

AMAP REGIONE MARCHE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI DEL RUOLO UNICO
REGIONALE ASSEGNATO ALL'AMAP (ex ASSAM)
ANNUALITA' 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	30/12/2022
Periodo temporale di vigenza	annualità 2022
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 Direzione Risorse Umane e strumentali) Andrea Bordoni (componente – Direttore AMAP)
- delegazione di parte sindacale (ammesse alla contrattazione e firmatarie)	FP CGIL CISL FPL UIL FPL FEDIR DIREL DIRER
Soggetti destinatari	Personale DELL'Area delle Funzioni locali del ruolo unico regionale assegnato all'AMAP (ex 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 della Direzione Risorse umane e strumentali n. 758 del 15/12/2022 è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente della Giunta regionale anno 2022; in data 16/12/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Giunta regionale assegnato all'AMAP (ex ASSAM) – annualità 2022; il Collegio dei Revisori dei Conti della regione Marche, con verbale n. 27 del 29/12/2022, 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 30/12/2022, ha autorizzato la stipula dell'ipotesi di contratto integrativo; in data 30/12/2022 è stato sottoscritto il contratto definitivo.

- E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, con deliberazione della Giunta regionale n. 507 del 02/05/2022 e ss.mm.ii., concernente l'approvazione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2022/2024, di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021.
- E' 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. 507 del 02/05/2022 ss.mm.ii., concernente l'approvazione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2022/2024, di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021.
- 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 ed è stata adottata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 801 del 27/06/2022.
- E' 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)

La legge regionale 12 maggio 2022, all'articolo 1, ha previsto la trasformazione dell'Agenzia regionale per i servizi nel settore agroalimentare delle Marche (ASSAM), in Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca" (AMAP).

Come stabilito dall'articolo 11 della precitata legge regionale n. 11/2022, al personale del ruolo AMAP si applica il CCNL autonomie locali, in considerazione dello status di ente pubblico non economico acquisito dall'agenzia.

E' pertanto necessario, ai sensi del decreto legislativo n. 165/2001, attivare le procedure per la nomina della delegazione trattante di parte pubblica e della RSU, per avviare la contrattazione decentrata integrativa al fine di costituire il nuovo Fondo delle risorse decentrate dell'agenzia, che sarà determinato in base alla dotazione organica approvata e all'andamento delle effettive assunzioni di personale e/o di utilizzo temporaneo di personale a copertura, di volta in volta, dei posti dotazionali, applicando le regole previste per gli enti di nuova istituzione e le modalità prescritte per l'incremento stabile della dotazione di personale in servizio, ai sensi dell'articolo 79, comma 1, lettera c), del CCNL del 16/11/2022 del comparto Funzioni locali (oppure articolo 67, comma 5, lettera a), del CCNL del 21/05/2018). Tale processo sarà avviato a partire dal 1° gennaio 2023, data da cui decorre la piena operatività dell'Agenzia. Sino a tale data l'Agenzia continua ad operare secondo le disposizioni precedenti l'approvazione della legge regionale n. 11/2022.

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 dell'Area delle Funzioni locali del ruolo unico regionale assegnato all'AMAP (ex ASSAM), con riferimento all'annualità economica 2022.

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.

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 58.458,66, 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 45.500,00; quelle destinate alla retribuzione di risultato ammontano complessivamente a Euro 12.958,66 e corrispondono al 28,48 per cento della retribuzione di posizione e al 22,17 per cento del totale fondo.

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.

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. 507 del 02/05/2022 e ss.mm.ii.

Ancona, li 30 dicembre 2022

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.