



Relazione illustrativa al CCDI dei dipendenti provinciali dei livelli - parte normativa: triennio 2013/2015 - biennio economico 2013/2014

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.

<i>Data di sottoscrizione dell'ipotesi CCDI</i>		27.05.2015
<i>Periodo temporale di vigenza</i>		il ccdi di che trattasi ha durata triennale (2013-2015) per la parte normativa e biennale (2013-2014) per la parte economica
<i>Composizione della delegazione trattante</i>		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 –
<i>Soggetti destinatari</i>		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
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>		a) Relazioni sindacali b) Metodologia di determinazione e utilizzo delle risorse costituenti il fondo annuale delle risorse decentrate - Performance organizzativa ed individuale c) parte economica d) disposizioni finali
<i>Data di sottoscrizione del CCDI</i>		16.06.2015
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 15.06.2015
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	E' stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 per il triennio 2014/2016 con delibera di G.P. n. 210 del 25.9.2014

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 come aggiornato con decreto del Presidente n. 8 del 30.01.2015 (ultimo atto)
		E' stato completato l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009
		E' stata approvata, con decreto del Presidente dell'Organo di Governo n. 83 del 14.5.2015 la relazione della performance relativa all'anno 2014, e validate le certificazioni del raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti, delle A.P., delle P.O. e dei dipendenti, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

Illustrazione dell'articolato del contratto

- **Relazioni sindacali**
Viene parzialmente modificato quanto previsto per la "consultazione" nel precedente CCDI 28/12/2012 ed integrato quanto previsto per la "informazione" sempre nel precedente CCI del 28/12/2012 nel rispetto della normativa vigente;
- **Metodologia di determinazione delle risorse decentrate**
Viene parzialmente modificato l'art. 11 del precedente contratto del 28/12/2012 relativamente ai 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;
- **Performance organizzativa ed individuale**
Il livelli di "performance" previsti nell'ente sono la "performance organizzativa" e la "performance individuale" che finanziano per il personale dei livelli:
 - retribuzione di risultato per il personale incaricato di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità;
 - produttività per il restante personale;
- **Determinazione del fondo delle risorse decentrate per gli anni 2013 e 2014**
Sono state determinate con apposite determinazioni dirigenziali le risorse per gli anni 2013 e 2014
- **Utilizzo delle risorse decentrate anni 2013 e 2014**
Le parti convengono di utilizzare le risorse decentrate, quali strumenti idonei a promuovere:
 - a) il riconoscimento dei meriti del personale dipendente;
 - b) l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, evitando automatismi di qualunque genere;
 - c) la selettività delle valutazioni del personale dipendente, da effettuarsi a cura dei responsabili delle strutture, in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute;

Le risorse decentrate sono destinate a finanziare tutti gli istituti contrattuali e normativi che fanno capo al relativo fondo. L'utilizzo delle risorse di che trattasi (previste a consuntivo, sono state depurate delle decurtazioni previste per legge).
- **Determinazione e utilizzo delle risorse destinate al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario**
Con apposite determinazioni, il dirigente del Servizio 4 – Gestione amministrativa delle risorse umane – Sviluppo organizzativo – Formazione del personale - ha determinato per gli anni 2013 e 2014 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;

- *Cessazione dell'efficacia provvisoria dell'atto unilaterale adottato ai sensi dell'art. 40, c.3-ter, del D.Lgs. 165/2001 (art. 11)*
con la stipula del presente contratto cessa l'efficacia dell'atto unilaterale sostitutivo del contratto decentrato aziendale del personale dei livelli . parte normativa 2013-2015 provvisoriamente adottato.
- *conferma norme precedenti (art. 12)*
vengono confermati, per quanto non espressamente modificato dal CCDI in questione, i contratti sottoscritti precedentemente dalle parti;
- *disposizioni finali (art. 13)*
vengono indicati i canali di pubblicazione del presente contratto..

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 gli indirizzi politici forniti dalla giunta provinciale n. 83 del 17.4.2014, i risultati attesi dalla stipula del presente CCDI possono fondamentalmente così riassumersi:

A) RISPETTO DELLE NORMATIVE VIGENTI e, in particolare:

- dell'art. 40, c. 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, così come riformulato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009,
- delle disposizioni dettate in materia di contabilità pubblica, con particolare riferimento alle norme che regolano la spesa di personale;
- dei diversi pareri dell'ARAN, espressi sull'applicazione di specifici istituti che riguardano il personale dei livelli;

B) DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI AL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI CONSENTITI DAI VIGENTI CC.CC.NN.LL., nel rispetto delle indicazioni che seguono:

- PER IL PERSONALE CON INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

- retribuzione di posizione: in stretta correlazione con i **FATTORI VALUTATIVI:** responsabilità da assumere; autonomia decisionale; complessità decisionale; professionalità specifica correlata al ruolo; tipologia e complessità delle relazioni gestite, interne ed esterne; numero delle risorse umane assegnate, secondo il vigente sistema di graduazione delle relative strutture, approvato con deliberazione G.P. n. 296 del 28.12.2012;
- retribuzione di risultato: in stretta correlazione con gli interventi ritenuti prioritari per l'ente, al fine della realizzazione del programma di governo, come individuati nel DUP (documento unico di programmazione) e nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, approvato con deliberazione G.P. n. 283 del 20.12.2012;

- PER IL PERSONALE CON INCARICO DI ALTA PROFESSIONALITÀ:

- retribuzione di posizione: in stretta correlazione con i **FATTORI VALUTATIVI:** responsabilità da assumere; autonomia decisionale; complessità decisionale; professionalità specifica correlata al ruolo; tipologia e complessità delle relazioni gestite, interne ed esterne, secondo il vigente sistema di graduazione delle relative strutture, approvato con deliberazione G.P. n. 296 del 28.12.2012;
- retribuzione di risultato: in stretta correlazione con gli interventi ritenuti prioritari per l'ente, al fine della realizzazione del programma di governo, come individuati nel DUP (documento unico di programmazione) e nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, approvato con deliberazione G.P. n. 283 del 20.12.2012;

- PER IL RESTANTE PERSONALE DEI LIVELLI:

- indennità e compensi vari: nel rispetto delle disposizioni contrattuali;
- produttività: in stretta correlazione con gli interventi ritenuti prioritari per l'ente, al fine della realizzazione del programma di governo, come individuati nel DUP (documento unico di programmazione) e nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, approvato con deliberazione G.P. n. 283 del 20.12.2012;

Pesaro, 16.06.2015

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO 4
- GESTIONE AMMINISTRATIVA DELLE RISORSE UMANE -
SVILUPPO ORGANIZZATIVO - FORMAZIONE DEL PERSONALE
Dott. Marco Domenicucci

