

**REGIONE MARCHE**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**AREA DELLA DIRIGENZA FFL DELLA GIUNTA REGIONALE**  
**ANNUALITA' 2023**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**1 – Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge**

Data di sottoscrizione	11/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Annualità 2023
Composizione della delegazione trattante: - delegazione di parte pubblica	Maria Di Bonaventura (Presidente – Direttore Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali) Mauro Terzoni (Componente – Direttore Dipartimento Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione) Daniela Del Bello (Componente – Dirigente della Direzione Risorse umane e strumentali)
- delegazione di parte sindacale (ammesse alla contrattazione e firmatarie)	FP CGIL CISL FP UIL FPL DIREL DIRER
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Giunta regionale
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 della Direzione Risorse umane e strumentali n. 285 del 19/05/2023 è stato costituito il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Giunta regionale anno 2023; in data 06/11/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo Area della dirigenza FFL della Giunta regionale annualità 2023; il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Marche, con verbale n. 19 del 20/11/2023, 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 n. 1814 del 27/11/2023, ha autorizzato la stipula dell'ipotesi di collettivo decentrato integrativo; in data 11/12/2023 è stato sottoscritto il contratto definitivo.
- È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, con deliberazione della Giunta regionale n. 345 del 13/03/2023, concernente l'approvazione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2023/2025, di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021.

- È stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e di trasparenza, di cui all'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, con deliberazione della Giunta regionale n. 345 del 13/03/2023, concernente l'approvazione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2023/2025, di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021.
- È 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 ed è stata adottata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 801 del 27/06/2022.
- È stato adottato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, con deliberazione della Giunta regionale n. 861 dell'11/07/2022.

## **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 della Giunta regionale, con riferimento all'annualità economica 2023.

Il Fondo è stato quantificato sulla base delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e della vigente normativa, tenendo conto degli effetti determinati sull'organizzazione e sugli organici sia della dirigenza che del comparto della Regione Marche della legge 7 aprile 2014, n. 56, che ha trasferito alle regioni le funzioni non fondamentali delle province, attuata dalla legge regionale 3 aprile 2015, n. 13, a decorrere dall'aprile 2016, oltre che dei commi da 793 a 807 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, che ha disposto il trasferimento alle regioni delle competenze e del personale dei Centri per l'impiego con decorrenza 1° gennaio 2018, nonché del processo di riorganizzazione di cui alla legge regionale 30 luglio 2021, n. 18.

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 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 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 1, comma 799, della legge 27 dicembre 2017, n. 205**, ai sensi del quale al personale dei centri per l'impiego trasferito ai sensi dei commi da 793 a 797 si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto per il personale delle amministrazioni di destinazione, con conseguente adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio;

- **articolo 1, comma 800, della legge 27 dicembre 2017, n. 205**, ai sensi del quale, è stato armonizzato il trattamento economico del personale delle province transitato nella regione Marche ai sensi dell'articolo 1, comma 92, della legge 7 aprile 2014, n. 56, e dell'articolo 1, commi 424 e 425, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, con quello del personale regionale;
- **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. 75/2017, 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;
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2019**, di attuazione dell'articolo 23, comma 4, del D.Lgs n. 75/2017, concernente il trattamento accessorio del personale e la sperimentazione, dal quale risulta in particolare che la regione Marche rispetta i parametri a) e b) dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, potendo così agire ad incremento della dotazione delle risorse stabili del fondo salario accessorio ai fini dell'armonizzazione dei trattamenti del personale trasferito dalle province, sia per il comparto che per la dirigenza, come previsto dall'articolo 1, comma 800, della legge n. 205/2017;
- **deliberazione di Giunta regionale n. 568 del 16/05/2019**, concernente la nuova disciplina del processo di omogeneizzazione del trattamento economico del personale proveniente dalle province con quello del personale regionale, alla luce del DPCM 8 marzo 2019;
- **articolo 33, comma 1, ultimo periodo, 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, dando atto che è fatto 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;
- **decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, articolo 57, comma 3-septies**, ai sensi del quale le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34;
- **decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79, art. 3, comma 4-ter**, il quale prevede che a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.
- **deliberazione n. 1842 del 30/12/2022**, con la quale la Giunta regionale ha autorizzato la Direzione Risorse umane e strumentali a conglobare il Fondo per le risorse decentrate del personale dirigente della Giunta regionale, di cui alla deliberazione n. 1808 del 27/12/2022, con quello del personale dirigente del ruolo unico regionale assegnato all'AMAP (ex ASSAM), di cui alla deliberazione n. 1842 del 30/12/2022, e ad aggiornare la rappresentazione delle limitazioni ai fondi di finanziamento del trattamento accessorio;

- **decreto del dirigente della Direzione Risorse umane e strumentali n. 31 del 24 gennaio 2023** di attuazione della deliberazione di Giunta regionale n. 1842 del 30/12/2022.

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 dell'importo della retribuzione di anzianità del personale cessato nell'anno 2020, 2021 e 2022.

Le risorse consolidate includono quelle relative ai Fondi del personale trasferito dalle province ex legge n. 56/2014, nonché quelle corrispondenti al trattamento accessorio del personale dei Centri per l'impiego e al riallineamento del trattamento accessorio del citato personale trasferito ex legge n. 56/2014, in applicazione dell'articolo 1, commi 799 e 800, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2019, che non rilevano ai fini del computo del limite di cui all'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

La parte variabile del Fondo è costituita da risorse finalizzate, previste da specifiche disposizioni di legge (articolo 57, comma 2, lettera b), del CCNL 2016/2018). In particolare tali risorse si riferiscono ai compensi per gli avvocati regionali, ai sensi dell'articolo 9, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 ed alla successiva deliberazione di Giunta regionale n. 1564 del 19/12/2016 di approvazione del relativo regolamento, con le modifiche di cui all'articolo 10, comma 5, del CCDI dell'Area della dirigenza FFLL periodo 2021-2023, secondo quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Piemonte n. 20/2018/SRCPIE/PAR del 1 febbraio 2018. Sono inoltre incluse quelle finalizzate alle unità dirigenziali distaccate presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016, in ragione tempo della durata del distacco, e dell'unità dirigenziale con incarico di Soggetto aggregatore, rispettivamente il primo finanziato dall'articolo 3, comma 1, del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito nella legge 15 dicembre 2016, n. 229, il secondo, assunto in deroga alle facoltà assunzionali, ai sensi dell'articolo 1, comma 512, della legge n. 208/2015. Tali disposizioni risultano perfettamente allineate a quanto stabilito anche dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135, per cui non rilevano ai fini del computo del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

La parte variabile include inoltre la RIA del personale cessato nell'anno 2022 (articolo 57, comma 2, lettera a), CCNL del 17/12/2020) e le risorse residue non utilizzate nell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del CCNL 2016/2018.

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. La riduzione del fondo ammonta pertanto a Euro 72.908,31.

Le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2023 sono complessivamente pari a Euro 4.015.741,59 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 2.883.253,61. A decorrere dall'anno 2022, in relazione all'avvio dell'operatività delle nuove strutture della Giunta regionale, trova applicazione la graduazione delle posizioni dirigenziali sulla base dei criteri di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 1522 del 06/12/2021, per effetto dei quali ai direttori di dipartimento ed ai dirigenti con incarico di direzione delle Direzioni e dei Settori, sono corrisposti i seguenti valori economici:

<b>FASCIA</b>	<b>VALORE ECONOMICO</b>	<b>TIPOLOGIA STRUTTURA</b>
Dip	Euro 70.000,00	struttura complessa
Dir	Euro 60.000,00	struttura complessa
Set1	Euro 45.500,00	struttura semplice
Set2	Euro 39.300,00	struttura semplice
Set3	Euro 32.100,00	struttura semplice
Set4	Euro 27.000,00	struttura semplice

Il contratto prevede inoltre che le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono complessivamente pari a Euro 839.637,94, che corrisponde al 20,91 per cento del fondo, e sono ripartite secondo quanto previsto dall'articolo 6 del contratto decentrato.

Per la valorizzazione della performance, trova applicazione il sistema di misurazione e valutazione approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 861 dell'11/07/2022.

Sono inoltre previsti i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni e di attività. Detti compensi sono correlati a:

- compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'articolo 9, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, relativamente alle sentenze favorevoli con spese a carico della controparte e alle sentenze favorevoli con spese compensate;
- incremento retribuzione posizione e risultato personale regionale distaccato presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione, ai sensi dell'articolo 50, commi 7 e 7 bis, del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, finanziato con le risorse di cui all'articolo 4, del medesimo decreto legge;
- retribuzione di posizione e risultato del personale regionale assegnato al Soggetto aggregatore ai sensi dell'articolo 9 del decreto legge n. 66/2014 e dell'articolo 1, comma 512, della legge n. 208/2015.

L'utilizzo dei sistemi premianti di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 861 dell'11/07/2022 è conseguente all'attuazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione. L'intero processo della performance si snoda nelle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione, inquadrabili nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, in conformità con quanto previsto dall'art. 4, comma 2 del D. lgs. 150/2009, così come modificato dal D. lgs. 74/2017. Il metodo di elaborazione del documento è basato su coerenza e correlazione; in particolare gli obiettivi sono stati impostati in maniera fortemente integrata; essi nascono e si sviluppano nell'ambito di un sistema a cascata in cui la priorità strategica è declinata in obiettivi strategici misurati con obiettivi di outcome (controllo strategico), a loro volta declinati in obiettivi operativi affidati al coordinamento dei Direttori di Dipartimento e assegnati alla responsabilità attuativa di Dirigenti di Direzione e di Settore e misurati con indicatori di output (controllo di gestione).

Gli obiettivi della struttura costituiscono performance organizzativa e sono distinti dagli obiettivi individuali che affluiscono in via esclusiva ai dirigenti. Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire; gli obiettivi

individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente e non collegate a quelle della struttura.

Tutti gli istituti del salario accessorio sono remunerati sulla base dell'esito del raggiungimento dei risultati previsti nel Piano della performance, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 345 del 13/03/2023 e ss.mm.i.

Ancona, lì 11/12/2023

IL DIRIGENTE DELLA DIREZIONE RISORSE UMANE E  
STRUMENTALI

***(Dott.ssa Daniela Del Bello)***

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