



Classifica: 004-3

Fascicolo: 1/2026

(da citare sempre nella risposta)

Pesaro, firmato digitalmente il 28/05/2026

Relazione illustrativa al CCDI dei dipendenti delle Aree Parte normativa 2026/2028- Parte economica 2026

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	14.05.2026
Periodo temporale di vigenza	L'Ipotesi ha valenza normativa 2026/2028 ed economica 2026
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte pubblica:</u> Cancellieri Michele - segretario generale Feduzzi Marco – dirigente del Servizio 5 <u>Parte sindacale:</u> - Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL (CISLFPs - UIL FPL) - 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)	• Modifica della procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali: modifica dei requisiti di partecipazione, dei fattori valutativi e della ponderazione dei criteri di valutazione. • Definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale con incarico di E.Q.: a) valore della retribuzione di posizione attribuita riproporzionato in relazione al periodo di svolgimento dell'incarico; b) valutazione annuale conseguita; c) eventuale conferimento dell'incarico ad interim. • Modifica della disciplina della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale: esclusi i beneficiari della maggiorazione nell'anno precedente; esclusa la maggiorazione per il personale



		con incarico di E.Q. e prevista una graduatoria unica per tutti i Servizi per l'Area degli Operatori Esperti; modifica dei criteri in caso di parità; • Modifica della disciplina della correlazione tra produttività/retribuzione di risultato e presenza in servizio: equiparate alle presenze le assenze per congedo di maternità e terapia salvavita; • Recepiti i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 di cui allegato A): Criteri per la ripartizione degli incentivi da corrispondere al personale della Provincia di Pesaro e Urbino, ai sensi dell'art. 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e s.m.i., così come modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 (cosiddetto "Decreto correttivo").; • Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa – Fondo risorse decentrate anno 2026; • Dichiarazione congiunta con cui l'Amministrazione si impegna ad incrementare nell'anno 2027 le risorse stabili in misura pari allo 0,22% m.s 2021 (€ 12.228,00)
Data di sottoscrizione del CCDI		27 maggio 2026
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	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno in data 21/05/2026 (verbale n. 15, acquisito al protocollo al n. 22655).
		(da indicare gli eventuali rilievi fatti da parte del collegio dei revisori)
	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 2026/2028 (DPG n. 55 del 30/01/26).
		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 2026/2028 (DPG n. 55 del 30/01/26). 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. 111 del 17.04.2026, la Relazione sulla <i>Performance</i> relativa all'anno 2025, validata dal Nucleo di valutazione in data 24.04.2026 (<i>prot. n. 18006</i>). Sono state, altresì, rilasciate - per l'anno 2025 - le certificazioni del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti, delle E.Q. e dei dipendenti, ai sensi dell'art. 14, c. 6, del D.Lgs. 150/2009.
Eventuali osservazioni: _____		

B) Illustrazione dell'articolato del contratto

- Titolo I - 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;

- Titolo II Ordinamento professionale - Capo I – Progressioni economiche all'interno delle Aree (c.d. "Differenziali stipendiali") – Definizione delle procedure (artt. 13-18)

Modifica dei requisiti di ammissione:

previsione del decorso di almeno tre anni, anziché due, dalla data della precedente progressione;

differente ponderazione dei criteri valutativi: maggior peso alla performance, riduzione del punteggio previsto per il possesso di titoli culturali e professionali e assenza di previsione di punteggio per la formazione;

previsione di distinte selezioni per funzionari e funzionari con incarico di E.Q.;

previsione di selezioni per area di inquadramento, senza distinzione per profilo professionale;

modifica del punteggio attribuito alla esperienza professionale, considerando l'anzianità maturata negli ultimi dieci anni e prevedendo 5 punti per ogni anno dall'ultimo differenziale conseguito e 0,3 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 10, per gli anni precedenti l'ultimo differenziale.

- Titolo III – Determinazione delle risorse costituenti il fondo annuale delle risorse decentrate e criteri di utilizzo (artt. 19-42)

Inseriti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. che viene parametrata alla retribuzione di posizione ed alla valutazione individuale conseguita (*art. 20*).

Previsto l'incremento dell'indennità per centralinisti non vedenti (*art. 28*).

Modificata la disciplina del premio correlato alla performance individuale (*art. 32*).

Modificata la disciplina della correlazione tra produttività/retribuzione di risultato e presenza in servizio: equiparate alle presenze le assenze per congedo di maternità e per terapia salvavita (*art. 34*).

Recepiti i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 di cui allegato A (*art. 35*).

Inseriti tra i compensi previsti da disposizioni di legge i compensi per i componenti delle commissioni di concorso e di selezioni pubbliche (*art. 41*).



- **Titolo IV - Quantificazione e utilizzo delle risorse decentrate e del fondo dello straordinario - Anno 2026 (artt. 43-44)**

Presa d'atto delle risorse destinate nell'anno 2026 al Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79, CCNL 16.11.2022 disponibili per la contrattazione integrativa e delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione;

Determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa.

Titolo V – Determinazione del fondo del lavoro straordinario e criteri generali di utilizzo (artt. 45-47)

Determinazione per l'anno 2026 delle unità di dipendenti (n. 4), assegnate al Servizio 4 "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria" - che per esigenze eccezionali possono superare il limite individuale massimo di 180 ore annuali, rapportate al tempo pieno, fino al limite di 250 ore individuali (**art. 46**).

Presa d'atto dell'ammontare delle risorse annuali finalizzate alla liquidazione del lavoro straordinario (**art. 47**).

- **Titolo VI - Disposizioni finali (artt. 48-49)**

Vengono espressamente richiamate - confermandole - alcune disposizioni di cui ai CCDI previgenti, in quanto non in contrasto con il dettato del CCNL del 23.02.2026, ovvero con i CCDI da ultimo sottoscritti.

Dichiarazione congiunta: L'Amministrazione si impegna ad incrementare, nell'anno 2027, le risorse stabili in misura pari allo 0,22% m.s. 2021 (€ 12.228,00).

Allegato A) Criteri per la ripartizione degli incentivi da corrispondere al personale della Provincia di Pesaro e Urbino, ai sensi dell'art. 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e s.m.i., così come modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 (cosiddetto "Decreto correttivo").

**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.)