



Provincia di Cremona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCI COMPARTO Anno 2022

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 siglata in data 11/11/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <p>Dirigente ad interim del Settore Risorse Umane, Servizi Trasversali e Progetti Europei Barbara Faroni (Presidente)</p> <p>Posizione Organizzativa settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei Andrea Carli</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.S. R.S.U. dell'ente</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.S. R.S.U. dell'ente</p>

Soggetti destinatari	Dipendenti del Comparto 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 anno 2022
Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>E' stata rilasciata la certificazione dell'Organo di Controllo Interno in data 24.11.2022 sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa (All. 1), dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.</p> <p>Nessun rilievo dell'Organo interno di controllo.</p>
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>Il Consiglio provinciale ha adottato DUP e bilancio 2022/2024 con deliberazione n. 43 assunta nella seduta del 15/12/2021. E' stato adottato il Ciclo della Performance 2022-2024 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione presidenziale n. 7 del 17/1/2022 e successive modifiche. E' stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente con deliberazione del Presidente n. 219 del 13/1/2021; il sistema della performance comprende gli obiettivi strategici e gli obiettivi individuali di PEG.</p> <p><u>Adozione Relazione sulla Performance</u></p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2021 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 117 del 29.06.2022 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 2022 verrà approvata anche la relazione relativa alla annualità corrente.</p>

	<p style="text-align: center;"><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u></p> <p>Con delibera del Presidente n. 37 del 16/02/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2022-2024, 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 style="text-align: center;"><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.</p> <p>Il NIV in data 30.06.2022 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 2023 la relazione sull'annualità 2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	

Modulo 2 – Scheda 1.2
Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi
di contratto collettivo decentrato integrativo

PUNTO A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Si riportano di seguito i singoli articoli dell'accordo proposto alla certificazione

Art. 1

Quantificazione delle risorse

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

- Il piano costituisce obiettivo di PEG per cui la valutazione del grado di raggiungimento rientra nelle competenze del NIV secondo criteri e modalità definiti nel sistema di valutazione.
2. Preso atto degli atti di programmazione e degli obiettivi assegnati alla struttura, le parti concordano sull'integrazione delle risorse variabili ai sensi del disposto di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21/5/2018 nella misura di quota parte dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari a Euro 18.000,00, sussistendo nel bilancio dell'ente, la relativa capacità di spesa.
 3. Le parti prendono atto che il Fondo per le Risorse Decentrate, annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
 4. Le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, c. 1 e 2, parte stabile, vengono destinate ad incremento della performance individuale nel medesimo anno.

Art. 2

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

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

Art. 3

Stanziamiento indennità connesse all'organizzazione

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 corrispondano all'incirca alle percentuali del consuntivo 2021.

Art. 4

Stanziamiento indennità Polizia Locale

Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi della polizia provinciale, le parti concordano, in quanto confermate le modalità organizzative dell'anno precedente, che i valori dei finanziamenti delle medesime così come le rispettive percentuali di incidenza sul fondo corrispondano all'incirca alle percentuali del consuntivo 2021.

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

Art. 5

Stanziamiento indennità specifiche responsabilità

In merito alla indennità per specifiche responsabilità ex art.70 quinquies CCNL 21.5.2018, le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle medesime prevedendo una percentuale all'incirca pari al 3,73% del fondo complessivo.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

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

A parziale modifica di quanto previsto dall'art.10 del CCDI normativo 2019-2021 le parti definiscono, per il 2022, la percentuale massima del personale valutato in prima fascia destinatario del super premio, nell'11% e concordano che, in caso di un numero di dipendenti con valutazione massima superiore al numero dei super premi assegnati al settore, il dirigente individuerà i dipendenti destinatari del premio fornendo adeguata motivazione.

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

Art. 7

Stanziamento per posizioni organizzative

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

Art. 8

Produttività

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

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

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

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

Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, al quale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso la

Provincia, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale;

- a) 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);
- b) 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;
- c) il calcolo del premio individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione; nel caso in cui un dipendente nel corso dell'anno venga assegnato ad altro/i settore/i, la valutazione è effettuata dal dirigente del settore presso cui il dipendente ha prestato servizio per più tempo;
- d) 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;
- e) calcolato l'incentivo individuale, su questo si applica l'abbattimento percentuale dovuto a eventuali provvedimenti disciplinari. I risparmi conseguenti ai provvedimenti disciplinari confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. L'abbattimento opera come segue: -sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi 50% fino ad un mese, indi 100%; -licenziamento 100%.

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

Art. 9

Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi

Con riferimento alla applicazione del sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici, le parti confermano l'applicazione del nuovo sistema così come definito dal contratto integrativo normativo agli artt. 9 e 15. Resta escluso dal bilanciamento l'incentivo connesso all'obiettivo di mantenimento del settore viabilità di cui al punto 1.

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

Art. 10

Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2022.

2. Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCDI 2019-2021, come modificato ed integrato dai successivi accordi annuali 2019-2020-2021.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Rispetto dei vincoli generali

Le disposizioni del contratto integrativo rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto

Si precisa, in particolare, che il fondo negli anni scorsi 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.

PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO

Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2022 sono ripartite secondo l'Allegato n. 2.

PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti. L'ipotesi di Accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2022 si inserisce nel CCDI triennale normativo 2019-2021, ancora in vigore, e per gli articoli modificati sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2022.

PUNTO 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 così come modificato nel tempo 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. 219 del 13/12/2021, 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 PO 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);

4. **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.

PUNTO E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

La procedura prevista per l'assegnazione delle progressioni economiche è finalizzata a garantire sia il principio della selettività sia il rispetto di logiche meritocratiche: con riferimento alla prima delle due condizioni, le progressioni per l'anno 2022 potranno andare a beneficio di una quota limitata di dipendenti, in misura complessivamente non superiore al 18% del personale in servizio alla data del 1.1.2022; con riguardo alla logica meritocratica, le progressioni saranno esclusivamente collegate alle risultanze della valutazione della performance individuale dei dipendenti.

La percentuale sopra indicata si traduce in n. 19 dipendenti, appartenenti alle differenti categorie presenti nell'Ente (B, C, D), rispetto ad un totale di 291 unità in servizio (con esclusione delle figure dirigenziali). Il sistema prevede la declinazione dei 19 passaggi economici in relazione alle singole categorie distribuite tra i vari settori/servizi dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti ai medesimi assegnati, per cui ogni settore/servizio avrà il proprio numero di progressioni. Viene meno anche per il 2022, così come era stato nel 2020, la clausola prevista, in fase di prima applicazione, secondo la quale ad ogni settore/servizio viene riconosciuta almeno una progressione per categoria, qualora sia presente almeno 1 dipendente appartenente a detta categoria. La progressione sarà attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza: a tal fine rileverà la media aritmetica dei punteggi complessivi riportati nelle schede di valutazione riferite al triennio precedente (2019-2021). L'intesa individua specifici requisiti di ammissione alla selezione per l'attribuzione della progressione economica, individuati sulla base di quanto indicato nel contratto integrativo normativo. Potranno, infatti, partecipare i dipendenti aventi i seguenti requisiti: • essere in servizio presso l'Ente alla data del primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto che prevede l'attivazione dell'istituto; • essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento presso l'Ente pari a trentasei mesi alla data di cui al punto precedente; • non essere stato sanzionato, nel biennio precedente (2020-2021), con la sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare. La verifica dei requisiti è effettuata d'ufficio dal settore risorse umane. L'acquisizione delle nuove posizioni economiche, a seguito della procedura selettiva, avrà efficacia dal 1° gennaio 2022. Permane, infine, la disciplina dei criteri per

definire l'assegnazione della progressione in caso di parità di punteggio fra due o più dipendenti. Si attesta, pertanto, che la procedura prevista per le progressioni economiche risulta coerente con il principio di selettività indicato all'art. 16 del CCNL 21.5.2018.

Si attesta che i criteri definiti nel CCDI 2019-2021, come modificati dal successivo contratto economico annuale 2020, rimangono validi anche per il contratto decentrato 2022 e sono coerenti con il principio di selettività, in quanto le progressioni economiche orizzontali sono destinate ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale.

PUNTO F) RISULTATI ATTESI DALLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GENERALE

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 degli anni precedenti 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. di stanziare, per l'annualità 2022, euro 25.000 a finanziamento di ulteriori progressioni economiche per la valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti e del riconoscimento dell'impegno profuso nel raggiungimento di risultati;
3. 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;
 - 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;
 - 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;

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;

e) 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; .

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 pari a € 10.000, a beneficio del personale dipendente valutato in prima fascia (max 11% dei dipendenti inseriti in prima fascia); il mantenimento dell'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 (novembre - dicembre 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, è ridotto rispetto all'importo dello scorso anno in quanto remunera, con riferimento ad un progetto biennale 2022-2023, le attività svolte nei mesi di novembre e dicembre 2022.

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).

I risultati attesi, in stretta correlazione ai bisogni della collettività, sono quelli di incentivare i dipendenti nella realizzazione di obiettivi previsti negli atti di programmazione annuale.

Gli incentivi verranno distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2022.

Cremona 16.11.2022

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

(dr.ssa Barbara Faroni)

firmato digitalmente