

**AMAP REGIONE MARCHE**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PERSONALE NON DIRIGENTE 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)	RSU FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del ruolo unico regionale assegnato all'AMAP (ex ASSAM)
Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo per le risorse decentrate 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. 759 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 disciplina la costituzione del Fondo per le risorse decentrate del personale 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 67, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018**, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2018, il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'articolo 31, comma 2 del CCNL del 21/01/2014, relative all'anno 2017, al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- **articolo 67, commi 2 e 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018**, i quali prevedono gli incrementi di parte stabile e variabile del fondo per le risorse decentrate;
- **articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e articolo 67, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali**

**relativo al triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018**, a norma dei quali 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;

- **deliberazione n. 19/2018 del 18/10/2018 della Sezione delle autonomie della Corte dei conti**, che enuncia il seguente principio di diritto: **“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall’art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”**.
- **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.
- **articolo 1, comma 870, della legge 30 dicembre 2020, n. 178**, a norma del quale le risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.

Ai sensi dell'articolo 67, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, del 21 maggio 2018, è stato determinato l'importo unico consolidato, corrispondente all'importo delle risorse stabili del Fondo del personale della Giunta regionale assegnato all'AMAP (ex ASSAM) anno 2017 certificato dal Collegio dei revisori.

Tale ammontare è stato ridotto della somma destinata nell'anno 2017 alle posizioni organizzative e alle alte professionalità.

Le risorse stabili sono state incrementate secondo quanto previsto dall'articolo 67, comma 2, lettere a), b) e c), del contratto collettivo sopra citato, relativamente all'incremento di Euro 83,20 per il personale al 31/12/2015, al differenziale per le progressioni economiche e alla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato negli anni 2017, 2018, 2019 e 2020; sono inoltre state ridotte in relazione all'incremento della dotazione organica dell'ASSAM proprio, ai sensi dell'articolo 67, comma 2, lettera e) e comma 5, lettera a), del CCNL del 21/05/2018, a fronte delle cessazioni del personale regionale assegnato all'ente, importo rideterminato rispetto al decreto n. 625/2021 sopra citato, come da nota del direttore dell'ASSAM prot. n. 8828 del 10/12/2021.

Ai sensi dell'articolo 67, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 – 2018, del 21 maggio 2018, la parte variabile del Fondo è costituita dagli importi una tantum che derivano dai risparmi di spesa rispetto al fondo dello straordinario (lettera e) e dalla frazione di RIA non spesa del personale cessato nel 2021 (lettera d), oltre che dalle risorse residue non utilizzate del fondo dell'anno precedente (articolo 68, comma 1).

Le risorse del Fondo sono state decurtate della quota eccedente quelle determinate per l'anno 2016, per effetto delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio

2017, n. 75 e all'articolo 67, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, al netto delle somme escluse dal vincolo, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la determinazione dei fondi per la contrattazione integrativa.

Le risorse del Fondo sono complessivamente pari a Euro 223.391,15, non comprensive degli oneri riflessi, e sono ripartite, ai sensi degli articoli 68 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Nella destinazione delle risorse sono rispettati i vincoli di cui all'articolo 68, comma 3, del contratto collettivo sopra citato.

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 previste risorse per la differenziazione del premio individuale, ai sensi dell'articolo 69 del CCNL del 21/05/2018, spettante ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate.

Per la remunerazione di attività per le quali spetta il riconoscimento di specifici compensi ai sensi dell'articolo 70-bis e 70-quinquies del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, sono individuate le tipologie di cui agli articoli 69 e seguenti del Contratto decentrato del 28/12/2018, come modificate dal contratto dell'anno 2019.

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'articolo 4, comma 2 del D.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. n. 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.*