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 del personale appartenente alla separata area della dirigenza *(successivo al quadriennio normativo 2006-2009)*

Parte normativa: triennio 2012/2014
Parte economica: 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		Parte normativa : triennio 2012 – 2014 Parte economica: 2012
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 – CIDA/Enti Locali – DIRER/DIREL – CSA Regioni e Autonomie Locali organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – CISL FPS –
Soggetti destinatari		Tutto il personale dirigente, a tempo indeterminato o determinato della Provincia di Pesaro e Urbino
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		- Relazioni sindacali – diritti e libertà sindacali - Pari opportunità e sicurezza sui luoghi di lavoro - Formazione - Criteri per il conferimento di nuovi incarichi, diversi o aggiuntivi - Criteri per l'utilizzo delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate annuali - Parte economica
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

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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
		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
		E' in corso di completamento l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009
		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
Eventuali osservazioni		

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 del 23.12.1999, come successivamente modificato;

- ***Pari opportunità***
  L'ente si impegna ad integrare il Comitato Unico di Garanzia (CUG), già costituito per i dipendenti dei livelli, con almeno un componente effettivo ed uno supplente per il personale dirigenziale.

- ***Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro***
  L'amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D,Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. Le rappresentanze sindacali aziendali indicheranno il rappresentante sindacale per la sicurezza.

- ***Formazione***
  La Provincia promuove la formazione dei dirigenti al fine di acquisire ed utilizzare le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, più in generale, di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.

- ***Criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento di nuovo incarico dirigenziale in presenza di processi di riorganizzazione***
  viene regolata la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento di un nuovo incarico dirigenziale seppur con una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al fine di incentivare i processi di riorganizzazione interni all'ente con l'obiettivo di realizzare una riduzione significativa della spesa.

- ***criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento di incarico dirigenziale "ad interim"***
  viene regolata, a far data dall'1.1.2013, la disciplina degli incarichi "ad interim" riconoscendo effetti economici a solo titolo di retribuzione di risultato.

- ***Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato – VERIFICHE***
  Le risorse decentrate sono determinate annualmente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e sono finalizzate alla retribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.
  Annualmente si procede, qualora l'ente si avvalga della possibilità di incrementare il fondo ai sensi dei commi 3 e 5 del citato art. 26, alla verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione di detto istituto.

- ***criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione***
  la retribuzione di posizione riconosciuta al personale dirigente è quella rientrante nelle fasce con le quali vengono graduate le funzioni e le responsabilità connesse al posto.

- ***criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato***
  la retribuzione di risultato è determinata dalla valutazione finale della prestazione di ciascun dirigente effettuata sulla base del vigente sistema di valutazione della performance.

- ***forme aggiuntive di incentivazione nell'ambito della retribuzione di risultato derivante da specifiche disposizioni di legge***
  viene regolata la correlazione tra la retribuzione di risultato normalmente spettante e quella eventualmente riconoscibile a titolo di incentivazione prevista da specifiche disposizioni di legge.

- ***Principi generali in ordine alle politiche di sviluppo del personale dirigente***
  Le politiche di sviluppo del personale dirigente promosse dalla Provincia di Pesaro e Urbino sono specificatamente rivolte all'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance ad orientare le prestazioni del personale verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente e alla valorizzazione e promozione dello sviluppo professionale.

  Performance individuale
  L'istituto previsto dall'art. 31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato. La performance viene specificatamente individuata nel raggiungimento degli obiettivi programmati, nella qualità del contributo assicurato alla performance della struttura, alla performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità e nelle competenze in ambito realizzativo, relazionale e direzionale/gestionale. 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

- ***determinazione delle risorse decentrate***

  le risorse decentrate sono determinate annualmente in stretta correlazione fra le funzioni attribuite, le responsabilità assegnate e i risultati conseguiti, avendo come obiettivo quello di promuovere ed incentivare incrementi di efficienza nel lavoro pubblico, attraverso elevati standard di qualità dei servizi erogati e utilizzo consapevole e responsabile delle risorse pubbliche, tenendo in debito conto:

  a) dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi - nel tempo intervenuti, e ancora in corso -, che hanno determinato, e tutt'ora determinano, un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale;

  b) delle limitazioni imposte dalla normative di legge;

  c) la situazione finanziaria dell'ente;

- ***comitato dei garanti***
  in applicazione dell'art. 15 del CCNL del 23.12.1999, l'amministrazione si impegna a costituire, entro il primo semestre 2013, il Comitato dei Garanti.

- ***Conferma norme precedenti:***
  sono confermate,per l'anno 2012 le seguenti norme:
  - Art. 5 comma 3 della preintesa sottoscritta in data 22.7.2003: *" Nel caso di assegnazione di nuovi incarichi ad Interim al dirigente compete un incremento dell'indennità di posizione e di risultato non superiore al 30%, da concordare tra le parti, dell'indennità riconosciuta all'incarico assegnato ad Interim. Nel caso di sostituzione del coordinatore di area compete al dirigente vicario una indennità pari alla differenza dell'indennità di posizione corrisposta per giorni solari di effettiva sostituzione".*
  - Art. 5 comma 3 della preintesa sottoscritta in data 22.7.2003: *"Fermo restando quanto già previsto nei Contratti Nazionali e nel primo contratto decentrato della dirigenza, qualora in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'Ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al*

precedente incarico, l'allineamento al nuovo importo della retribuzione di posizione avviene in un periodo ci quattro anni, durante il quale, l'importo della retribuzione in godimento viene ridotto al termine di ogni anno del 25% della differenza tra le due posizioni, la differenza va a rimpinguare il fondo della retribuzione di risultato".

- *Norme abrogate*
  Il presente CCDI annulla e sostituisce, dall'entrata in vigore, tutti i contratti decentrati integrativi del personale dirigenziale stipulati dall'ente. Si allegano, pertanto, i seguenti CCDI:
  CCDI sottoscritto in data 20.12.2000 in esecuzione del CCNL 1998-2001;
  preintesa del CCDI relativo all'anno 2003, sottoscritta in data 22.7.2003 e approvata con deliberazione di G.P. n. 506 del 19.12.2003 per la parte non confermata di cui al punto precedente.

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.

e ciò garantendo economicità di gestione e trasparenza e imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione

Pesaro, 28.12.2012

Il Dirigente del Servizio 2.1
- Gestione amministrativa delle risorse umane –
Dott. Marco Domenicucci