



Prot. n. 48865/2024

Class. 004-3

Fasc. 7/2024

Relazione illustrativa al CCDI dei dirigenti provinciali Parte normativa 2024/2026 - Parte economica 2024

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	14 novembre 2024
Periodo temporale di vigenza	Il CCDI ha valenza normativa 2024/2026 ed economica 2024
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)</p> <p><u>Parte sindacale:</u> Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL (CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL)</p> <p>RSA</p>
Soggetti destinatari	Dirigenti provinciali, a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dall'Ipotesi del contratto integrativo (descrizione sintetica)	Quelle demandate dall'art. 35 del CCNL del 16.7.2024 alla specifica relazione sindacale della contrattazione integrativa: Parte normativa Utilizzo delle risorse decentrate annuali 2024: Parte economica
Data di sottoscrizione del CCDI	17 dicembre 2024 (previa autorizzazione di cui al DPG n. 322 del 12.12.2024)
Rispetto dell'iter e adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p> <p>E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno in data 5.12.2024 (verbale n. 26)</p> <p style="text-align: center;"><i>FAVOREVOLE</i></p>

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 della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, quale parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per il triennio 2024/2026 (DPG n. 15 del 31.1.2024, come modificato ed integrato)
		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 (PIAO), per il triennio 2024/2026 (DPG n. 15 del 31.1.2024, come modificato ed integrato)
		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. 121 del 30.4.2024, la Relazione sulla <i>Performance</i> relativa all'anno 2023, validata dal Nucleo di valutazione in data 30.4.2024 (prot. n. 16951). Sono state, altresì, rilasciate - per l'anno 2023 - le certificazioni del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti, delle E.Q. e dei restanti 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 - 3)*

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 (2024/2026), per la parte normativa; annuale (2024), per la parte economica; si stabiliscono modalità e tempistiche per le verifiche in ordine all'applicazione delle norme contrattuali, nonché per l'interpretazione autentica delle clausole controverse;

- *Disposizioni in ordine al diritto di sciopero e limitazioni (art. 4)*

Vengono individuate specifiche limitazioni, per la dirigenza, in ordine all'effettuazione di scioperi, qualora adibiti a servizi essenziali individuati dall'ente;

- *Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 5)*

Si ribadisce il ruolo centrale del dirigente nella definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso una programmazione degli interventi necessari a garantire la massima tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici;

- *Relazioni sindacali (artt. 6 - 9)*

Viene data rilevanza alla corretta gestione delle relazioni sindacali nelle diverse forme dell'informazione preventiva; del Confronto e della Contrattazione Integrativa, rinviando, peraltro, la costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione;

- *Criteri di utilizzo delle risorse decentrate (artt. 10 - 16)*

Vengono stabiliti i seguenti criteri:

- di riparto delle risorse decentrate fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, con destinazione a quest'ultima di una quota del fondo non inferiore al 15%, né superiore al 27%;
- di attribuzione della retribuzione di risultato, che può avvenire solo in esito di processo valutativo della performance, secondo il sistema vigente nell'ente;

- delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, nonché la conseguente correlazione con la retribuzione di risultato;
- per il conferimento di incarichi ad interim ed aggiuntivi, nonché per la definizione della percentuale di incremento della retribuzione di risultato;
- per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica in caso di conferimento di incarichi con retribuzione inferiore, a seguito di processi di riorganizzazione interna;
- in ordine al riconoscimento dell'elemento di "garanzia" della retribuzione di posizione, a favore del dirigente in distacco sindacale;
- per la definizione dei piani di welfare integrativo, da definire nel 2025;

- ***Costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 e utilizzo (artt. 17 - 18)***

Si prende atto dell'avvenuta costituzione del Fondo delle risorse decentrate dell'anno 2024 e, conseguentemente, si stabilisce la percentuale del fondo medesimo destinato alla retribuzione di risultato, da ripartire nella misura massima individuale del 25%, in relazione al numero dei dirigenti in servizio nell'anno.

Si prevedono, inoltre:

- criteri per la ripartizione del fondo medesimo, fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, con destinazione a quest'ultima, del 26,73% del fondo complessivo;
- criteri per l'attribuzione, a ciascun dirigente in servizio, della quota individuale "teorica" massima di retribuzione di risultato (soggetto ad eventuale riduzione per effetto della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno);

- ***Verifica tassi di assenza del personale (art. 19)***

Le parti prendono atto del percorso avviato nell'ente, come definito nei vigenti strumenti di programmazione;

- ***Disposizioni transitoria e di rinvio (art. 20)***

Si stabilisce che in assenza - entro il 31.12.2024 - di sottoscrizione del CCDI relativo all'anno 2025, per l'anno suddetto vengono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti le stesse somme previste per il 2024, relativamente alla parte stabile del fondo annuale delle risorse decentrate.

Si rinvia, infine, per quanto non disciplinato dal CCDI in questione, a quanto previsto dai vigenti CCNL e alle norme di legge;

- ***Adempimenti successivi alla sottoscrizione del CCDI (art. 21)***

Vengono riportati gli adempimenti, in capo all'ente, successivi alla sottoscrizione del CCDI, nel rispetto della disciplina normativa vigente;

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
(dott. Michele Cancellieri)**

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