

PROVINCIA DI CREMONA
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCDI COMPARTO Anno 2015

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione preintesa	30.6.2015
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2015 al 31.12.2015
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Dirigente settore Risorse umane, salute e sicurezza Rinalda Bellotti (Presidente) Responsabile servizio Bilancio Gianfranco Antonioli Responsabile servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo Davide Scalia <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.S. R.S.U. dell'ente Organizzazioni sindacali firmatarie ·C.G.I.L. F.P. ·F.P.C.I.S.L.

	<p>·U.I.L.F.P.L.</p> <p>·R.S.U. dell'ente</p>
Soggetti destinatari	Dipendenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione criteri per modalità di utilizzo delle risorse decentrate
intervento dell'Organo di controllo interno.	(da inserire ad avvenuta certificazione)
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><u>Approvazione del Piano della performance</u></p> <p>La Provincia, anticipando quanto ora normato dal comma 3 bis dell'art. 169 del D.lgs. 267/00 (introdotto dal D.L. 174/2012, art. 3, c. 1, lett. G-bis), ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 37, c. 2 e 3, che:</p> <p><i>"2. Il bilancio, la relazione previsionale e programmatica, il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'ente."</i>3. Il referto del controllo di gestione annuale costituisce la relazione sulla performance."</p> <p>Il Consiglio provinciale ha approvato il bilancio di previsione dell'ente per il triennio 2014-2016 e il Documento unico di programmazione con proprio atto n. 119 del 23.12.2013. Alla data odierna l'ente è in esercizio provvisorio, ai sensi del del decreto del Presidente della Provincia n. 2 del 14.1.2015 e del decreto del Ministero dell'Interno del 13.5.2015 di differimento al 30 luglio 2015 del termine per la deliberazione di approvazione del bilancio di previsione e del DUP 2015-2017. Con atto del Presidente n.132 del 30.6.2015 è stato adottato il PEG provvisorio per il 2015.</p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è stata adottata con deliberazione della Giunta provinciale n. 193 del 21.7.2014 e pubblicata sul sito della Provincia</p>

	<p>http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&id=5817 come previsto dall'art. 37, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi.</p> <hr/> <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></p> <p>Con delibera n. 6 del 26/01/2015 il Presidente della Provincia ha approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 e il relativo allegato "obblighi di pubblicazione del Programma". I documenti sono consultabili alla pagina http://www.provincia.cremona.it/trasparente/?view=Pagina&id=5361</p> <hr/> <p><u>Validazione della Relazione della Performance da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009</u></p> <p>La relazione sulla performance è costituita dal Referto del Controllo di Gestione redatto ai sensi degli artt. 198 e 198-bis del TUEL. Il NIV ha validato la relazione in data 10.7.2014, come da documento pubblicato sul sito web all'indirizzo http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&id=5819</p>
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo

Norme contrattuali	a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali
<p style="text-align: center;">PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE - PARTE ECONOMICA – PER L' ANNO 2015.</p>	<p>a) Inquadramento generale</p> <p>Il contratto oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di stabilire i criteri delle modalità di utilizzo del fondo</p>

<p>Il giorno 30/6/2015 presso una sala dell'Amministrazione provinciale in Corso Vittorio Emanuele II n. 17 a Cremona, le parti hanno raggiunto la seguente preintesa in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente, in ordine alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2015.</p> <p>Le parti concordano quanto segue.</p>	<p>delle risorse decentrate.</p> <p>L'art. 4, c. 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999 e l'art. 4, c.1, del CCNL 22.1.2004. inseriscono il presente oggetto tra le materie oggetto di contrattazione.</p> <p>Le parti hanno concordato i criteri di utilizzo delle risorse del fondo quantificate dall'ente nel modo che segue.</p>
<p>1. Alla luce della riduzione del personale già registrata ovvero in previsione, le parti danno atto che è possibile attuare una riduzione proporzionale, rispetto al consuntivo 2014, degli importi destinati al finanziamento della progressione economica e dell'indennità di comparto.</p>	<p>b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali</p> <p>1. Le parti prendono atto che, a causa dell'attuale blocco delle assunzioni per le Province, dei pensionamenti che si sono verificati e che si verificheranno e dei prepensionamenti a decorrere dal 1.11.2015, con conseguente riduzione del personale in servizio, le risorse storicamente destinate a remunerare istituti fissi, quali la progressione economica e l'indennità di comparto, fanno registrare una eccedenza. Pertanto le parti danno atto che l'importo può essere ridotto in maniera proporzionale.</p>
<p>2. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all' organizzazione dei servizi (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999) nonché all'indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999), le parti danno atto che il permanere degli assetti organizzativi, a fronte di una contenuta riduzione del numero dei destinatari, consente di prevedere che le risorse necessarie per il loro pagamento siano ridotte rispetto al consuntivo 2014 in misura corrispondente alla riduzione dei destinatari; per quanto attiene all'indennità di reperibilità, le risorse verranno ridotte con riferimento alla nuova organizzazione del servizio presso il settore Manutenzione e sviluppo stradale a partire da luglio 2015.</p>	<p>2. Le parti prendono in esame le indennità che remunerano specifiche prestazioni dei dipendenti e che vengono erogate in base all'effettiva presenza e all'effettiva prestazione lavorativa specifica; tali indennità sono previste nell'art. 17, c. 2 lett. d), del CCNL 1.4.1999 e riguardano: le prestazioni in turno e in giorni festivi, la reperibilità, le prestazioni lavorative che comportano rischi per la salute e l'integrità personale, il maneggio valori. Alla luce della riduzione del numero dei destinatari per le ragioni sopra indicate, le parti si danno atto di ridurre l'ammontare, destinando quindi parte del surplus ad altri utilizzi. In particolare, per quanto riguarda l'indennità di reperibilità, è possibile ridurre l'ammontare delle risorse a ciò destinate in conseguenza di una rivisitazione organizzativa della stessa in riferimento al settore Manutenzione strade e sviluppo stradale, con decorrenza dal 1/7/2015, che</p>

	comporterà minori oneri.
3. Per quanto attiene all'indennità di responsabilità, le parti destinano a tale scopo le risorse necessarie al pagamento delle indennità attualmente in essere e di quelle connesse alla assegnazione di specifiche responsabilità discendenti dall'attuazione del Codice dell'amministrazione digitale.	3. Le risorse volte a remunerare l'indennità per specifiche forme di responsabilità assegnate ai dipendenti in base ai criteri del contratto decentrato normativo 2012/2015 sono destinate nella misura necessaria a pagare le indennità in essere e quelle in prospettiva attribuibili durante l'anno per quelle posizioni di lavoro cui sono stati affidati compiti e responsabilità direttamente discendenti dall'attuazione del codice dell'amministrazione digitale
4. Le parti prendono atto che il fondo destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato delle alte professionalità e delle posizioni organizzative è quantificato in € 355.000,00, comprensivo anche delle indennità ex art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995.	4. Le parti si danno atto di una quantificazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative che consente di remunerare le posizioni attualmente previste secondo la pesatura a suo tempo effettuata e di destinare alle stesse un risultato rispettoso del minimo previsto dal CCNL.
5. Per quanto riguarda la restante disponibilità del fondo, le parti danno atto che essa sarà destinata a corrispondere gli incentivi relativi : - al piano per la transitabilità delle strade, relativo alla stagione invernale 2014/2015, negli importi, con le modalità e i destinatari già previsti nella d.g.p. 257/2014 e nella determinazione n. 859/2014; - alla produttività individuale dei dipendenti.	5. Le parti concordano che la restante disponibilità del fondo, risultante per differenza sia destinata 1) a remunerare la produttività dei dipendenti secondo il sistema di valutazione delle prestazioni e 2) il piano di produttività relativo alla transitabilità delle strade nella stagione invernale, il cui specifico finanziamento, già deliberato ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNI 1.4.99, non è stato confermato a seguito del divieto di integrare il fondo con risorse aggiuntive in caso di sfioramento del patto di stabilità, come avvenuto nel 2014.
6. Le parti concordano quanto segue in ordine alle modalità di ripartizione del budget destinato alla produttività e sul calcolo delle spettanze individuali: a) l'incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva in servizio; al	6. Le parti concordano nuove modalità di ripartizione e calcolo delle spettanze individuali a titolo di produttività con l'obiettivo di semplificare il sistema e di porre maggiormente in rilievo la valutazione del risultato della prestazione rispetto alla mera presenza, in quanto il calcolo dell'incentivo, superata una soglia minima di presenza, è basato in via

di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza a questo fine: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex 104 a giorni, i permessi ex art. 19, 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. 8. 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 oggetto di valutazione; non hanno pertanto rilievo le variazioni nella composizione dei settori durante l'anno.
- d) il calcolo dell'incentivo individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai

prevalente sulla valutazione annuale, tenuto conto dell'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale e di forme di avvalimento parziale dei dipendenti presso altri enti. Tale principi sono stati quindi trasfusi nella parte del sistema di valutazione relativa al personale del comparto approvato con atto del presidente n. 114 del 23.6.2015.

<p>mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione.</p> <p>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;</p> <p>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: rimprovero verbale 2%;-rimprovero scritto 5%; -multa 8%; -sospensione dal servizio per 1 giorno 10%; -sospensione dal servizio per 2 giorni 12%; -sospensione dal servizio per 3 giorni 20%; -sospensione dal servizio per 4 giorni 22%;-sospensione dal servizio per 5 giorni 25%- sospensione dal servizio per 6 giorni 30%; -sospensione dal servizio per 7 giorni 32%; -sospensione dal servizio per 8 giorni 35%; -sospensione dal servizio per 9 giorni 40%; -sospensione dal servizio per 10 giorni 45%; -sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi 50% fino ad un mese, indi 100%; -licenziamento 100%.</p>	
<p>7. Il meccanismo di cui all'art. 6 si applica a partire dalla liquidazione della produttività a valere sul fondo 2015. Le parti concordano di applicare il meccanismo di cui all'art. 6 anche sulla liquidazione degli incentivi di competenza 2014 che verranno pagati a luglio 2015.</p>	<p>Le parti concordano che il meccanismo di cui al precedente articolo si applichi già a partire dalla quantificazione dell'incentivo di competenza 2014 che verrà liquidato nel 2015.</p>
<p>8. Per quanto riguarda il personale in distacco</p>	<p>La disposizione riguarda il trattamento relativo alla produttività dei dipendenti in</p>

<p>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.</p>	<p>distacco sindacale. E' previsto, infatti, dall'art. 47 del CCNL 22.1.2004 che tali dipendenti vengano considerati anche per la ripartizione delle somme destinate a remunerare la produttività. Atteso che i medesimi non sono soggetti al sistema di valutazione dell'ente, si conviene che, ai fini della corresponsione della produttività, venga loro assegnato d'ufficio un punteggio di valutazione (necessario per determinare la somma spettante) pari alla media dei punteggi attribuiti al personale del settore di appartenenza.</p>
<p>9. Le parti si impegnano a rivedere l'applicazione delle indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità per quanto attiene ai criteri per la individuazione delle posizioni di lavoro incentivabili, degli importi oggetto di erogazione e delle modalità di verifica del permanere delle condizioni organizzative che hanno determinato la incentivazione delle funzioni.</p>	<p>Le condizioni per il riconoscimento e i valori dell'indennità di responsabilità sono previsti dal CCDI normativo 2012/2015: le parti si impegnano a rivedere quanto contrattato e attualmente in essere.</p>
<p>10. Le parti concordano la disapplicazione immediata del sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici di cui all'art.3 del contratto decentrato, parte normativa, quadriennio 2012/2015, già a partire dagli importi oggetto di erogazione nell'anno in corso a coloro che hanno partecipato al piano finalizzato al miglioramento delle condizioni di transitabilità delle strade provinciali nel periodo invernale 2013/2014.</p>	<p>Il sistema di bilanciamento tra incentivi è previsto dal CCDI 2012/2015. Le parti ne concordano la parziale disapplicazione già a partire dalla liquidazione dell'incentivo 2014 liquidato nel 2015 per quanto riguarda i compensi relativi al piano operativo di produttività relativo alla transitabilità delle strade nel periodo invernale.</p>
<p>11. Le parti si impegnano a mantenere aperta e ad alimentare la comunicazione, lo scambio di informazioni ed il confronto in vista di una relazione più trasparente ed efficace nell'interesse dell'ente e dei suoi dipendenti.</p>	<p>Le parti, in considerazione dell'attuale momento di grave difficoltà e incertezza normativa e finanziaria sul destino delle Province ribadiscono la necessità di un confronto aperto, trasparente e continuo.</p>
	<p>c) Rispetto dei vincoli generali</p> <p>Il contratto integrativo rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ente non ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2014 e di conseguenza non ha integrato il fondo con risorse variabili; ha inoltre provveduto a decurtare il

		<p>fondo delle risorse variabili appostate ed erogate nel 2014; osserva il principio di riduzione progressiva della spesa di personale, si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità, rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza. Si ricorda che non è più vigente, dall'anno in corso, il limite dell'importo del fondo 2010 (art. 9, c. 2-bis D.L.78/2010), pur se il fondo 2015 si mantiene ampiamente al di sotto di tale importo.</p>
<p>b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio</p>	<p>Importo</p>	
<p>1) Art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1.4.1999 – progressione economica</p>	<p>€ 467.000,00</p>	
<p>2) Art. 33 CCNL 2002/2005 - indennità comparto</p>	<p>€ 182.000,00</p>	
<p>3) Art. 17 c. 2 lett. c) CCNL 1.4.1999 e art. 10 CCNL 22.1.2004 – retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative e le alte professionalità</p>	<p>€ 355.000,00</p>	
<p>4) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo</p>	<p>€ 42.500,00</p>	
<p>5) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di rischio</p>	<p>€ 10.000,00</p>	
<p>6) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di reperibilità</p>	<p>€ 94.000,00</p>	
<p>7) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di maneggio valori</p>	<p>€ 500,00</p>	
<p>7) Art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999 - indennità di disagio</p>	<p>€ 18.000,00</p>	

8) Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità di responsabilità	€ 44.000,00
9) Art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - piani operativi di produttività	€ 41.000,00
10) Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività individuale	€ 293.068,31
12) Art. 17 c.2 lett. g) CCNL 1.4.1999 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi per la progettazione)	Da determinare
Totale	€ 1.547.068,31

c) Effetti abrogativi impliciti

Dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti; sono invece esplicitamente riformulati i criteri di ripartizione e calcolo dell'incentivo per la produttività individuale e disapplicato parzialmente il sistema di bilanciamento tra incentivi di cui all'art. 7 del CCDI 2012-2015

d) Illustrazione e attestazione di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Il rispetto dei principi di meritocrazia e premialità è assicurato in quanto gli incentivi vengono distribuiti, in coerenza con le previsioni del decreto 150/09, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2014, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con deliberazione di Giunta n.183 del 15.5.2012, da ultimo modificato con atto del Presidente n. 114 del 23.6.2015, vale a dire solo ad avvenuto accertamento dei risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse dai dirigenti.

Si specifica che la valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative è riferita:

1) alla performance organizzativa (limitatamente alle p.o.):

- a) capacità di attuazione degli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo,
- b) misurazione del raggiungimento dei target previsti per l'insieme dei prodotti/servizi individuati nel Piano degli standard a livello generale,
- c) stato di salute dell'amministrazione

2) ai risultati individuali:

a) obiettivi individuali (solo p.o. e cat. D)

b) piano degli standard, relativi alla valutazione dello svolgimento delle attività ordinarie di specifica competenza.

3) ai comportamenti organizzativi.

Tali ambiti di valutazione sono declinati in modo diverso a seconda della categoria di inquadramento dei lavoratori. Il sistema completo di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente si può consultare al link:

<http://www.provincia.cremona.it/risorseumane/?view=Pagina&id=3859>

Per quanto attiene poi alla presenza di un piano operativo di produttività su un obiettivo specifico, l'incentivo ad esso correlato verrà liquidato solo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato a priori, sulla base della certificazione a consuntivo effettuata dal responsabile del piano. Pertanto, le risorse saranno attribuite ai lavoratori nella misura in cui gli scopi che l'amministrazione si è prefissata saranno effettivamente raggiunti.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto non sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2015.

f) Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto è finalizzato a definire i criteri per il riparto delle risorse presenti nel fondo in modo da

- 1) assicurare il finanziamento agli emolumenti fissi e continuativi, quali quelli connessi alle progressioni economiche e alla indennità di comparto; per la tipologia delle predette voci non sussistono specifici risultati attesi, in quanto le medesime sono disciplinate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni.
- 2) assicurare il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, vale a dire quelle posizioni di lavoro, che costituiscono snodo organizzativo con necessità di presidio e gestione, oppure che rivestono particolari caratteristiche di professionalità o hanno obiettivi specifici di studio e ricerca;
- 3) quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare alcune specifiche situazioni previste all'art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999, riducendone parzialmente l'importo complessivo; tali utilizzi riguardano:

- le prestazioni di lavoro effettuate su turni, sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.). Tale modalità organizzativa riguarda per la Provincia il solo servizio di Polizia Locale, organizzato su turni

antimeridiani, pomeridiani e, in caso di necessità, anche notturni, per 7 giorni su 7. Ciò consente di presidiare le attività legate alla pubblica sicurezza in un arco di tempo più esteso rispetto al normale orario degli uffici, remunerando il disagio di una prestazione lavorativa strutturata appunto su tutti i giorni della settimana, anche festivi;

- le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni rischiose per la propria salute e per l'integrità personale; i destinatari sono principalmente gli operatori esterni della viabilità;
 - la pronta reperibilità, vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia, viabilità, edilizia) al di fuori dell'orario di servizio per far fronte a necessità derivanti da eventi imprevisti entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita. Il contratto in esame dà atto che le risorse a ciò destinate saranno inferiori a quelle del 2014 in quanto è stata parzialmente rivista l'articolazione del servizio per il settore Manutenzione strade a partire dal luglio 2015;
 - le responsabilità derivanti dal maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite dal CCNL e dal CCDI normativo;
- 4) assicurare la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in condizioni disagiate (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento ai criteri stabiliti nel CCDI normativo, che riguardano principalmente lavorazioni relative al servizio di manutenzione delle strade e degli edifici di proprietà provinciale;
- 5) assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D e C (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999), nei limiti del CCNL e secondo i criteri del contratto integrativo di parte normativa; la voce assicura che determinate tipologie di responsabilità trovino espresso riconoscimento, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti; si prevedono in particolare le risorse necessarie per far fronte alle nuove responsabilità derivanti dall'attuazione del codice dell'amministrazione digitale.
- 6) determinare le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale o per gruppi di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.4.1999, con un incentivo specifico per il personale coinvolto nella realizzazione di un piano operativo di produttività relativo al mantenimento delle condizioni di sicurezza nella transitabilità delle strade provinciali durante la stagione invernale.

Ne Nel complesso, il risultato atteso delle riduzioni degli importi di cui ai punti 1), 2), 4) e 5) consiste in un corrispondente aumento delle risorse destinate alla produttività individuale (punto 7b) e alla retribuzione di risultato delle p.o. (punto 3) onde favorire lo sviluppo e l'affermarsi di una cultura del risultato e incrementare l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi.

Le risorse relative alla produttività generale vengono rese disponibili in base ai criteri previsti nel sistema di valutazione che, come esplicitato nella sezione precedente della relazione, si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo del singolo in riferimento a obiettivi individuali assegnati a ciascun responsabile, con relativi indicatori e target (per la categoria D); si basa invece, per le categorie C e B (ma anche parzialmente per la D) sulla misurazione del raggiungimento o meno degli

indicatori di performance contenuti nel piano degli standard, vale a dire gli indicatori che rivelano se e come le attività ordinarie e continuative sono state portate avanti nel corso dell'anno, con riferimento anche qui a standard di prestazione attesi e predeterminati. Infine, per tutte le categorie, è riservato uno spazio alla valutazione dei comportamenti tenuti del dipendente entro il proprio contesto organizzativo.

Tutti questi elementi di valutazione (obiettivi, standard, comportamenti) sono portati a conoscenza dei dipendenti all'avvio delle attività tramite colloqui individuali o di gruppo, in modo che risulti chiaro verso quali ambiti specifici deve essere indirizzata l'attenzione per l'anno in corso. Il risultato atteso del contratto nell'individuare le risorse per la produttività è quindi quello di incentivare i dipendenti nella realizzazione di obiettivi specifici individuali, nel mantenimento o miglioramento di attività standardizzate e routinarie, nel miglioramento dei comportamenti nell'ambito dello specifico gruppo di lavoro e verso gli utenti esterni.

Gli incentivi vengono quindi distribuiti, come sopra specificato, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2014.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.

Cremona, 9/7/2015

IL DIRIGENTE

f.to **(Avv. Rinalda Bellotti)**