



**ACCORDO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA -
ANNO 2022**

A seguito della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori con parere protocollo n. 90256 del 25/11/2022, nonché dell'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della preintesa dell'accordo decentrato integrativo siglato in data 11/11/2022, espressa con deliberazione presidenziale n. 204 del 05/12/2022.

In data 21.12.2022 presso la sede della Provincia di Cremona e anche con modalità telematiche

tra

la delegazione di parte pubblica

Presidente _____

Componente _____

la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____

OO.SS. CGIL – FP _____

OO.SS. UIL - FPL _____

R.S.U. Aziendale _____

Le parti, preso atto,

- del CCNL- Funzioni Locali 21.5.2018;
- del CCDI sottoscritto in data 22.03.2019 per il triennio 2019-2021;
- dell'accordo annuale 2019 sottoscritto in data 18.07.2019;
- dell'accordo annuale 2020 sottoscritto in data 14.12.2020;
- dell'accordo annuale 2021 sottoscritto in data 28.10.2021;
- della deliberazione presidenziale n. 91 del 28.4.2022 avente ad oggetto "Linee di indirizzo in ordine alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate e alla contrattazione integrativa del comparto per l'anno 2022";
- della determinazione dirigenziale n. 276 del 26.5.2022 di costituzione del Fondo Risorse Decentrate – parte stabile;
- della determinazione dirigenziale n. 452 del 26.09.2022 di rideterminazione di tali risorse;
- della deliberazione presidenziale n. 174 del 26.10.2022, con la quale sono state integrate le linee di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo comparto risorse decentrate 2022;
- della determinazione dirigenziale n. 538 del 28.10.2022, avente ad oggetto: "Personale del comparto - rideterminazione previsionale fondo risorse decentrate per l'anno 2022";

concordano quanto segue:

Art. 1 **Quantificazione delle risorse**

1. Per l'esercizio 2022 le parti prendono atto delle risorse variabili stanziare con le delibere presidenziali sopra citate, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett.b) del CCNL 21/5/2018, nella misura di Euro 21.800,00 per il conseguimento di un obiettivo di mantenimento definito nel piano della performance 2022-2023, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale del settore viabilità. Le risorse a tal fine stanziare verranno ripartite 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.

2. Preso atto degli atti di programmazione e degli obiettivi assegnati alla struttura, le parti concordano sull'integrazione delle risorse variabili ai sensi del disposto di cui all'art. 67,

comma 4, CCNL 21/5/2018 nella misura di quota parte dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari a Euro 18.000,00, sussistendo nel bilancio dell'ente, la relativa capacità di spesa.

3. Le parti prendono atto che il Fondo per le Risorse Decentrate, annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, parte stabile, vengono destinate ad incremento della performance individuale nel medesimo anno.

Art. 2

Stanziamiento risorse per progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 11 CCDI 2019-2021(art. 16 CCNL 21.5.2018)

1. Preso atto della conclusione del processo di progressioni economiche, nel rispetto di quanto concordato nel contratto decentrato normativo relativo al triennio 2019/2021, e dei risparmi di spesa a tale titolo verificatisi a seguito delle cessazioni di personale che negli anni si sono registrate, le parti concordano che l'importo per il finanziamento della voce "progressione economica" pesi percentualmente sul Fondo, in misura corrispondente, circa, alla percentuale del 30%.

Art. 3

Stanziamiento indennità connesse all'organizzazione

1. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi (indennità di condizioni di lavoro, indennità di turnazione, maggiorazione per lavoro festivo, indennità di reperibilità) 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 corrispondano all'incirca alle percentuali del consuntivo 2021.

Art. 4

Stanziamiento indennità Polizia Locale

1. 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 corrispondano all'incirca alle percentuali del consuntivo 2021.

2. Si conferma la destinazione di euro 11.400,00 (di cui 10.000,00 a favore di tutti agenti, sottufficiali e ufficiali di Polizia Locale in servizio presso questa Amministrazione e 1.400,00 a favore di coloro che svolgono prevalente attività di polizia stradale) al Fondo Perseo-Sirio, a valere sulle risorse di cui all'art. 208 del Codice della strada.

Art. 5
Stanziamiento indennità specifiche responsabilità

1. 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 una percentuale all'incirca pari al 4% del fondo complessivo.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale

1. 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.

2. A parziale modifica di quanto previsto dall'art.10 del CCDI normativo 2019-2021 le parti definiscono, per il 2022, 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.

Art. 7
Stanziamiento per posizioni organizzative

1. 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.

Art. 8
Produttività

1. 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.

2. 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 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%.

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

Art. 9

Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi

1. 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 all'obiettivo di mantenimento del settore viabilità di cui al punto 1.

2. 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.

Art. 10
Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2022.
2. Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCDI 2019-2021, come modificato ed integrato dai successivi accordi annuali 2019-2020-2021.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente _____

Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____

OO.SS. CGIL – FP _____

OO.SS. UIL - FPL _____

R.S.U. Aziendale _____

DICHIARAZIONE RSU

La RSU ritiene fondamentale l'avvio di un sistema di progressione economica nelle aree che garantisca adeguate risorse per effettuare annualmente un percorso di riconoscimento della professionalità acquisita che coinvolga tutti i settori dell'Ente.

In particolare per l'anno 2023 deve essere garantito il finanziamento della progressione di un numero di dipendenti che permetta di concludere il percorso avviato nel 2019 per tutti quei dipendenti per i quali, pur essendo riconosciuto un aumento della professionalità, non hanno potuto accedere per motivi puramente economici recuperando, così il gap dei dipendenti che da più di otto anni non hanno avuto tale riconoscimento.

CCI 2022 – Conferma dei criteri per le progressioni economiche anno 2022

Sulla base di quanto indicato all'art. 2 della preintesa per la stipula del CCI 2022, si confermano di seguito i criteri già utilizzati per le progressioni orizzontali per l'anno 2020.

1) Le progressioni per l'anno 2022 sono previste per una quota di dipendenti complessivamente non superiore al 6,75% del personale in servizio alla data del 1.1.2022 (291 unità esclusi dirigenti);

2) La quota di cui al punto 1) è riferita a ciascuna categoria (B, C, D) ed è distribuita tra i settori/servizi dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti rispettivamente assegnati per ciascuna categoria;

3) nel 2022 verranno attribuite 20 progressioni come di seguito ripartite, tenuto conto che dei 291 dipendenti all'1.1.2022, 52 appartengono alla cat. B, 117 alla cat. C e 122 alla cat. D:

RIEPILOGO NUMERO PASSAGGI PROGRESSIONI ECONOMICHE PER SETTORE				
	CAT. B	CAT.C	CAT.D	TOTALE
POLIZIA LOCALE	0	1	0	1
SETTORE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	0	0	0	0
SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	0	3	3	6
SETTORE PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	0	1	1	2
SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	0	1	2	3
SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	3	1	1	5
SETTORE RISORSE UMANE SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI	1	1	1	3
UNITA' DI STAFF SISTEMI INFORMATIVI, TURISMO E CULTURA	0	0	0	0
COORDINAMENTO	0	0	0	0
SEGRETERIA GENERALE	0	0	0	0
	4	8	8	20

4) Requisiti di ammissione. Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti dell'Ente aventi i seguenti requisiti:

- essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno trentasei mesi maturata presso la Provincia o presso altra pa;
- essere in servizio presso l'Ente alla data del primo gennaio 2022; il personale comandato/distaccato presso altro ente ha diritto di partecipare alla selezione così come tutto il personale presso la Provincia anche in posizione di sovrannumerario;
- non essere stato colpito dalla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio nel biennio 2020-2021.

Non è richiesta la presentazione di apposita istanza da parte del dipendente. La verifica dei requisiti è effettuata d'ufficio dal settore risorse umane.

5) L'acquisizione delle nuove posizioni economiche, a seguito della procedura selettiva, ha efficacia dal 1° gennaio 2022.

6) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza: a tale proposito rileva la media aritmetica dei punteggi complessivi riportati nelle schede di valutazione riferite al triennio precedente (2019-2021).

7) Criteri di preferenza. In caso di parità di punteggi, la progressione, in ordine di priorità, sarà attribuita ai dipendenti che:

- a) si trovano nella fascia economica iniziale ovvero nella fascia più bassa;
- b) hanno una maggiore anzianità di permanenza nella categoria acquisita presso l'Ente o presso altri enti pubblici;
- c) hanno una maggior anzianità di servizio presso l'Ente;
- d) hanno una maggiore età anagrafica.