

Provincia di Cremona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCI COMPARTO Anno 2021

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione preintesa	12/07/2021
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2021 al 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Dirigente del settore Risorse economiche e finanziarie e coordinatore Massimo Placchi (Presidente) Dirigente settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei Rinalda Bellotti Responsabile servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo Fabio Scio <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 F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P.

	<p>U.I.L. F.P.S.</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 dei criteri per le 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. 36, c. 2 e 3, che:</p> <p>2. <i>“Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance”.</i></p> <p>3. <i>“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.”</i></p> <p>Con deliberazione n. 7 assunta nella seduta del 25/03/2021 il Consiglio provinciale ha adottato DUP e bilancio 2021/2023.</p> <p>Con deliberazione del Presidente n. 65 del 13/05/2019 è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente, applicabile a decorrere dal ciclo della performance 2019 e tuttora in essere; il sistema della performance 2021 comprende gli obiettivi strategici e gli obiettivi individuali di PEG.</p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2020 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 115 del 28.06.2021 e pubblicata sul sito della Provincia, sezione “Amministrazione trasparente” come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi. Al termine del percorso di misurazione e valutazione della performance anno 2021 verrà approvata anche la relazione relativa alla annualità corrente.</p> <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></p>

	<p>Con delibera del Presidente n. 66 del 31 marzo 2021 è stato approvato il Piano integrato della prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021-2023, pubblicato sul sito alla sezione "Amministrazione trasparente". Con atto n. 43 del 17.4.2020 il Presidente ha affidato al Segretario generale la responsabilità della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p><u>Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV 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 in data 23.06.2021 (prot. 39041) ha validato la relazione, come da documento pubblicato sul sito dell'ente. Al termine del percorso di misurazione e valutazione della performance relativa al corrente anno, verrà approvata nel 2022 la relazione sull'annualità 2021.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	
<p align="center">Modulo 2 – Scheda 1.2</p> <p align="center">Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo</p>	
<p>Norme contrattuali</p>	<p>a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali</p>
<p align="center">PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA - ANNO 2021</p> <p>Il giorno 12.7.2021, presso una sala dell'Amministrazione provinciale, in Corso Vittorio Emanuele II n. 17, a Cremona, le parti hanno raggiunto la seguente intesa sul contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - 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.</p> <p>RILEVATO CHE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con determinazione n. 209 del 14.05.2021 è stato costituito, sulla base delle direttive del Presidente 	<p>a) Inquadramento generale</p> <p>Oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano per definire i criteri per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate.</p> <p>Quanto sopra ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, che inserisce l'oggetto di cui alla presente intesa tra le materie di contrattazione.</p> <p>Nelle premesse si richiamano gli atti di indirizzo dell'organo politico e l'atto di</p>

<p>esprese 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;</p> <p>Le parti concordano quanto segue.</p>	<p>costituzione del fondo risorse decentrate.</p> <p>Le parti concordano i criteri di ripartizione delle risorse del fondo, quantificate dall'ente per l'anno 2021, nel modo che segue.</p>
<p>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 pressoché corrispondente alla percentuale risultata (circa il 32%) dal consuntivo 2020.</p> <p>Anche per l'indennità di comparto si conferma la percentuale (circa il 10%) risultante dal consuntivo 2020.</p>	<p><u>b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali</u></p> <p>1. A seguito delle progressioni orizzontali attribuite nel biennio 2019-2020, l'importo destinato a tale voce di spesa ha subito un incremento stimato in circa il 19,5% rispetto al 2018, portando la quota complessiva per il finanziamento delle progressioni economiche a pesare, rispetto al fondo, per circa il 32,5%; nel 2018 il peso di tale voce rispetto al fondo era del 30%. Non essendo prevista una ulteriore tranche di progressioni economiche, le parti prendono atto che la percentuale di incidenza di tale voce sul fondo resta pressoché invariata rispetto al 2020 e, in termini assoluti, solo leggermente più elevata. Tale incremento assai ridotto si ascrive al numero significativo di cessazioni verificatesi in particolare nel 2019 (16) e 2020 (16), alcuni dei quali con importi di progressione elevati. Anche per l'indennità di comparto le parti concordano di mantenere la stessa percentuale, espressa in termini di incidenza sul fondo complessivo, determinatasi a consuntivo nello scorso anno.</p>
<p>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.</p>	<p>2. Le indennità direttamente connesse all'organizzazione dei servizi, con particolare riferimento alla reperibilità, condizioni di lavoro, turno, direzione e staff, restano confermate nelle loro sostanza non essendo variata la modalità di organizzazione dei servizi a cui fanno riferimento e, conseguentemente, anche l'incidenza della relativa spesa sul fondo resta pressoché invariata rispetto all'esercizio precedente.</p>
<p>3. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi della polizia provinciale, le parti concordano, in</p>	<p>3. Con riferimento all'area della polizia locale, le parti danno atto che, non essendo intervenute modifiche nelle modalità di organizzazione del servizio, le indennità di</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>servizio esterno e di funzione, nel loro complesso, non subiranno particolari variazioni e, pertanto, anche la loro incidenza sul fondo risulterà sostanzialmente invariata.</p> <p>L'Amministrazione conferma, in analogia a quanto effettuato nel 2019 e nel 2020, la destinazione di 10.000 euro a titolo di contributi previdenziali integrativi (Fondo Perseo-Sirio) derivanti dagli introiti per sanzioni al codice della strada.</p>
<p>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 scriversi principalmente al riconoscimento di detta indennità ad alcuni esecutori tecnici del settore Infrastrutture stradali conseguenti al venir meno delle figure dei capi zona.</p>	<p>4. Le parti, nel riconoscere l'indennità per specifiche responsabilità ad alcuni esecutori tecnici che, di fatto, svolgono le attività che in precedenza erano affidate alle figure dei capi zona, danno atto dell'incremento, rispetto all'esercizio precedente, di circa 6.000 euro della spesa per tale voce.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>5. Con la presente clausola le parti intendono riconoscere l'impegno e valorizzare il personale che, nel periodo del 2021 in cui la pandemia si è manifestata in misura più aspra, ha effettuato la propria prestazione in presenza, rendendosi maggiormente esposto al rischio di contagio. A tal fine il contratto integrativo normativo, stipulato nel 2019, viene integrato con riguardo a due indennità</p> <p>a) condizioni di lavoro, attraverso l'individuazione di una ulteriore fattispecie che dà diritto alla relativa erogazione;</p> <p>b) servizio esterno.</p> <p>Per entrambe le situazioni si prevede il riconoscimento di 2 euro/die, aggiuntivi a quanto in godimento, al personale, con esclusione delle posizioni organizzative, che nel periodo marzo-aprile 2021 ha svolto in presenza almeno 13 giorni in ciascun dei suoi mesi.</p>
<p>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</p>	<p>6. Le parti nel concordare sulla opportunità di riconoscere al c.d. "superpremio" la giusta valenza ed un adeguato rilievo, incrementano a tal fine l'importo da destinare al finanziamento dell'istituto portando da 5.000 a</p>

<p>premi individuali.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>10.000 euro il relativo budget. Concordano, inoltre, sull'opportunità di estendere, seppur in misura minima, la platea dei potenziali destinatari modificando la specifica clausola contrattuale inserita nel contratto integrativo normativo stipulato nel 2019, che individuava nel 10% la percentuale massima del personale valutato in prima fascia a cui avrebbe potuto essere attribuito il premio.</p> <p>Le parti, inoltre, definiscono il criterio secondo cui spetta al dirigente individuare i destinatari del premio nel caso in cui, a parità di condizioni, il numero di dipendenti interessati sia maggiore del numero di premio attribuiti al settore di riferimento.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>7. Le parti danno atto che le risorse (individuate dal Presidente della Provincia con atto n. 78/2021) destinate al finanziamento del piano operativo in ambito viabilistico, promosso dal settore infrastrutture stradali, saranno erogate solo dopo aver accertato l'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati, verificabili attraverso appositi indicatori individuati nel piano (previa verifica del Nucleo interno di valutazione) ed a seguito di espressa valutazione del contributo da parte di ciascuno degli aderenti al progetto. Le risorse non distribuite andranno a beneficio del bilancio.</p>
<p>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.</p>	<p>8. Le risorse destinate dall'Ente al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammontano a 318.000 euro. Le parti, nel prendere atto di tale importo, evidenziano che alla retribuzione di risultato verrà destinata una quota non inferiore al 15% del medesimo ammontare.</p>
<p>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.</p>	<p>9. Le parti danno atto che la restante disponibilità del fondo risorse decentrate 2021 sarà destinata alla produttività individuale dei dipendenti, sulla base di quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni in essere presso l'Ente.</p>
<p>10. In ordine alla produttività di cui al punto precedente, le parti confermano e precisano</p>	<p>10. Le parti intendono meglio precisare le modalità di definizione dei budget di</p>

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

settore/servizio al fine di individuare senza margini di incertezza l'ammontare delle risorse della produttività individuale spettante a ciascun dipendente. In particolare, si chiarisce la disposizione relativa al periodo minimo di presenza effettiva nell'arco dell'anno individuando le specifiche assenze utili a tal fine.

Viene disciplinata, altresì, la fattispecie della mobilità interna di un dipendente (passaggio da un settore ad un altro nel corso dell'anno) al fine di determinare con esattezza i budget di settore.

Le parti, inoltre, confermano che le eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti confluiranno nell'importo destinato a finanziare la produttività individuale dell'anno corrente.

Restano confermate rispetto al passato le restanti disposizioni.

<p>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;</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: - sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi 50% fino ad un mese, indi 100%; - licenziamento 100%.</p> <p>Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.</p>	
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>11. Le parti confermano il sistema di bilanciamento tra incentivi specifici (tra cui specificamente quelli ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016) individuato nel CCI normativo 2019-2021 sia per quanto riguarda i dipendenti del comparto che le posizioni organizzative. Le parti concordano l'esclusione dall'ambito di applicazione di detto sistema del piano operativo connesso alla viabilità.</p> <p>In ordine alle modalità operative di detto sistema, si ricorda che per il comparto il bilanciamento consiste nell'applicazione, a valere sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata sugli incentivi percepiti, mentre per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene ridotta di una percentuale correlata alla misura dell'incentivo percepito.</p>
<p>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</p>	<p>12. Le parti, al fine di poter procedere all'attribuzione della produttività individuale anche al personale in distacco sindacale, concordano di applicare con riferimento a detto personale una valutazione pari alla media delle valutazioni del settore di appartenenza.</p>

appartenenza.	
<p>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.</p>	<p>13. Le parti, sottolineando l'importanza di un ampio e trasparente scambio di relazione e informazione come valore aggiunto di un rapporto datore di lavoro/RSU e OO.SS, produttivo di ricadute positive sull'ambiente e sul clima lavorativo, si impegnano ad operare in questa direzione. In particolare l'Amministrazione si impegna a trasmettere alla parte sindacale le eventuali circolari interne che adottasse relativamente all'applicazione di specifici istituti contrattuali.</p>
	<p><i>c) Rispetto dei vincoli generali</i></p> <p><i>Il contratto integrativo rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto</i></p> <p><i>- l'ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2020 e, pertanto, ha potuto integrare il fondo con risorse variabili, limitatamente al piano operativo "Mantenimento della rete stradale provinciale in condizioni di buona transitabilità nel periodo invernale"; osserva il principio di contenimento della spesa di personale rispetto al triennio 2011-2013; peraltro, pur non rilevando più il limite secondo il quale la spesa di personale delle Province non può superare il 50% della spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, in ragione dell'abrogazione del comma 421 dell'art. 1 della L. 190/2014, l'Ente mantiene la spesa di personale ben al di sotto di tale soglia.</i></p> <p><i>La Provincia si è dotata di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità, rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza.</i></p> <p><i>Si precisa, infine, che il fondo è stato ridotto in proporzione dei dipendenti cessati con particolare riferimento al processo di riduzione delle dotazioni organiche delle province e che il medesimo rispetta il limite di cui all'art.23 D.lgs.75/2017.</i></p>
b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo,	Importo

da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio	
1) Art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 - progressione economica	€ 355.000,00
2) Art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 - indennità comparto	€ 116.000,00
4) Art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 – indennità direzione e staff dipendenti ex q.f. VIII ex art. 37 CCNL 1.4.1999	€ 1.200,00
5) Art. 68, co. 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 - indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo	€ 31.000,00
6) Art. 68, co. 2, lett. c) CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro	€ 35.000,00
7) Art. 68, co. 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 – indennità di reperibilità	€ 100.000,00
8) Art. 68, co. 2, lett. e) CCNL 21.5.2018 – indennità di responsabilità	€ 40.000,00
9) Art. 68, co. 2, lett. f) CCNL 21.5.2018 – indennità di funzione	€ 4.150,00
10) Art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno personale polizia	€ 13.000,00
10) Art. 67, co. 5, lett. b) CCNL 21.5.2018 - piani operativi di produttività.	€ 49.450,00
11) Art. 68, co. 2, lett. a) e b) CCNL 21.5.2018 - produttività individuale	€ 209.266,63
12) Art. 68, co. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018 - Incentivi funzioni tecniche ex art.113 D.Lgs. 50/2016	€ 136.000,00
TOTALE	€ 1.090.066,63
c) Effetti abrogativi impliciti	
Dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti.	

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

I principi di meritocrazia e premialità sono rispettati in quanto gli incentivi vengono distribuiti in coerenza con le previsioni del D.lgs.150/09, come modificato con il D.lgs.74/2017CCNL, e con la consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con atto del Presidente n. 146 del 31/10/2019, 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 di Ente:

a) grado di attuazione dei programmi e della strategia di ente: evidenzia la capacità di attuazione delle politiche, dei programmi e degli obiettivi strategici

b) stato di salute dell'amministrazione: consente di rilevare il grado di solidità dell'ente, le condizioni necessarie per consentire l'attuazione delle strategie e la capacità di perseguire alcuni standard qualitativi e quantitativi

2) performance organizzativa di Settore:

a) indicatori di performance riferiti agli standard di settore

3) performance individuale:

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

b) indicatori di performance riferiti agli standard del centro di costo di appartenenza (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 a seconda della categoria di inquadramento dei lavoratori. Il sistema completo di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente è pubblicato sul sito dell'ente.

Per quanto attiene alla fattispecie di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018, 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 responsabile del piano circa il contributo dato dal singolo lavoratore.

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

Per il 2021 non sono previste progressioni economiche.

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, che sono disciplinate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni;
- 2) quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare le specifiche situazioni previste all'art. 68 e all'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018; tali utilizzi riguardano:
 - **a.** le prestazioni di lavoro effettuate su turni (art. 68, co. 2, lett. D, CCNL 21.05.2018), 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; non si prevedono incrementi di spesa.
 - **b.** le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a particolari condizioni (art. 68, co. 2, lett. C, CCNL 21.05.2018 - situazioni di rischio per la propria salute e per l'integrità personale, situazioni disagiate o di potenziale conflitto con l'utenza, nonché le responsabilità derivanti dal maneggio di valori); i destinatari sono principalmente gli operatori esterni della viabilità, gli addetti alla manutenzione degli edifici di proprietà provinciale e gli operatori di front-office; la spesa prevista per il 2021 è in linea con il consuntivo 2020 essendo confermata la volontà di valorizzare la prestazione resa in presenza durante la fase acuta (marzo-aprile 2021) dell'emergenza da COVID 19, che ha comportato una maggiore esposizione al rischio di contagio.
 - **c.** la reperibilità (art. 68, co. 2, lett. D, CCNL 21.05.2018), vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia, viabilità, edilizia, protezione civile) per far fronte, al di fuori dell'orario di servizio, a necessità derivanti da eventi imprevisti entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita; si prevede un lieve incremento di spesa pari a circa 2.000 euro.
 - **d.** le prestazioni rese, in via continuativa, dal personale della polizia nell'ambito di servizi esterni di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018) al fine di compensare i connessi rischi e i disagi; anche per questa fattispecie è stata confermata la volontà di valorizzare la prestazione resa in presenza durante la fase acuta (marzo-aprile 2021) dell'emergenza da COVID 19, che ha comportato una maggiore esposizione al rischio di contagio.
- 3) assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D e C (art. 68, co. 2, lett. E, CCNL 21.05.2018) e le responsabilità connesse all'esercizio di particolari compiti/funzioni in relazione al grado rivestito dal personale della polizia non incaricato di posizione organizzativa (art. 56-sexies CCNL 21.05.2018), nei limiti del CCNL e secondo i criteri del contratto integrativo di parte normativa; la voce garantisce che determinate tipologie di responsabilità trovino espresso riconoscimento, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti e tra il personale della polizia locale; l'importo complessivamente destinato a specifiche responsabilità e a indennità di funzione registra un incremento di circa 6.000 euro rispetto all'anno precedente, in ragione dell'attribuzione di tale indennità agli addetti della manutenzione viabilistica che hanno sostituito i "capizona".
- 4) determinare le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale o per gruppi di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 68, co. 2, lett. a) e b), CCNL 21.05.2018. A tale riguardo l'intesa prevede il finanziamento del c.d. "super premio" (maggiorazione del

premio individuale ex art. 69 CCNL 21.5.2018) per un importo che viene incrementato a € 10.000, a beneficio del personale dipendente valutato in prima fascia (max 11% dei dipendenti inseriti in prima fascia, con un incremento dell'1% rispetto all'anno precedente); l'incremento del budget è finalizzato a valorizzare la ratio dell'istituto ed assicurare un "incentivo" di maggior rilevanza rispetto al passato.

- 5) assicurare la remunerazione dei dipendenti coinvolti nella realizzazione del progetto "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"; l'importo complessivo da destinare a tale voce di spesa, individuato dal Presidente in sede di definizione degli indirizzi per la costituzione del fondo risorse decentrate, resta confermato nello stesso importo dello scorso anno.

Ne Le risorse relative alla produttività generale vengono rese disponibili in base ai criteri previsti nel sistema di valutazione che, come indicato nella sezione precedente della relazione, si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo dei dipendenti con riferimento a) ai risultati raggiunti dall'Ente nel suo complesso, in termini quantitativi con indicatori e target, correlati all'attuazione di politiche e programmi (performance organizzativa di ente), su una valutazione, b) a specifici indicatori collegati alla performance organizzativa del settore di appartenenza, in relazione al grado raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PEG di riferimento e a specifici standard di settore, c) alla performance individuale (indicatori di performance riferiti al centro di costo di appartenenza e comportamenti organizzativi per cat. B, C e D ed obiettivi individuali per le sole categorie D).

Tutti questi elementi di valutazione sono portati a conoscenza dei dipendenti in fase di 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 verranno distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2021.

Cremona, 12.07.2021

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

(Avv. Massimo Placchi)