



## Relazione illustrativa al CCDI del personale appartenente alla separata area della dirigenza

Parte normativa: biennio 2012/2014

Parte economica: 2014

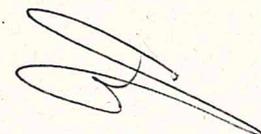
Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

*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>	Parte normativa : biennio 2012 – 2014 Parte economica: 2014
<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 – CIDA/Enti Locali – DIRER/DIREL – CSA Regioni e Autonomie Locali organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – CISL FPS –
<i>Soggetti destinatari</i>	Tutto il personale dirigente, a tempo indeterminato o determinato della Provincia di Pesaro e Urbino
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinazione del fondo delle risorse decentrate</li><li>- utilizzo delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate annuali</li></ul>
<i>Data di sottoscrizione del CCDI</i>	- 16/06/2015
<b>Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b> E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno In data 15/06/2015
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che</b> E' stato adottato il Prg-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

	<b>in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

### Illustrazione dell'articolato del contratto



#### - Disposizioni di carattere generale e di vigenza del contratto (art. 1 e 2)

##### - *determinazione ed utilizzo delle risorse decentrate (art. 3 e 4)*

vengono confermati, per l'anno 2014 i criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate secondo i criteri già vigenti (riconoscimento dei meriti; incentivazione della qualità della prestazione organizzativa evitando automatismi di qualunque genere; selettività delle valutazioni da effettuarsi in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute;

##### - *conferma norme precedenti (art. 5)*

vengono confermati, per quanto non espressamente modificato dal CCDI in questione, i contratti sottoscritti dalle parti in data 29.11.2012, 28.12.2012 e 30.12.2013;

##### - *disposizioni finali (art. 6)*

vengono indicati i canali di pubblicazioni 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 in data 29.5.2014, G.P. n. 112, gli effetti attesi dalla stipula del CCDI in argomento 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 della separata area della dirigenza

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

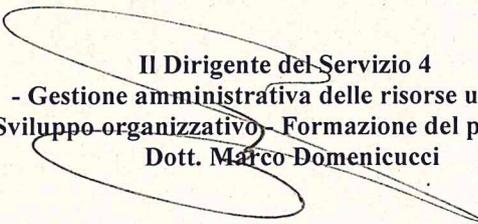
- retribuzione di posizione: *in stretta correlazione con la complessità della struttura; con la strategicità delle politiche presidiate rispetto al programma di governo dell'ente; delle competenze professionali richieste; delle responsabilità da assumere, interne ed esterne, nonché della tipologia e complessità delle relazioni gestite, interne ed esterne;*

- retribuzione di risultato: in stretta correlazione con gli interventi ritenuti prioritari per l'ente, al fine della realizzazione del programma di governo, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa; in particolare modo questo ente ritiene prioritario e strategico la costruzione del nuovo ente di area vasta di cui alla legge 56/2014 incentivando servizi "in rete" ed assicurando:

concretezza alla strategia di contrasto alle duplicazioni e sovrapposizioni di funzioni e competenze:

- uniformità nell'agire della pubblica amministrazione;
- razionalizzazione della spesa pubblica, con realizzazione di effettivi risparmi sulle spese di funzionamento ed economie di scala;
- incremento della "qualità" di servizi forniti sull'ambiente esterno e sui fruitori finali (cittadini);
- condivisione di buone prassi nell'ambito di una strategia politica e gestionale di sviluppo e miglioramento dei processi organizzativi;
- ottimizzazione nella gestione delle risorse umane delle PP.AA., attraverso la valorizzazione delle professionalità già in servizio;

Pesaro, 16.6.2015

  
Il Dirigente del Servizio 4  
- Gestione amministrativa delle risorse umane -  
Sviluppo organizzativo - Formazione del personale  
Dott. Marco Domenicucci

