



Provincia
di Pesaro e Urbino

Area 2 - Servizi Interni
Servizio 2.1 - Gestione
amministrativa
delle risorse umane

I - 61121 Pesaro, viale Gramsci 4
tel. 0721.359.2360/2356
fax 0721.359.2446
e-mail: m.domenicucci@provincia.ps.it

Relazione illustrativa al CCDI dei dipendenti provinciali non dirigenti – parte normativa : triennio 2011/2013 - biennio economico 2011/2012

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione del CCDI	28.12.2012
Periodo temporale di vigenza	il ccdi di che trattasi ha durata triennale (2011-2013) per la parte normativa e biennale (2011-2012) per la parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Domenicucci Marco – direttore generale Benini Rita – segretario generale organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL – DICCAP Dipartimento enti locali camere di commercio – polizia municipale – CSA organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL – DICCAP Dipartimento enti locali camere di commercio – polizia municipale – CSA
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigente, a tempo indeterminato o determinato, avente rapporto di lavoro a tempo pieno ovvero a tempo parziale, della Provincia di Pesaro e Urbino, ivi comprendendo il personale comandato o distaccato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Relazioni sindacali b) Forme di partecipazione c) Metodologia di determinazione e utilizzo delle risorse costituenti il fondo annuale delle risorse decentrate d) Criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate annuali - indennità - valorizzazione e merito e) parte economica f) disposizioni finali
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali 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 E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno in data 21.12.2012

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con delibera di G.P. n. 137 del 5.7.2012</p>
		<p>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 con delibera di G.P. n. 268 del 7.12.2012</p>
		<p>E' in fase di completamento l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009</p>
		<p>E' stata redatta, con deliberazione G.P. n. 270 del 7.12.2012 la relazione della performance e validata dal presidente del nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 in data 7.12.2012</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione dell'articolato del contratto

- **Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali (contrattazione collettiva decentrata, concertazione, consultazione e informazione) è improntato al rispetto del sistema di correttezza, buona fede e trasparenza; le relazioni sindacali si esplicano – in ogni caso - nel rispetto del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, e del CCNL dell'1.4.1999;

- **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, l'amministrazione provinciale di Pesaro e Urbino, con propria determinazione n. 1471 del 14.6.2012, ha costituito il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

- **Metodologia di determinazione delle risorse decentrate**

Le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 (stabili di cui al comma 2 e variabili di cui al comma 3) sono determinate annualmente dall'amministrazione provinciale nell'ambito e nei limiti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale di riferimento.

Vengono determinati, con effetto dal 1° gennaio 2013, in via sperimentale per anni uno, nuovi criteri per l'assegnazione di budget ai singoli dirigenti finalizzati ad un utilizzo delle risorse decentrate improntato ad un criterio di massima responsabilizzazione di tale personale, chiamati ad una negoziazione delle risorse economiche necessarie, pur in rapporto alle proprie esigenze organizzative, nel preminente interesse dell'ente nella sua interezza;

- **Metodologia per l'utilizzo delle risorse decentrate**

Ciascun dirigente dell'ente, con effetto dal 2013, utilizzerà il budget al medesimo assegnato per effetto dell'applicazione della metodologia, di cui al punto precedente, per finanziare tutti gli istituti contrattuali del personale dei livelli della propria struttura. L'utilizzo delle risorse decentrate, da parte del dirigente, costituisce fattore valutativo al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato;

- **Criteri per l'erogazione dell'indennità di rischio e dell'indennità di disagio**

Vengono individuate, con effetto dall'1.1.2013, nuove fattispecie di rischio: a tal fine, si è utilizzato lo strumento del documento di valutazione dei rischi adottato dall'ente.

Anche per il disagio, si è avvalsi del contributo fornito dalla società incaricata dall'ente per l'adozione del documento di valutazione dei rischi, tenendo in debita considerazione che, in ogni caso, il "disagio", costituisce un fattore di pericolo inferiore al rischio.

Per quanto sopra il valore economico del disagio è stato riconosciuto nella misura non superiore al rischio;

- **Criteria per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori**
Vengono individuate, con effetto dal 1° gennaio 2013, nuovi valori mensili medi di valori maneggiati, al fine di meglio remunerare l'assunzione di responsabilità che caratterizza l'attività svolta dal suddetto personale
- **Criteria per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di pronta reperibilità**
L'istituzione del servizio di pronta reperibilità è disposta dall'ente. Il compenso è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001
- **Criteria per l'erogazione dell'indennità di turno**
L'indennità di turno viene riconosciuta nel rispetto dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e sulla base dei seguenti presupposti stabiliti dal CCDI in argomento:
 - *orario di servizio giornaliero della struttura operativa in cui si intendono introdurre turni di almeno 10 ore continuative, in tutti i giorni lavorativi della settimana (cinque o sei, secondo la specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata dall'ente), senza interruzione alcuna;*
 - *prestazioni lavorative rese dal personale in turni antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni e distribuite in modo equilibrato ed avvicendato fra turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno (questi ultimi non più di 10 nel mese) e ciò nel senso che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano (la circostanza che il lavoratore non abbia prestato servizio per ferie o per malattia nelle giornate in cui era inserito in un turno pomeridiano non incide sul requisito dell'equivalenza, qualora lo stesso sia stato formalmente inserito in un'organizzazione per turni che prevede una equilibrata presenza, nel corso del mese, sia in orario antimeridiano che pomeridiano);*
- **Criteria per l'erogazione dell'indennità professionale del personale docente dei centri di formazione**
Detta disciplina è quella rinvenibile dall'art. 34 del CCNL del 14.9.2000. L'indennità viene erogata al personale che svolge attività didattica in aula o laboratorio, rapportando la misura dell'indennità all'attività didattica prestata;
- **Criteria per l'erogazione del compenso per servizio ordinario notturno festivo e festivo/notturno**
Il compenso per detto istituto è quello previsto dall'art. 24 del CCNL del 14.9.2000;
- **Lavoro straordinario**
Sono previste specifiche fattispecie derogatorie al limite massimo individuale annuo di 180 ore, nel pieno rispetto delle tutele di cui al D.Lgs. 66/2003;
- **Criteria per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999**
L'indennità per specifiche responsabilità viene riconosciuta al personale di cat. D e C (in subordine, anche al B, in caso di formale attribuzione di mansioni superiori), in corrispondenza di posizioni di lavoro implicanti "particolari" responsabilità derivanti dallo svolgimento di procedimenti e/o attività svolte in condizioni organizzative di particolare impegno, tenendo in particolare considerazione l'assunzione, da parte del dipendente, di responsabilità civile, penale ed amministrativa. Viene presa in considerazione anche l'attività svolta per la sostituzione del capo ufficio, nonché per il coordinamento di personale;
- **Criteria per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. i), del CCNL dell'1.4.1999**
L'indennità per specifiche responsabilità di che trattasi viene riconosciuta in corrispondenza di qualifiche specificatamente individuate nel CCNL.

1. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

- **Utilizzo delle risorse decentrate anni 2011 e 2012**
Limitatamente agli anni 2011 e 2012, il fondo delle risorse decentrate viene utilizzato secondo i criteri già in atto nel 2010, nel pieno rispetto del CCDI relativo a tale anno;
- **Determinazione e utilizzo delle risorse destinate al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario**
Con apposite determinazioni, il dirigente del Servizio 2.1 – Gestione amministrativa delle risorse umane - ha determinato per gli anni 2011 e 2012 le risorse destinate al finanziamento del compenso per prestazioni di

lavoro straordinario, risorse che vengono utilizzate dai singoli dirigenti, in rapporto alle proprie esigenze organizzative, nel rispetto delle direttive fornite dal direttore generale;

- **Costituzione del fondo destinato a finalità assistenziali e previdenziali del personale di vigilanza**
L'amministrazione provinciale di Pesaro e Urbino si impegna a versare ad un fondo destinato a finalità assistenziali e previdenziali un contributo pari al 10% degli introiti derivanti dal codice della strada che viene ripartito fra gli addetti alla vigilanza provinciale aventi rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- 2. **gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa (i rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. E' fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente);**

- **Conferma norme precedenti:**
Vedi documento allegato concernente "Elenco delle disposizioni dei CC.CC.DD.II sottoscritti dalla parte pubblica e sindacale cui si effettua rinvio nel CCDI 2011/2013 del personale dei livelli";

- **Norme abrogate:**
Sono abrogate con effetto dall'1.1.2013 dal CCDI 2011/2013 le seguenti norme che di seguito si riportano:
 - **Pari opportunità (ex CC.CC.DD.DD.II del 16.3.1996, art 3, c 7, 1° alinea; del 18.12.2003, art. 8):** "Sono confermate tutte le disposizioni contenute nei precedenti contratti, come previsto all'art. 9 del CCNL. L'Amministrazione si impegna a convocare la Commissione per le Pari Opportunità almeno una volta all'anno, e, con la stessa cadenza, possibilmente nella giornata dell'8 marzo, convoca una conferenza su temi specifici che riguardano le misure per favorire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale";

 - **Assicurazione (ex CCDI del 18.12.2003, art. 22):** "Le risorse (il 10% degli introiti di questo ente e di altri derivanti dall'applicazione dell'art. 208 del Codice della strada e dell'art. 18 della legge regionale 33/98 per violazioni accertate da dipendenti provinciali) da destinare per le finalità assistenziali e previdenziali del personale dipendente, saranno annualmente previste nel bilancio previdenziale dell'ente, previa intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCDI. Le parti confermano il permanere dell'apposita polizza in essere con l'ente assicurativo, mantenendo, anche per il corrente anno, l'ammontare nell'importo di € 520,00 annuali per ciascun membro del corpo locale di polizia provinciale appartenente all'area di attività vigilanza e custodia nel limite dell'importo del 10% sopra indicato";

 - **Criteri per il riconoscimento delle indennità contrattuali (ex CC.CC.DD.II. del 23.12.2005, art. 10; del 22.12.2006, art. 8; del 9.12.200, art. 7):** "I criteri per il riconoscimento delle indennità previste nel contratto collettivo nazionale sono quelli che di seguito si riportano:
 - a) **Indennità di rischio, da liquidarsi trimestralmente, è connessa all'attività di lavoro effettivamente espletata da parte degli operatori, collaboratori professionali e istruttori dell'area tecnica, tecnico-manutentiva e delle attività produttive, per la continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale nei seguenti ambiti di attività:**
 - manutenzione strade ed interventi speciali;
 - edilizia;
 - beni ed attività ambientali.L'indennità di rischio è, altresì, corrisposta:
 - per l'attività di effettiva guida di mezzi da parte dei collaboratori professionali area tecnica, tecnico-manutentiva e delle attività produttive addetti all'automessa degli uffici centrali, per la continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
 - ai dipendenti, in costanza di effettivo utilizzo di personal computer anche se ne fanno un uso, non occasionale, ma non prevalente.La corresponsione dell'indennità di rischio ha luogo, in ragione di € 30,00 mensili, pari a circa 1,16 giornaliera, per i soli giorni nei quali gli aventi diritto espletano effettivo servizio. Non vengono computati, quali giorni di servizio, quelli per ferie, per malattia e per qualsiasi altra causa consentita.

 - b) **Indennità per servizio disagiato, limitatamente al personale della categoria A, B e C. In relazione al "servizio disagiato", di cui all'art. 17, 2° comma, lett. e), del CCNL 1.04.1999, viene riconosciuta, al personale addetto, una indennità giornaliera, da liquidarsi trimestralmente, salvo quella relativa all'apertura delle sedi periferiche dell'ente, di importo variabile a seconda dei servizi di seguito specificati:**
 - € 15,49 da riconoscersi ai dipendenti di categoria A e B addetti al cancello d'ingresso degli uffici centrali della Provincia di Pesaro e Urbino, siti in Pesaro Viale Gramsci n. 4, nonché agli addetti alla

sede di Urbino dell'ente, sita in Piazza della Repubblica n. 3, e ciò per i soli giorni nei quali i medesimi espletano, quale ordinario orario di lavoro, servizio pomeridiano con incombenza di chiusura delle sedi assegnate, è estesa agli altri dipendenti di categoria A e B che espletano analoghe mansioni presso la Scuola di Formazione di Pesaro e Urbino - dall'1.1.2006;

- € 5,43, ai dipendenti del Servizio 3.1. - Protezione civile, Pronto intervento, Sicurezza sul lavoro - che prestano servizio esclusivo all'interno del laboratorio per manufatti stradali di Ripa Cavagna di Sassocorvaro;
- € 3,62, nel limite massimo annuo individuale di € 253,40, al personale addetto alla guida effettiva di una rotofalce e/o all'uso del braccio meccanico della stessa, per non meno di quattro ore giornaliere;
- € 1,81, al personale interessato dell'area tecnica, tecnico-manutentiva e delle attività produttive per la loro opera prestata nei territori stradali, in costanza di reali condizioni che determinano particolari disagi connessi a stato di emergenza effettivamente riconosciuto con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri;
- € 1,81, a favore dei dipendenti dell'Area 3 - Infrastrutture, Edilizia, Protezione civile, Mobilità - nelle giornate nelle quali i medesimi eseguono effettivamente gli interventi manutentivi per evitare od eliminare il formarsi di ghiaccio nelle strade provinciali;
- € 1,81, al personale adibito, per la parte prevalente del proprio orario di lavoro, al servizio di "Sportello" (front office esterno), per continuo e significativo rapporto con il pubblico, sulla base di motivata determinazione del direttore di area e del dirigente di servizio competente, in cui si stabiliscono l'attivazione dello sportello, l'individuazione dei dipendenti che vi sono addetti per la parte prevalente del proprio lavoro, con fasce orarie prestabilite. L'indennità di sportello e quella per specifiche responsabilità sono cumulabili, essendo destinate a remunerare prestazioni lavorative diverse;
- l'indennità di euro 5,43, da riconoscersi ai dipendenti addetti all'apertura mattutina degli uffici centrali della Provincia di Pesaro e Urbino, nonché dei Centri per l'impiego di Pesaro, Urbino e Fano, è attribuita per i soli giorni nei quali i medesimi vi provvedono (una sola unità al giorno), ed entro i limiti degli importi assegnati ad ogni struttura, pari ad euro 750,00 annui, e distribuita in modo proporzionale alle aperture effettuate. Detta indennità verrà corrisposta esclusivamente a favore di coloro che sono stati appositamente individuati e purché gli stessi garantiscano detta apertura entro le ore 7,30;
- l'indennità di euro 3,62, da riconoscersi ai dipendenti addetti all'apertura mattutina di tutte le altre sedi distaccate, è attribuita per i soli giorni nei quali i medesimi vi provvedono (una sola unità al giorno), ed entro i limiti degli importi assegnati ad ogni struttura pari ad euro 600,00 annui, e distribuita in modo proporzionale alle aperture effettuate. Detta indennità verrà corrisposta esclusivamente a favore di coloro che sono stati appositamente individuati e purché gli stessi garantiscano detta apertura entro le ore 7,30;

c) Indennità maneggio valori, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori (per valori si intendono il denaro, i valori bollati, i diritti di segreteria e i buoni mensa), compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati così determinata:

- euro 1,55 per un maneggio di valore annuale non inferiore ad euro 50.000,00;
- euro 1,00 per un maneggio di valore annuale non inferiore ad euro 10.000,00;
- euro 0,50 per un maneggio di valore annuale non inferiore ad euro 2.500,00.

Tale indennità è liquidata annualmente, a consuntivo;

d) Indennità di turno: Tale indennità, come previsto dall'articolo 22 del CCNL del 14.9.2000 per svolgimento di prestazioni lavorative in turni, ha come presupposto la distribuzione equilibrata ed avvicinata degli stessi nell'arco del mese, da effettuarsi in orario antimeridiano e pomeridiano. Detta indennità va liquidata trimestralmente.

L'indennità di turno, per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, "compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro". Non è possibile, pertanto, la erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro;

e) Indennità di reperibilità. Tale indennità, come previsto dall'articolo 23 del CCNL del 14.9.2000 per le aree di pronto intervento, non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. La stessa va liquidata trimestralmente;

f) Indennità per servizio ordinario notturno, festivo e festivo/notturno, da liquidarsi trimestralmente;

g) Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Può riconoscersi al personale appartenente alle categorie B, C e D, quando non trova applicazione la disciplina riferita

alle Posizioni Organizzative o alle Alte Professionalità. Presuppone la preventiva verifica, da parte della dirigenza, delle funzioni precedentemente attribuite al personale dipendente dell'ente e l'adozione di una nuova determinazione di affidamento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Affinché l'indennità possa essere attribuita è necessario che il dipendente abbia assegnata almeno una delle seguenti responsabilità:

- di procedimento;
- di coordinamento;
- diversa dagli ordinari compiti di ufficio.

Le fasce dei compensi dell'indennità sono definite in base alla categoria di appartenenza secondo la seguente tabella:

- Cat B € 1.000,00;
- Cat C da € 1.100,00 ad € 1.300,00;
- Cat D da € 1.300,00 ad € 1.500,00;
- Cat D Capo Ufficio da € 1.500,00 ad € 2.000,00.

I compensi all'interno di ogni fascia saranno graduati tenendo conto del livello di complessità e responsabilità individuato dalla Conferenza dei Dirigenti, previa istruttoria curata dall'Uff. Personale, riferendosi ai contenuti dell'incarico ed alla presenza dei seguenti criteri:

- il carico di responsabilità formali;
- l'assegnazione di funzioni plurime.
- la responsabilità di procedimento
- il rilievo delle competenze specialistiche richieste;
- la rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale;
- l'affidamento di risorse umane e strumentali;
- il grado di integrazione con i servizi diversi da quello di appartenenza;
- la rilevanza e visibilità esterna;
- il tipo di articolazione dell'utenza sia interna che esterna;
- il coordinamento di gruppi di lavoro.

Annualmente si procederà, sulla base della verifica delle prestazioni e dei risultati raggiunti, all'eventuale nuova attribuzione delle responsabilità, od eventualmente revoca di quelle già assegnate. I compensi potranno essere corrisposti, a seguito della nuova attribuzione di responsabilità e decorrenza dal primo del mese successivo alla attribuzione, in via del tutto transitoria ed eccezionale, per l'anno 2005, i compensi relativi alle specifiche responsabilità saranno riconosciuti dal 1 gennaio 2005.

I compensi per le responsabilità di che trattasi saranno corrisposti semestralmente, nei mesi di agosto dell'anno di competenza e febbraio dell'anno successivo.

Le indennità citate sono valori lordi annui, riassorbiranno le indennità di cui al precedente contratto decentrato, saranno commisurate ai tempi di durata (in mesi) dell'incarico nel corso di ciascun anno, non sono rapportabili alle giornate di effettiva presenza e sono revocabili qualora il dipendente non sia più adibito alla funzione individuata;

h) Indennità professionale a favore del personale docente dei centri di formazione professionale che svolge attività didattica in aula o in laboratorio: L'importo dell'indennità di che trattasi, ai sensi dell'articolo 34, 2° comma, del CCNL del 14.9.2000, è così stabilito, in proporzione dell'entità dell'attività didattica:

- per una attività didattica fino 200 ore annue: indennità professionale di € 200,00 annui lordi;
- per una attività didattica da 201 fino 400 ore annue: indennità professionale di € 300,00 annui lordi;
- per una attività didattica superiore a 400 ore annue: indennità professionale di € 464,81 annui lordi.

Detta indennità va liquidata trimestralmente;

i) *Indennità per espletamento funzioni di cui all'art. 36, 2° comma, del CCNL del 22.1.2004, a favore del personale inquadrato nelle categorie B, C e D cui sia stata riconosciuta, con atto formale, la qualifica di responsabile dei tributi, di archivistica informatico, di responsabili dei servizi di protezione civile, di addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico e di formatore professionale. L'importo dell'indennità di che trattasi è stabilito nell'importo di € 300,00 annui lordi;*

- **Criteria, tempi e modalità di erogazione dei compensi per produttività non rientranti nella disciplina specifica di cui all'art. 15, comma 2 e 5, del CCNL dell'1.4.1999 (ex CC.CC.DD.DD.II, del 18.12.2003, art. 16 e 21; del 22.12.2006, art.10; del 30.10.2010, art. 8):** "Al fine del riconoscimento, a favore del personale avente titolo, dei compensi di cui al precedente art. 25, 1° comma, lett. b), le risorse decentrate destinate all'istituto della produttività sono ripartite come segue: il 50% dell'importo complessivo viene erogato ai dipendenti provinciali (ciascuno in relazione alla posizione economica d'appartenenza e alla tipologia del rapporto di lavoro in essere) qualora siano stati raggiunti, nell'anno, almeno il 73% degli obiettivi generali dell'ente; il restante 50% viene erogato ai dipendenti provinciali (ciascuno in relazione alla posizione economica d'appartenenza e alla tipologia del rapporto di lavoro in essere) qualora siano stati raggiunti, nell'anno, almeno il 78% degli obiettivi assegnati alla singola struttura, in sede di PEG.
Il budget per la corresponsione dei compensi incentivanti la produttività sarà assegnato ai responsabili delle relative strutture per l'importo pari al 100% dello stanziamento previsto".

3. **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa;**

Le politiche di sviluppo del personale promosse dalla Provincia di Pesaro e Urbino sono specificatamente rivolte al riconoscimento del merito del personale dipendente, all'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, evitando automatismi di qualunque genere, nonché al rispetto del principio di selettività della valutazioni del personale dipendente, da effettuarsi a cura dei dirigenti, tenendo in debita considerazione gli obiettivi assegnati, l'attività svolta, i risultati conseguiti e le qualità professionali e culturali possedute. Nell'ambito del CCDI vengono disciplinati alcuni degli strumenti di valorizzazione del personale, mentre altri vengono rinviati a successiva disciplina in quanto necessitano di un intervento ulteriore da parte della contrattazione collettiva nazionale. In particolare, fra gli strumenti di immediata applicazione, vengono individuati i seguenti:

- ***Performance individuale***

L'istituto previsto dall'art. 31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato. La performance viene specificatamente individuata nel contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato che il singolo dipendente apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, misurabili attraverso dati oggettivi, come individuati dal dirigente competente). Strumento di valutazione è la scheda;

- ***Performance organizzativa***

La performance organizzativa verrà attivata per l'anno 2013, previa individuazione di adeguati strumenti finalizzati alla verifica della soddisfazione dei bisogni da parte dell'utenza, interna ed esterna all'ente;

- ***Premio di efficienza***

A partire dall'anno 2013 potrà essere riconosciuto al personale direttamente coinvolto il premio di efficienza nella misura di 2/3 del 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione. La parte residua incrementerà le somme disponibili di parte variabile per la contrattazione;

- ***Utilizzo delle economie aggiuntive derivanti dal piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa***

A partire dall'anno 2013 le parti si impegnano a dare attuazione all'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011 convertito con modificazioni nella legge 111/2011.

4. **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

Il sistema della progressioni orizzontali era già improntato al principio della selettività già prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150/2009, tenuto conto che le stesse prevedono una selezione, per titoli, nella quale si valutano, attraverso la scheda di valutazione, i risultati ottenuti nelle prestazioni rese, nell'impegno individuale e nell'arricchimento professionale per attività svolte, qualità delle prestazioni e flessibilità. Inoltre, al di fuori della scheda si valutano anche la formazione, l'aggiornamento e titoli professionali e culturali posseduti, oltre l'esperienza acquisita. Attualmente è in corso una revisione dell'istituto contrattuale al fine del suo miglioramento. In ogni caso nel CCDI non sono state previste progressioni orizzontali;

5. **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del decreto legislativo n. 150/2009;**

In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico con deliberazione di C.P. n. 109 del 27.10.2010, nonché gli indirizzi politici forniti dalla giunta provinciale in data 8.11.2012, gli effetti attesi dalla stipula del CCDI sottoscritto in data 28.12.2012 possono fondamentalmente così riassumersi:

A. **OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**, finalizzato ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi; all'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, secondo principi di selettività; al riconoscimento del merito; incremento dell'efficienza del lavoro pubblico;

B. **TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**, intesa come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati;

C. **ORIENTAMENTO DELLA PRESTAZIONE** dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente, valorizzandoli, introducendo una cultura organizzativa del merito e della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi offerti e la conseguente assegnazione del trattamento economico accessorio.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO 2.1
- GESTIONE AMMINISTRATIVA DELLE RISORSE UMANE -
Dott. Marco Domenicucci

Pesaro, 28.12.2012