

**Contratto collettivo integrativo normativo triennio 2024/2026 - Area Dirigenza**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

---

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	29/10/2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2024 – 31/12/2026
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Marina Savini, Segretario Generale</p> <p>Dott. Fabrizio Basso, Dirigente del I Settore;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.I.S.L./F.P.S. reg.le; U.I.L./F.P.L.; C.G.I.L./F.P. reg.le</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.I.S.L. reg.le;</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigenziale della Provincia di Ancona
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Sono state oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 35 del CCNL 16/07/2024.
<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Controllo Interno in riferimento all'ipotesi di CCI normativo 2024/26</p> <p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in riferimento all'ipotesi di CCI normativo 2024/2026 sottoscritto in data 29/10/2024 giusto verbale n. 21 del 13/11/2024</p>
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Sono stati approvati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La deliberazione consiliare n. 35 del 27/09/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026;</li> <li>- la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026 giusta deliberazione consiliare n. 3 del 11/01/2024;</li> <li>- la deliberazione consiliare n. 6 del 16/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026;</li> <li>- il decreto del Presidente della Provincia di Ancona n. 3 del 18/01/2024 di approvazione del P.E.G. 2024-2026;</li> <li>- il piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 approvato con Decreto del Presidente n. 46 del 26/03/2024. Nell'ambito del P.I.A.O. è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e la trasparenza;</li> <li>- il Decreto del Presidente n. 101 del 01/08/2024 ad oggetto: "Linee di indirizzo riguardanti la costituzione del Fondo del personale dirigenziale relativo all'anno 2024",</li> </ul>

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, non quello di cui al comma 6 (disposizione, quest'ultima, che, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009, non è oggetto di diretta applicazione, né di adeguamento per gli enti locali).

#### Eventuali osservazioni

La sottoscrizione dell'ipotesi di CCI normativo 2024/26 è stata preceduta dai seguenti atti:

- determinazione dirigenziale del Settore I n. 996 del 20/08/2024, con cui si costituiva il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale 2024, prendendo atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori con verbale n. 4 del 09/08/2024;
- decreto del Presidente della Provincia n. 121 del 12/09/2024 con il quale sono state esplicitate e fornite al dirigente del primo settore le linee di indirizzo riguardanti la ripartizione del Fondo del personale dirigenziale.

#### **Modulo 2.1 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

La contrattazione integrativa per la stipula del nuovo CCI normativo 2024/2026 si è sviluppata ai sensi dell'art. 40 c. 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, nelle materie di cui all'art. 35 del CCNL della dirigenza dell'area funzioni locali, sottoscritto in data 16.07.2024.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo – parte normativa triennio 2024-2026 è costituita dai seguenti articoli sottoelencati:

*Art. 1 Finalità*

*Art. 2 Durata e ambito di applicazione*

*Art. 3 Relazioni sindacali*

*Art. 4 Interpretazione autentica*

*Art. 5 Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing*

*Art. 6 Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro*

*Art. 7 Formazione*

*Art. 8 Retribuzione di posizione e di risultato*

*Art. 9 Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata*

*Art. 10 Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge*

*Art. 11 Incarichi ad interim*

*Art. 12 Clausola di salvaguardia economica*

*Art. 13 Lavoro agile*

*Art. 14 Welfare integrativo*

*Art. 15 Verifica dell'applicazione del contratto*

*Art. 16 Norme finale*

#### a) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Descrizione	Importo
Risorse destinate alla Retribuzione di posizione	€ 134.000,00
Risorse destinate alla Retribuzione di risultato	€ 31.856,00
Risorse destinate alla Remunerazione incarichi ad interim (risultato)	€ 9.955,00
Compensi incentivanti (PNRR, comensi legali e incentivi tecnici)	€ 52.263,65

Risorse Fondo 2024 non destinate dalla contrattazione	€ 17.387,70
Totale Fondo 2024	€ 245.462,45

## b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Questa Amministrazione è dotata, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.MI.VA.P.) e di un Sistema di Performance Management, approvati, da ultimo, con Atti del Commissario Straordinario, rispettivamente, n. 148 del 13/6/2014 e con Decreto del Presidente n. 59 del 9/12/2014. Relativamente al personale dirigenziale, il Sistema di valutazione in questione prevede un punteggio massimo di punti 100, in relazione ai seguenti fattori:

N°	FATTORI	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
1	valutazione dei risultati	40
2	valutazione dei comportamenti	40
3	valutazione performance organizzativa	20
	TOTALE	100

La valutazione dei risultati riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente ad ogni dirigente con l'approvazione del Piano della Performance. Per l'anno 2024, con Decreto del Presidente n. 46 del 26/03/2024 è stata approvata la Sezione Performance nell'ambito del PIAO. Ad ogni obiettivo è stato assegnato un peso percentuale con cui viene misurata la rilevanza del singolo obiettivo. Complessivamente i pesi percentuali degli obiettivi assegnati ad ogni dirigente raggiungono la percentuale di 100. Per ogni obiettivo, il punteggio massimo attribuibile è di punti 40, mentre per la sufficienza i dirigenti devono raggiungere, sempre in relazione al singolo obiettivo, il punteggio di almeno 16. Il punteggio riguardante il singolo obiettivo viene poi ridefinito moltiplicandolo per il relativo peso percentuale.

La valutazione dei comportamenti si incentra sui seguenti aspetti: Gestione e sviluppo risorse umane (motivazione, guida, formazione della squadra sviluppo delle competenze, valutazione, clima interno), Organizzazione e coordinamento (pianificazione e programmazione delle attività e risorse, coordinamento, controllo del progetto, tensione al risultato in termini di tempi/costi/qualità ed impatto esterno), Soluzione dei problemi (capacità di individuare i problemi, metodo nell'affrontare i problemi, ricerca e valutazione degli effetti di più alternative, capacità di risoluzione, capacità decisionale), Abilità relazionali (autorevolezza e capacità d'influenzamento verso l'esterno/interno, capacità di comunicazione e relazione, orientamento al cliente), Innovazione (promozione e gestione del cambiamento, tensione al risultato, efficienza, programmazione del lavoro, controllo della gestione), Qualità dell'azione amministrativa (rispetto delle regole/norme senza introduzione di particolari formalismi, imparzialità). Per ogni fattore, il punteggio massimo attribuibile è di punti 40, mentre per la sufficienza il dirigente deve raggiungere, sempre in relazione al singolo obiettivo, il punteggio di almeno 5.

Per quanto riguarda la performance organizzativa, per l'anno 2024 sono stati assegnati gli obiettivi come da Decreto del Presidente n. 46 del 26/03/2024 sopra richiamato.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) propone al Presidente un'ipotesi di valutazione dei dirigenti. La valutazione finale spetta in ogni caso al Presidente.

La distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato avviene dividendo l'importo complessivo a tal fine destinato con l'insieme dei punteggi attribuiti ai dirigenti, ciascuno elevato al quadrato; il valore unitario così risultante viene moltiplicato per il punteggio, elevato al quadrato, conseguito da ciascun dirigente.

Per quanto sopra si attesta la coerenza del Sistema di Valutazione adottato da questa Amministrazione con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel Tit. III del D.Lgs. 150/2009 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

## Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

### III.1 Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

*III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.1.2 Sezione II – Risorse variabili*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.1.3 Sezione III - Decurtazioni del Fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.1.4 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.1.5 Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

***III.2 Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

---

*III.2.1 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.2.4 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*III.2.6 Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

***III.3 Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente***

---

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

***III.4 Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

---

Ancona, 11 novembre 2024

Il Dirigente del Settore I

Avv.to Fabrizio Basso