

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIRIGENTE  
PERSONALE DIRIGENTE DEL RUOLO UNICO REGIONALE ASSEGNATO  
ALL'ASSAM  
PERIODO 2021 - 2023**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**1 – Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

Data di sottoscrizione	30/12/2021
Periodo temporale di vigenza	periodo 2021 – 2023
Composizione della delegazione trattante: - delegazione di parte pubblica	Maria Di Bonaventura (presidente – Dirigente Servizio Risorse umane organizzative e strumentali) Enrica Bonvecchi (componente - Dirigente del Servizio Stazione Unica Appaltante) Mauro Terzoni (componente – Dirigente della P.F. Provveditorato, economato e sicurezza sui luoghi di lavoro) Andrea Bordoni (componente – Direttore ASSAM)
- delegazione di parte sindacale (ammesse alla contrattazione e firmatarie)	FP CGIL CISL FPL UIL FPL FEDIR DIREL DIRER
Soggetti destinatari	Personale dirigente del ruolo unico regionale assegnato all'ASSAM
Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato e suo utilizzo

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:  
- Con decreto del dirigente del Servizio Risorse umane organizzative e strumentali n. 624 del 10/09/2021 è stato costituito il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente del ruolo unico regionale assegnato all'ASSAM anno 2021; è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale dirigente del ruolo unico regionale assegnato all'ASSAM – periodo 2021-2023; il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Marche, con verbale del 20/12/2021, ha certificato la compatibilità dei costi del contratto integrativo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalle norme di legge; la Giunta regionale, con deliberazione del 28/12/2021, ha autorizzato la stipula dell'ipotesi di contratto integrativo; in data 30/12/2021 è stato sottoscritto il contratto definitivo.

- E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, comprensivo del Piano per l'organizzazione del lavoro agile (POLA) di cui al decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, con deliberazione della Giunta regionale n. 96 del 01/02/2021, aggiornato con deliberazione n. 1257 del 25/10/2021.
- E' stato adottato il Piano di Prevenzione della corruzione e il Programma per la trasparenza e l'integrità, per il triennio 2021-2023, di cui all'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, con decreto del Direttore dell'ASSAM n. 82 del 26/03/2021, successivamente integrato e modificato con decreto n. 95 del 30/03/2021.
- E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui agli articoli 20 e 21, del decreto legislativo n. 33/2013 relativi alla valutazione della performance ed alla contrattazione collettiva.
- La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del decreto legislativo n. 150/2009.

## **2 – Modulo II – 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)**

Il contratto recepisce le disposizioni normative contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area delle Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018 sottoscritto in data 17 dicembre 2020 e disciplina la costituzione e la ripartizione del Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente del ruolo unico regionale assegnato all'ASSAM, con riferimento all'annualità economica 2021.

Il Fondo è stato quantificato sulla base delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e delle vigenti normative (statali e regionali).

In tale contesto, il riferimento è fatto in particolare a:

- **articolo 57 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area delle Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 17 dicembre 2020**, che definisce la nuova disciplina per la quantificazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente e la relativa destinazione;
- **articolo 56 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area delle Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 17 dicembre 2020**, che stabilisce l'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;
- **articolo 4 del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16 convertito nella legge 2 maggio 2014, n. 68**. La disposizione, nel definire le misure conseguenti al mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi da parte delle regioni e degli enti locali, individua un percorso guidato per recuperare gradualmente le somme attribuite al di fuori dei vincoli economici e normativi prescritti per la contrattazione integrativa; La nota interministeriale dell'8 agosto 2014 attuativa della circolare n. 60/GAB in data 12 maggio 2014 a firma congiunta del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro dell'Economia e delle Finanze relativa alle modalità attuative del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16 convertito nella legge n. 68/2014, contiene le indicazioni applicative dell'articolo 4 citato e in particolare, al punto 1 (pagina 3), fa salva la costituzione dei fondi contrattuali adottati dalle regioni e dagli organismi strumentali delle stesse in conformità alle leggi regionali già vigenti;
- **articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e articolo 3, comma 1, della legge regionale 3 agosto 2010, n. 11**, ai sensi del quale, la regione concorre al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- **articolo 10, comma 2, della legge regionale 15 novembre 2010, n. 16**, ai sensi del quale in conseguenza di processi di riorganizzazione finalizzati all'incremento dell'efficacia e

dell'efficienza dei servizi, la Giunta regionale può procedere alla riduzione stabile del fondo della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza e che l'importo della relativa riduzione può incrementare stabilmente il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente;

- **articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122**, ai sensi del quale, a decorrere dall'anno 2015, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale è decurtato di un importo pari alle riduzioni effettuate per effetto delle cessazioni del personale in servizio avvenute nel periodo 2011 – 2014;
- **articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75**, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- **articolo 11, comma 1, lettere a) e b), decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135**, ai sensi del quale il limite di cui all'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, e alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23;
- **articolo 33, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34**, ai sensi del quale il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;
- **decreto ministeriale 3 settembre 2019** il quale fa salvo il limite iniziale al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, qualora il personale in servizio sia inferiore a quello rilevato al 31 dicembre 2018.

Ai sensi dell'articolo 57, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area delle Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018 del 17 dicembre 2020, le risorse stabili corrispondono a quelle dell'anno precedente, come certificate dall'organo di revisione, incrementate degli aumenti previsti dall'articolo 56 del predetto CCNL, pari all'1,53% del monte salari 2015.

In Applicazione del parere ARAN AFL33, tra le risorse variabili sono state stanziare le risorse derivanti dall'aumento dell'1,53% del monte salari 2015, per gli anni 2018, 2019 e 2020. Tale somma è destinata a incremento della retribuzione di posizione e, per la parte residua, ad incrementare la retribuzione di risultato.

Le risorse del Fondo, sono state ridotte della quota eccedente le corrispondenti risorse dell'anno 2016, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la determinazione dei fondi per la contrattazione integrativa e in particolare dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Essendo infatti il personale in servizio non superiore a quello rilevato al 31 dicembre 2018, per effetto di quanto previsto dal Decreto Ministeriale 3 settembre 2019, si applica il limite iniziale al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Le risorse del Fondo sono complessivamente pari a Euro 60.915,66, non comprensive degli oneri riflessi, e sono ripartite secondo quanto individuato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto medesimo.

Il contratto prevede che le risorse destinate alla retribuzione di posizione ammontano complessivamente a Euro 46.613,60 (arretrati esclusi); quelle destinate alla retribuzione di risultato ammontano complessivamente a Euro 12.486,45 e corrispondono al 26,79 per cento della retribuzione di posizione e al 21,13 per cento del totale fondo (al netto degli arretrati).

Per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione la disciplina concernente il sistema di valutazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, di cui all'allegato B) al contratto decentrato del personale dirigente del 28/12/2012. L'utilizzo dei sistemi premianti di cui alla deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, confermato anche per l'anno 2021, è conseguente all'attuazione dell'articolo 2, comma 2, della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione), il quale prevede la disciplina delle procedure per la valutazione del personale e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

Tutti gli istituti del salario accessorio sono remunerati sulla base dell'esito del raggiungimento dei risultati di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 96 del 01/02/2021 e n. 1257 del 25/10/2021, concernenti il Piano della performance 2021 – 2023.

Il Piano della performance individua gli indirizzi di medio periodo per l'azione amministrativa e definisce annualmente gli obiettivi strategici ed operativi da assegnare alle strutture organizzative regionali.

L'attuazione del suddetto Piano costituisce obiettivo strategico primario per le strutture regionali.

Il Piano si compone di tre parti; dopo una prima parte nella quale vengono presentate le funzioni, l'organizzazione amministrativa, le risorse umane e finanziarie a disposizione delle strutture della Giunta della Regione Marche, vengono introdotte, adeguatamente specificate, la performance organizzativa, più rivolta alla dimensione strategica e la performance individuale, rivolta al raggiungimento dei risultati degli obiettivi specifici.

## **RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA**

### **1 – Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 è complessivamente pari a Euro 60.915,66, come riportato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto decentrato.

#### **1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Le risorse permanenti sono complessivamente pari a Euro 62.925,46, come specificate nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto decentrato.

##### **- Risorse storiche consolidate**

Le risorse storiche consolidate di cui all'articolo 57, comma 2, lettera a), del Contratto collettivo nazionale del 17/12/2020 sono pari a Euro 62.106,46.

##### **- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Gli incrementi esplicitamente quantificati in sede di Contratto collettivo nazionale, con carattere di certezza e stabilità, sono pari a Euro 819,00 (articolo 56, comma 1, CCNL del 17/12/2020 – 1,53% monte salari 2015).

- **Altri incrementi con carattere di certezze e stabilità**

Non vi sono altri incrementi.

## **1.2 – Sezione II – Risorse variabili**

Le risorse variabili sono complessivamente pari a Euro 2.457,00 e sono costituite dagli incrementi di cui all'articolo 56, comma 1, del CCNL del 17/12/2020, relativi alle annualità 2018, 2019 e 2020.

## **1.3 – Sezione III – Decurtazioni del Fondo**

Le risorse del fondo 2021 sono decurtate di Euro 4.466,80, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, corrispondente all'importo eccedente il fondo dell'anno 2016 al netto delle risorse non soggette al vincolo.

## **1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

La sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.1 ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione 1.3) pari ad Euro 58.458,66;
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.2 ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione 1.3) pari a Euro 2.457,00;
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle due voci precedenti) pari ad Euro 60.915,66.

## **1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## **2 – Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

In coerenza con le risorse disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo del 30/12/2021, è dettagliata nel prospetto di cui all'allegato A) dell'accordo medesimo.

Nell'utilizzo del fondo è stato rispettato l'equilibrio tra le risorse stabili e gli istituti aventi carattere di generalità o con natura fissa e ricorrente.

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

Le risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione ammontano a Euro 48.429,21 e corrispondono alla retribuzione di posizione e relativi arretrati.

## **2.2– Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Le risorse negoziate nel contratto integrativo sottoposto a certificazione, ammontano a Euro 12.486,45 e sono destinate alla retribuzione di risultato.

## **2.3 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

La sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, elaborata sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.1) pari ad Euro 48.429,21;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.2) pari ad Euro 12.486,45;
- c) Totale eventuali destinazioni ancora da regolare (come esposto nella sezione 2.3) parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle tre voci precedenti) pari a Euro 60.915,66.

## **2.5– Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Si attesta che la definizione del Fondo è avvenuta nel rispetto dei seguenti vincoli di carattere generale:

- a) rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: le risorse permanenti, pari a Euro 62.925,46, vengono impiegate per Euro 46.613,60 per finanziare istituti con carattere fisso e ricorrente;
- b) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione il sistema di valutazione, approvato

dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, di cui all'allegato B) al contratto decentrato.

- c) rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Le risorse del Fondo 2021 non sono superiori a quelle dei Fondi certificati nel 2016 e 2020, al netto delle risorse non soggette al limite, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la determinazione dei Fondi per la contrattazione integrativa, la cui consistenza deve essere coerente con l'obiettivo di non incrementare della spesa complessiva di personale e delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

	Fondo 2016	Fondo 2020	Fondo 2021
Risorse fisse	57.639,66	62.106,46	62.925,46
Risorse variabili	-	32.500,00	2.457,00
Riduzione per supero vincolo fondo 2016	-	- 4.466,80	- 4.466,80
Totale Fondo	57.639,66	90.139,66	60.915,66
Risorse non soggette al vincolo	-	32.500,00	3.276,00
Totale Fondo per vincolo	57.639,66	57.639,66	57.639,66
Destinazioni non contrattate	8.250,00	70.000,00	48.429,21
Destinazioni contrattate	49.389,66	20.139,66	12.486,45
Destinazioni da regolare	-	-	-
Totale destinazioni	57.639,66	90.139,66	60.915,66

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

**4.1– Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.**

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione / variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente modulo II.

**4.2– Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Dall'utilizzo del Fondo relativo all'anno precedente non sono risultate economie da riportare tre le risorse del fondo 2021.

#### **4.3– Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Trattandosi di un fondo relativo all'anno 2021, sono già stati impegnati e liquidati complessivamente Euro 48.429,21, oltre agli oneri riflessi, per un totale complessivo di Euro 65.467,00, a valere sulle risorse permanenti del fondo, con imputazione della spesa a carico dei capitoli 2990170030, 2990170031 e 2990170033 del bilancio 2021/2023, annualità 2021.

Restano da liquidare Euro 12.486,45, oltre agli oneri riflessi pari a Euro 4.158,00, per un totale complessivo di Euro 16.644,45, relativi alla retribuzione di risultato. Tale onere è a carico del bilancio dell'ASSAM, con riferimento ai contributi per le spese di personale di cui all'articolo 17, comma 1, lettera c), della legge regionale n. 9/1997, stanziati sul capitolo 2160110055 del bilancio regionale 2021/2023, annualità 2022. Il contributo per l'anno 2022 è, infatti, comprensivo anche dell'onere che deriva dal salario accessorio relativo all'anno 2021, che verrà erogato nel prossimo anno. Tale contributo sarà poi restituito dall'ASSAM sul capitolo di entrata sul capitolo di entrata 1902990002, correlato ai capitoli 2990170030, 2990170031 e 2990170033, in virtù della convenzione dalla stessa sottoscritta con la regione Marche, avente ad oggetto la gestione del personale.

Ancona, lì 29 dicembre 2021

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE  
ORGANIZZATIVE E STRUMENTALI  
*(Dott.ssa Maria Di Bonaventura)*

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2015 e che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*