

**PROVINCIA DI CREMONA**  
**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**CCDI COMPARTO Anno 2016**

**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         | 8 novembre 2016   |
| Periodo temporale di vigenza             | Dal 01.01.2016 al 31.12.2016  |
| Composizione della delegazione trattante | <p><b>Parte pubblica:</b></p> <p>Coordinatore e dirigente del settore Risorse economiche e finanziarie Massimo Placchi (Presidente)</p> <p>Dirigente settore Risorse umane, salute e sicurezza Rinalda Bellotti</p> <p>Responsabile servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo Fabio Scio</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b></p> <p>F.P. C.G.I.L.</p> <p>C.I.S.L. F.P.</p> <p>U.I.L. F.P.S.</p> <p>R.S.U. dell'ente</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b></p> <p>·C.G.I.L. F.P.</p> <p>·F.P.C.I.S.L.</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>·U.I.L.F.P.L.</li> <li>·R.S.U. dell'ente</li> </ul>   |
| 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 ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 37, c. 2 e 3, che:</p> <p>2. "Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance.</p> <p>3. "Il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano degli standard costituiscono il piano della performance dell'ente; il documento unico di programmazione, le linee strategiche emanate dal Presidente e gli obiettivi strategici costituiscono la programmazione di massima dimensione."</p> <p>Con deliberazione n. 37 del 21 ottobre 2016 il Consiglio ha approvato il bilancio 2016-2018, autorizzatorio per la sola annualità 2016 e il DUP 2016-2018.</p> <p>Con deliberazione n. 191 del 28 ottobre 2016 il Vicepresidente ha approvato il Peg 2016 e Piano dei Centri di Costo.</p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 105 del 23.6.2016 e pubblicata sul sito della Provincia.<br/> <a href="http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&amp;id=5817">http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&amp;id=5817</a><br/> come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi.</p> <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></p> |

|                        |  |
|------------------------|--|
|                        | <p>Con delibera n. 8 del 29/01/2016 il Presidente della Provincia ha approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 e il relativo allegato "obblighi di pubblicazione del Programma". I documenti sono consultabili alla pagina <a href="http://www.provincia.cremona.it/trasparente/?view=Pagina&amp;id=5361">http://www.provincia.cremona.it/trasparente/?view=Pagina&amp;id=5361</a></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 3.6.2016, come da documento pubblicato sul sito web all'indirizzo <a href="http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&amp;id=5819">http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&amp;id=5819</a></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;"><b>PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA-ANNO 2015.</b></p> <p>Il giorno 25/7/2016 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 del comparto avente ad oggetto la definizione dei criteri per</p> | <p>a) <u>Inquadramento generale</u></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 delle risorse decentrate.</p> <p><u>L'art. 4, c. 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999 e l'art. 4, c.1, del CCNL 22.1.2004.</u></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>l'utilizzo del fondo risorse decentrate relativo all'anno 2016.</p> <p>Premesso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in data 25.07.2016 la delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali avevano già definito e siglato il testo dell'accordo relativo alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2016;</li> <li>• la preintesa, accompagnata alle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa, aveva ottenuto in data 29.07.2016 il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti;</li> <li>• il Presidente della Provincia, conseguentemente, con proprio atto n. 147 del 10.08.2016 aveva autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo;</li> <li>• successive riflessioni inducono a rivedere quanto definito nelle preintesa dello scorso 25.07.2016 in ordine al sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici e a tal fine si reputa utile una modifica dell'art.7 della preintesa siglata, che rimane, invece, invariata in ogni altra parte e che per comodità si riporta integralmente;</li> </ul> <p>Le parti concordano quanto segue.</p> | <p>inseriscono il presente oggetto tra le materie oggetto di contrattazione.</p> <p>Le premesse ripercorrono l'iter compiuto in precedenza che ha visto la definizione nel luglio di altra preintesa, cui hanno fatto seguito le relazioni di legge e la richiesta del parere al collegio dei revisori, espresso positivamente, mentre non si è pervenuti alla sottoscrizione del decentrato. Peraltro, a seguito di ulteriori riflessioni, è emersa la necessità di riaprire la trattativa in vista della modifica della parte relativa al sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici (incentivo per la progettazione).</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 cessazione di un numero significativo di dipendenti avvenuta nel 2015 (46 unità) e prevista entro l'anno in corso (66 unità), di cui alcune già verificatesi, le parti danno atto che è possibile attuare una riduzione proporzionale, rispetto al consuntivo 2015, degli importi destinati al finanziamento della progressione economica e dell'indennità di comparto.</p>   | <p><u>b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali</u></p> <p>1. Le parti prendono atto che, a causa del processo di riordino delle province e, in particolare dell'obbligo di riduzione del personale (art.1, comma 421, L.190/2014) attraverso prepensionamenti, trasferimenti in mobilità e individuazione dipendenti in sovrannumero, unitamente al blocco delle assunzioni per le Province perdurante ormai dal 2012, il personale in servizio si è significativamente ridotto. Ne consegue che 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</p>  | <p>2. Le parti prendono in esame le indennità che remunerano specifiche prestazioni dei</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>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 mantenimento degli assetti organizzativi in essere unitamente alla riduzione del numero dei destinatari, a seguito di quanto indicato al punto precedente, consente di prevedere che le risorse necessarie al pagamento delle medesime indennità siano inferiori rispetto ai dati del consuntivo 2015 in misura tendenzialmente proporzionale alla riduzione dei destinatari, fatto salvo quanto attiene all'istituto della reperibilità.</p> | <p>dipendenti e che vengono erogate in base all'effettiva presenza in servizio 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 ridurne l'ammontare, destinando quindi parte del surplus ad altri utilizzi. La riduzione complessiva del numero dei dipendenti non incide, invece, sugli importi per remunerare la reperibilità in quanto il numero e la copertura in reperibilità non sono mutati.</p> |
| <p>3. In merito alla indennità di responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006, le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle indennità correlate a particolari e specifiche responsabilità formalmente assegnate ed esercitate.</p>  | <p>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 che risultino attribuite ai dipendenti e da queste esercitata nel concreto.</p>   |
| <p>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 € 325.000,00, importo comprensivo delle indennità ex art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995.</p>  | <p>4. Le parti si danno atto di una quantificazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative che consente a) di remunerare le posizioni attualmente costituenti l'area delle po e ap, secondo la pesatura effettuata, e b) di destinare alle stesse un risultato rispettoso del minimo previsto dal CCNL.</p>   |
| <p>5. 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, fatto salvo l'importo previsto nel fondo ai sensi dell'art.15, comma 1 lett.d), CCNL 1.4.1999, in relazione alla attività di supporto giuridico-economico svolta dal personale provinciale a favore del Parco regionale del Serio in</p>  | <p>5. Le parti concordano che la restante disponibilità del fondo, risultante per differenza, sia destinata a remunerare la produttività dei dipendenti secondo il sistema di valutazione delle prestazioni improntato a criteri di merito e selettività.</p> <p>Voce a sé stante è rappresentata da quella inserita nel fondo ai sensi dell'art.15, comma 1 lett.d), CCNL 1.4.1999 in relazione alla attività di</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>materia di stipendi e predisposizione denunce ai fini fiscali, contributivi e previdenziali, come da delibere del Presidente n. 90 e 266 del 2015 e decreto n.52/2016; tale importo verrà ripartito tra i dipendenti che hanno contribuito allo svolgimento del servizio a favore di terzi, previa apposita valutazione positiva circa lo svolgimento del progetto e valutazione dell'apporto dei partecipanti.</p>  | <p>supporto giuridico-economico svolta dal personale provinciale a favore del Parco regionale del Serio in materia di stipendi e predisposizione denunce ai fini fiscali, contributivi e previdenziali, come da delibere del Presidente n. 90 e 266 del 2015 e decreto n.52/2016. L'erogazione degli importi ai dipendenti che hanno contribuito alla resa del servizio sarà subordinata a due condizioni: 1) esito positivo del progetto e 2) valutazione del contributo del singolo lavoratore partecipante.</p>  |
| <p>6. In ordine alle modalità di ripartizione del budget destinato alla produttività ed al calcolo delle spettanze individuali, le parti confermano quanto concordato all'art.6 del decentrato 2015 con la seguente modifica.<br/><i>L'incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva in servizio; al di sopra di detta soglia l'incentivo verrà riconosciuto in misura proporzionale al periodo lavorato.</i></p> | <p>6. In merito alle modalità di ripartizione e calcolo delle spettanze individuali a titolo di produttività definite nel contratto decentrato relativo all'anno 2015 con l'obiettivo di semplificare il sistema e di porre maggiormente in rilievo la valutazione del risultato della prestazione rispetto alla mera presenza in servizio, hanno concordato un correttivo volto a collegare proporzionalmente l'incentivo alla durata del periodo lavorato. In particolare, raggiunti i 90 giorni minimi previsti per accedere all'incentivo, l'ammontare di quest'ultimo sarà comunque proporzionale al periodo lavorato e definito in base alla valutazione conseguita dal singolo dipendente.</p> |
| <p>7. Le parti concordano il ripristino del sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici secondo criteri e modalità definiti nell'art.3 del contratto decentrato, parte normativa, quadriennio 2012/2015.</p>  | <p>Le parti convergono sulla scelta di ripristinare il sistema di bilanciamento con riferimento ad ogni tipologia di incentivo specifico secondo termini, modalità e forme previste nel decentrato normativo 2012/2015.</p>   |
| <p>8. Per quanto riguarda il 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.</p>   | <p>La disposizione riguarda il trattamento relativo alla produttività dei dipendenti in distacco sindacale. E' previsto, infatti, dall'art. 47 del CCNL 22.1.2004 che tali dipendenti vengano considerati ai fini della 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 un punteggio di valutazione (necessario per determinare la</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | somma spettante) pari alla media dei punteggi attribuiti al personale del settore di appartenenza.  |
| <p>9. Le parti danno atto dell'impegno condiviso ad affrontare in modo tempestivo, non appena noto l'approdo istituzionale e funzionale dell'ente, i temi che comportano ricadute sul fondo delle risorse decentrate ed esprimono l'intenzione di ridurre dal 2017 il fondo destinato alla retribuzione delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e delle specifiche responsabilità al fine di garantire un maggior equilibrio tra le risorse destinate ad una platea circoscritta di dipendenti, condividendo il principio che tutte le figure professionali dell'ente concorrono, per quanto di competenza, a garantire la qualità, l'efficienza e l'efficacia dei servizi sia interni che esterni all'ente. L'amministrazione, in particolare, si impegna a fornire entro l'autunno una road map in ordine al percorso che porterà alle future decisioni circa la configurazione dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità e l'attribuzione delle specifiche responsabilità all'interno della cornice della macro organizzazione per affrontare l'annualità 2017.</p> | <p>Si tratta di norma che fissa principi ed impegni di ampio respiro per quanto attiene ai prossimi passi che verranno fatti in materia di organizzazione con particolare riferimento alle decisioni che andranno ad incidere sul fondo delle risorse decentrate, quelle cioè inerenti le posizioni organizzative, le alte professionalità e le specifiche responsabilità. Le parti condividono di avviare un iter mediante il quale si potrà pervenire ad un riequilibrio in merito alla tipologia degli incentivi ed alla loro destinazione. E', inoltre, espressamente esplicitato l'impegno della amministrazione ad informare in ordine al percorso che intenderà compiere in vista della assunzione delle decisioni sulla macro organizzazione.</p> |
| <p>10. Le parti si impegnano a mantenere e alimentare la comunicazione, lo scambio di informazioni ed il confronto in vista di una relazione sempre trasparente ed efficace nell'interesse dell'ente e dei suoi dipendenti</p>  | <p>Le parti sottolineano l'importanza di un ampio e trasparente scambio di relazione e informativo come valore aggiunto di un rapporto datore di lavoro/RSU e OO.SS che possa essere produttivo di ricadute positive sull'ambiente e sul clima lavorativo.</p>  |
|   |   |
|   | <p><u>c) Rispetto dei vincoli generali</u></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</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | quanto   |
|   | - l'ente non ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2015 e di conseguenza non ha integrato il fondo con risorse variabili, fatto salvo quelle finanziate dall'esterno ai sensi dell'art.15, comma 1 lett.d), CCNL 1.4.1999; osserva il principio di riduzione progressiva della spesa di personale rispetto al triennio 2011-2013, 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 il fondo è stata ridotto in proporzione dei dipendenti cessati. |
| <b>b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio</b>     | <b>Importo</b>   |
| 1) Art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1.4.1999 – progressione economica  | € 350.000,00   |
| 2) Art. 33 CCNL 2002/2005 - indennità comparto  | € 147.000,00   |
| 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 | € 325.000,00   |
| 4) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo  | € 33.500,00  |
| 5) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di rischio   | € 8.500,00   |
| 6) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di reperibilità  | € 89.000,00  |
| 7) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di maneggio valori   | € 360,00   |
| 7) Art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999 - indennità di disagio   | € 14.500,00  |



|  |                       |
|--|-----------------------|
| 8) Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità di responsabilità   | € 42.000,00           |
| 9) Art. 15 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 - piani operativi di produttività.  | € 3.864,00            |
| 10) Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività individuale  | € 282.533,72          |
| 12) Art. 17 c.2 lett. g) CCNL 1.4.1999 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi per la progettazione) | Da determinare        |
| <b>Totale</b>  | <b>€ 1.296.257,72</b> |

**c) Effetti abrogativi impliciti**

Dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti; sono invece esplicitamente ritoccati i criteri di ripartizione e calcolo dell'incentivo per la produttività individuale, come definiti nel decentrato 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 D.lgs.150/09, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con deliberazione di Giunta n.183 del 15.5.2012, modificato con atto del Presidente n. 114 del 23.6.2015 ed ulteriormente aggiornato e rivisto di recente con atto del Presidente n.117 del 3.6.2016, 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 ai seguenti elementi:

**1) 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,
- c) stato di salute dell'amministrazione

2) 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 in relazione al centro di costo di riferimento.

3) comportamenti organizzativi.

Tali ambiti di valutazione hanno un peso ed una declinazione differenziata in base alla 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 fattispecie di cui all'art.15, comma 1, lett.d), CCNL 1.4.1999, l'incentivo ad essa correlato verrà liquidato solo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo/progetto e le risorse saranno attribuite sulla base della valutazione operata dal dirigente responsabile circa il contributo dato dal singolo lavoratore.

**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 2016.

**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 importante presidio e snodo organizzativo e gestionale, 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:
  - a: 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;

- b. le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni di rischio per la propria salute e per l'integrità personale; i destinatari sono principalmente gli operatori esterni della viabilità;
  - c. la reperibilità, vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia, viabilità, edilizia) per far fronte, al di fuori dell'orario di servizio, 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 non subiranno una riduzione simile a quella delle altre voci, conseguente alla correlata riduzione del personale in servizio, in quanto il presidio viene mantenuto per il medesimo arco temporale;
  - d. 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 di disagio (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento ai criteri stabiliti nel CCDI normativo, che riguardano principalmente l'ambito della 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;
  - 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 servizio ad altro ente in materia di di stipendi e predisposizione denunce ai fini fiscali, contributivi e previdenziali.

Ne Nel complesso, il risultato atteso delle riduzioni degli importi di cui ai punti 1), 3) a. b. d. e 4) consiste in un corrispondente aumento delle risorse destinate alla produttività individuale (punto 6) onde favorire lo sviluppo e l'affermarsi di una cultura del risultato e incrementare l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi.

Ne

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 (parzialmente anche per la categoria 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 significativo 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 è 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 2016.

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

Nessuna.

Cremona, 9.11.2016

**IL DIRIGENTE**

(Avv. Rinalda Bellotti)

