

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMPARTO - PARTE ECONOMICA -
ANNO 2021**

Il giorno 28.10.2021, presso una sala dell'Amministrazione provinciale, in Corso Vittorio Emanuele II n. 17, a Cremona, le parti stipulano il contratto collettivo integrativo - parte economica anno 2021- per il personale dipendente avente ad oggetto:

- la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018.

RILEVATO CHE:

- con determinazione n. 209 del 14.05.2021 è stato costituito, sulla base delle direttive del Presidente espresse con gli atti n. 78 del 12 aprile 2021 e n.88 del 26 aprile 2021, il fondo risorse decentrate, anno 2021, in euro euro 1.090.623,18, inclusi gli incentivi per funzioni tecniche, quantificati presuntivamente in euro 136.000,00, secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.5.2018;
- in data 12.07.2021 la delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali hanno definito e siglato il testo della preintesa relativa alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno in corso;
- la preintesa, accompagnata alle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa, ha ottenuto in data 2.9.2021 il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti;
- il Presidente della Provincia, conseguentemente, con proprio atto n. 149 del 27.09.2021 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo;

DATO ATTO CHE:

- in data 1.9.2021 le parti si sono incontrate a seguito di segnalazione di parte sindacale in ordine al processo delle progressioni orizzontali ed hanno convenuto sulla necessità di monitorare eventuali risparmi conseguenti a cessazioni di personale in vista dell'applicazione dell'istituto secondo tempi e modalità che saranno concordati, come da verbale dell'incontro allegato alla deliberazione n. 149 sopra richiamata;

Le parti concordano quanto segue.

1. Le parti, rilevati la conclusione del processo di progressione nel rispetto di quanto concordato nel contratto decentrato normativo relativo al triennio 2019/2021 e i risparmi di spesa a tale titolo verificatisi a seguito delle cessazioni di personale che negli anni si sono registrate, concordano che l'importo per il finanziamento della voce "progressione economica" pesi percentualmente sul Fondo in misura pressocchè corrispondente alla percentuale risultata (circa il 32%) dal consuntivo 2020.

Anche per l'indennità di comparto si conferma la percentuale (circa il 10%) risultante dal consuntivo 2020.

2. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi, le parti concordano, in quanto confermate le modalità

organizzative dell'anno precedente, che i valori dei finanziamenti delle medesime così come le rispettive percentuali di incidenza sul fondo ricalchino le risultanze del consuntivo 2020.

3. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi della polizia provinciale, le parti concordano, in quanto confermate le modalità organizzative dell'anno precedente, che i valori dei finanziamenti delle medesime così come le rispettive percentuali di incidenza sul fondo ricalchino le risultanze del consuntivo 2020.

Si conferma la destinazione di euro 10.000 al Fondo Perseo-Sirio, a valere sulle risorse di cui all'art. 208 del Codice della strada.

4. In merito alla indennità per specifiche responsabilità ex art.70 quinquies CCNL 21.5.2018, le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle medesime prevedendo un incremento di circa 6.000 euro rispetto al consuntivo 2020, da ascrivere principalmente al riconoscimento di detta indennità ad alcuni esecutori tecnici del settore Infrastrutture stradali conseguenti al venir meno delle figure dei capi zona.

5. Le parti concordano, in considerazione della rinnovata fase acuta dell'emergenza da COVID 19 nei mesi di marzo e aprile 2021, di valorizzare la prestazione resa in presenza che ha comportato una maggiore esposizione al rischio di contagio in relazione a detto periodo, esclusi i responsabili di posizione organizzativa.

A tal fine concordano la integrazione dell'art.12 del contratto integrativo normativo prevedendo una ulteriore situazione "rischio di esposizione al contagio da COVID 19", che dà diritto all'erogazione di una indennità di euro 2,00/giorno, che risulterà integrativa dell'importo già percepito da talune categorie di lavoratori.

Relativamente al personale della polizia, concordano la integrazione dell'art.16 del contratto integrativo normativo prevedendo un incremento di 2,00 euro/giorno della indennità come fissata.

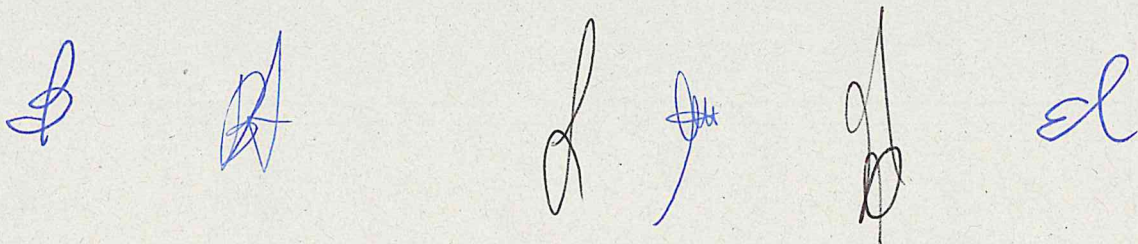
Tali importi, di cui al comma 2 e 3, saranno riconosciuti in relazione a ciascuno dei due mesi anzidetti qualora sia registrato lo svolgimento delle prestazioni lavorative in presenza per almeno 13 giorni al mese nel rispetto delle specificità delle singole indennità.

6. Al fine di consentire l'attuazione dell'istituto del super premio e di valorizzarne la ratio, le parti definiscono in euro 10.000,00 l'importo da destinare al finanziamento del medesimo da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali.

A parziale modifica di quanto previsto dall'art.10 del CCDI normativo 2019-2021 le parti definiscono, per il 2021, la percentuale massima del personale valutato in prima fascia destinatario del super premio nell'11% e concordano che, in caso di un numero di dipendenti con valutazione massima superiore al numero dei super premi assegnati al settore, il dirigente individuerà i dipendenti destinatari del premio fornendo adeguata motivazione.

Qualora, a seguito della determinazione dell'importo del super premio e del numero dei dipendenti destinatari, si verifichi un residuo, detto importo verrà ripartito nel medesimo anno tra i destinatari del premio.

7. Per quanto riguarda il budget per il piano operativo "Mantenimento della rete stradale provinciale in condizioni di buona transitabilità nel periodo invernale (dicembre 2021-febbraio 2022) mediante l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane in riferimento sia alla fase di spargimento sale che alla fase di sgombero neve", il medesimo verrà ripartito nel rispetto dei



criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa. Gli importi non distribuiti costituiranno economie di bilancio.

Il piano costituisce obiettivo di PEG per cui la valutazione del grado di raggiungimento rientra nelle competenze del NIV secondo criteri e modalità definiti nel sistema di valutazione.

8. Le parti prendono atto che lo stanziamento a bilancio destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato delle alte professionalità e delle posizioni organizzative è pari ad € 318.000,00 e concordano la destinazione di almeno il 15% del fondo alla erogazione della retribuzione di risultato.

9. Per quanto riguarda la restante disponibilità del fondo, le parti danno atto che essa sarà destinata alla produttività individuale dei dipendenti nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa, secondo quanto previsto nel sistema di valutazione.

10. In ordine alla produttività di cui al punto precedente, le parti confermano e precisano le seguenti modalità operative con particolare riferimento alla definizione dei budget per settori/servizi e al calcolo delle spettanze individuali:

a. il premio è riconosciuto, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato, a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva nell'anno. Al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun premio.

Fermo restando il limite dei 90 giorni di effettiva presenza, vengono considerate presenza ai fini della concreta determinazione del premio spettante: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex L. 104/92 a giorni, i permessi ex art. 32 e 35 CCNL a giorni, le ferie, i permessi per donazione AVIS, il distacco sindacale. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati. Il distacco sindacale è altresì regolato dal successivo art. 12.

Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, al quale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso la Provincia, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale;

b. alla luce del budget generale, viene definito il budget individuale per ciascun dipendente, considerato al 100% e con riferimento al suo inquadramento (posizione iniziale tabellare della categoria);

c. il budget di settore si determina sommando i budget individuali dei dipendenti di cui al punto a), oggetto di valutazione da parte del dirigente; nel caso in cui un dipendente nel corso dell'anno venga assegnato ad altro/i settore/i, ai fini della determinazione del budget il medesimo dipendente è inserito nel settore presso cui ha prestato servizio per più tempo;

d. il calcolo del premio individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione; nel caso in cui un dipendente nel corso dell'anno venga assegnato ad altro/i settore/i, la valutazione è effettuata dal dirigente del settore presso cui il dipendente ha prestato servizio per più tempo;

e. i risparmi conseguenti alle valutazioni, al part-time e al personale in convenzione vengono ridistribuiti all'interno dei singoli settori, in proporzione, limitatamente a coloro che hanno acquisito un punteggio superiore a 60 punti;

f. calcolato l'incentivo individuale, su questo si applica l'abbattimento percentuale dovuto a eventuali provvedimenti disciplinari. I risparmi conseguenti ai provvedimenti disciplinari

confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. L'abbattimento opera come segue: -sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi 50% fino ad un mese, indi 100%; - licenziamento 100%.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.

11. Con riferimento alla applicazione del sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici, le parti confermano l'applicazione del nuovo sistema così come definito dal contratto integrativo normativo agli artt. 9 e 15. Resta escluso dal bilanciamento l'incentivo connesso al piano operativo di cui al punto 7.

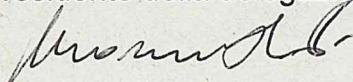
La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione di detto meccanismo avverrà a favore dei dipendenti a) che avranno riportato un punteggio superiore a 64 per le PO e superiore a 60 per gli altri e b) che non risulteranno destinatari di altri incentivi rispetto al premio di produttività.

12. Per quanto riguarda eventuale personale in distacco sindacale, le parti confermano che la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999, prevista dall'art. 47 comma 2 del CCNL 14.9.2000, si realizza mediante l'attribuzione a detto personale di una valutazione individuale pari alla media delle valutazioni del settore di originaria appartenenza.

13. Le parti si impegnano a mantenere e alimentare la comunicazione, lo scambio di informazioni, con particolare riferimento alle circolari prodotte dall'Ente in relazione all'applicazione degli istituti contrattuali, ed il confronto in vista di una relazione sempre trasparente ed efficace nell'interesse dell'ente e dei suoi dipendenti.

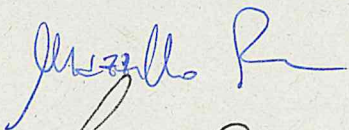
per la parte pubblica

Il presidente della delegazione trattante Avv. Massimo Placchi

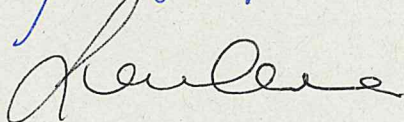


per la parte sindacale

CISL FP



FP CGIL



UIL FPL



per le RSU

