



PROVINCIA DI PISA

Istituzione dei Comuni per il governo dell'area vasta, Scuole, Strade e Sistemi di trasporto, Territorio e Ambiente,
Gestione associata di servizi e assistenza ai Comuni

PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 al comma 3-sexies prevede che a corredo di ogni contratto collettivo decentrato integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19/07/2012, con Circolare n. 25 il Mef, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), pertanto, è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato dalla Delegazione trattante in data 16/11/2022.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		Preintesa definita in data 06/11/2025 C.C.D.I. sottoscritto in data 18/11/2025
Periodo temporale di vigenza		Economico 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, FEDIR SANITA', DIREL, DIRER, UNSCP Firmatarie del CCDI: Direts - Area DirEl già Sezione Fedirets; FP- CGIL, UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 10/11/2025 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con Decreto del Presidente N. 30 del 13.03.2025 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, ricomprendente la SOTTOSEZIONE 2.2 "Performance" e la SOTTOSEZIONE 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"
		L'organo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance anno 2024 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 08/07/2025. La stessa Relazione è stata approvata con Decreto presidenziale n. 83 del 09/07/2025. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013, i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.
Osservazioni:		

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Gli obiettivi e l'oggetto del nuovo CCDI

Il presente contratto decentrato della Provincia di Pisa disciplina i criteri generali di distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e per la determinazione della retribuzione di risultato.

Illustrazione dei contenuti del CCDI

Si elencano di seguito i principali contenuti del decentrato:

Art. 1 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato
Art. 2 . Clausole finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La costituzione del Fondo complessivo per l'anno 2025 è stata adottata con determinazioni dirigenziali n. 610 del 14/04/2025 e n. 1169 del 04/08/2025. Il CCDI disciplina gli impieghi del Fondo 2025. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna il CCDI sono riportati gli elementi utili a valutarne la sua ricaduta economica.

Per l'anno 2025 sono rese disponibili dall'Amministrazione e destinate alla retribuzione di risultato le risorse di cui all'art. 39, comma 3 pari a complessivi €. 746,91 (Risorse corrispondenti all'incremento dello 0.22% annualità 2025 del Monte Salari Dirigenti anno 2018).

Per effetto del suddetto contrattuale il Fondo 2025 ammonta a complessivi €. 184.466,18; la quota destinata a retribuzione di posizione è pari a 77,92% e la quota destinata a retribuzione di risultato è pari 22,08%.

ANNO 2025	
	IMPORTO
Retribuzione di Posizione	143.741,03
Retribuzione di Risultato	40.725,25
Totale	184.466,18

C) effetti abrogativi impliciti

Il CCDI ha efficacia economica dal 01/01/2025.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto la distribuzione della retribuzione di risultato avviene sulla base dei criteri del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione approvato con Decreto presidenziale n. 95 del 24/07/2015. In particolare: la determinazione della retribuzione di risultato è correlata alla risultanza del Sistema di misurazione e valutazione della performance in relazione al raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati.

Ai sensi dell'art. 30, comma 7, tenuto conto che l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità, non trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del citato art. 30.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il collegamento con gli strumenti di programmazione è rappresentato dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 (D. Presidenziale 30 del 13/03/2025) e DUP 2025/2027 (D.C.P. 38 del 12/12/2024) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione intende raggiungere e dal Piano delle Performance 2025/2027 ricompreso nel PIAO dove sono esplicitati gli obiettivi annuali ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

La Delegazione di Parte Pubblica
Il Segretario Generale
(Danilo D'Acio)

