La misura del differenziale, di cui al precedente comma 1, è determinata 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 resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;*
- *somme non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione;*
- *economie derivanti dall'anno precedente.*

#### **ART. 15**

##### **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, 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. 16**

##### **CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

1. Le Parti si impegnano, per il 2025, nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 26 del CCNL del 16.7.2024, 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 quadrimestre del 2025 - 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 2024

#### ART. 17

##### DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE

1. La delegazione trattante prende atto che è stato determinato, per l'anno 2024, in complessivi € 207.789,00, il Fondo delle risorse decentrate, ripartito come segue:
  - € 194.620,00, quali risorse stabili, ai sensi dell'art. 57, c. 2, lett. a), del CCNL del 17.12.2020, come incrementate dall'art. 39, c. 1, del CCNL del 16.7.2024;
  - € 13.169,00, quali risorse variabili, ai sensi dell'art. 57, c. 2, lett. e), del CCNL del 17.12.2020, come incrementate dall'art. 39, c. 3, del CCNL del 16.7.2024;

come da determinazione a firma del dirigente ad interim del Servizio 5 "Sistemi Informativi - Programmazione delle Opere Pubbliche - Programmazione scolastica - Comunicazione istituzionale - Trattamento economico", n. 1194 del 3.9.2024.

#### ART. 18

##### UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI

1. Le Parti convengono di utilizzare le risorse decentrate, per l'anno 2024, conformemente ai criteri generali di cui al Titolo III, del presente CCDI e tenuto conto degli effetti derivanti dall'intervenuta revisione della macrostruttura dell'ente, con decorrenza 1.12.2023, finalizzata ad 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, come successivamente modificata ed integrata - e di risultato, da erogarsi nel rispetto della specifica disciplina regolamentare, approvata con decreto presidenziale n. 49 del 9.4.2019, come successivamente modificato ed integrato.
3. Nell'anno 2024, alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 26,73% del fondo complessivo delle risorse decentrate previste per tale anno.
4. L'utilizzo delle risorse di che trattasi è, orientativamente, 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 (art. 54 del CCNL del 17.12.2020; artt. 37, c. 4 e 5, e 39 del CCNL del 16.7.2024)	€ 152.242,00 (di cui utilizzabili € 105.950,00)
PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 55.547,00

<b>TOTALE</b>	<b>€ 207.789,00 (di cui utilizzabili € 161.497,00)</b>

5. Le somme di cui al Fondo delle risorse decentrate relative all'anno 2024, non utilizzabili, costituiscono economie del bilancio dell'ente.
6. Per l'anno 2024, la retribuzione di risultato, di cui all'importo complessivo di € 55.547,00 - previamente depurato della quota spettante, ai sensi dell'art. 13, c. 2, del presente CCDI, al dirigente con incarico aggiuntivo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (*RPCT*), come da decreto presidenziale n. 1 dell'1.3.2024 - va ripartita, fra i dirigenti provinciali, nella misura massima teorica individuale del 25%, in relazione al numero dei dirigenti in servizio nell'anno.
7. La liquidazione della retribuzione di risultato, ai sensi del precedente comma 6, avverrà successivamente, in esito al processo di valutazione annuale della performance e nel rispetto del vigente regolamento disciplinante la materia, fermo restando - in ogni caso - che, qualora gli obiettivi assegnati non verranno raggiunti, in tutto o in parte, le risorse non assegnate costituiranno economie di bilancio e torneranno nella disponibilità dell'ente (parere ARAN AII 132/2015).

# DISPOSIZIONI FINALI

## ART. 19

### VERIFICA TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE

1. Le Parti prendono atto - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 29 del CCNL del 17.12.20220 - del percorso già avviato, da parte dei dirigenti, di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale provinciale, come definito nei vigenti strumenti di programmazione, annuali e pluriennali.

## ART. 20

### DISPOSIZIONI TRANSITORIA E DI RINVIO

1. Qualora non venga sottoscritto, entro il 31.12.2024, il CCDI relativo all'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2025 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: € 194.620,00, e cioè lo stesso ammontare delle risorse finanziarie stabili previste per il 2024, fatte salve le decurtazioni previste per legge o contratto.
2. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento ai vigenti CCNL e alle norme di legge in vigore.

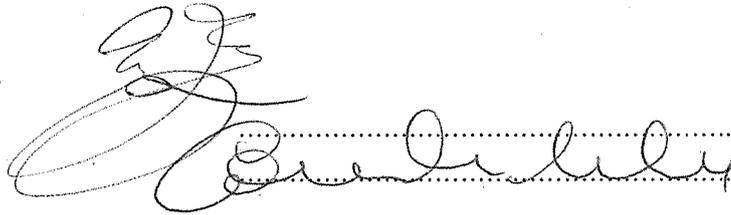
## ART. 21

### ADEMPIMENTI CONSEGUENTI ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

1. Il CCDI, regolarmente sottoscritto 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:

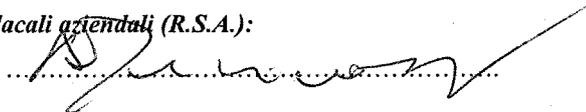
- Domenicucci Marco
- Cancellieri Michele



- 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)
- Tabarretti Paolo (U.I.L. FPL)

