

# Provincia di Cremona

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCDI COMPARTO Anno 2020

### Modulo 1 – Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte pubblica:</b></p> <p>Dirigente del settore Risorse economiche e finanziarie e coordinatore Massimo Placchi (Presidente)</p> <p>Dirigente settore Risorse umane, appalti e provveditorato 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>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>F.P. C.G.I.L.</p> <p>C.I.S.L. F.P.</p>

	<p><b>U.I.L. F.P.S.</b></p> <p><b>R.S.U. dell'ente</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Dipendenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato.</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Definizione criteri per modalità di utilizzo delle risorse decentrate e criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</b>
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<b>da inserire ad avvenuta certificazione</b>
<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>Approvazione del Piano della performance</b></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. 2 assunta nella seduta del 20/04/2020 il Consiglio provinciale ha adottato DUP e bilancio 2020/2022.</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 2020 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 2019 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 78 del 29.06.2020 e pubblicata sul sito della Provincia, 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 2020 verrà approvata anche la relazione relativa alla annualità corrente.</p> <p><b>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</b></p>

	<p>Con delibera del Presidente n. 5 del 20 gennaio 2020 è stato approvato il Piano integrato della prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2020-2022, pubblicato sul sito alla sezione "Amministrazione trasparente". Con atto n. 43 del 17.4.2020 il Presidente ha affidato al nuovo Segretario generale la responsabilità della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p><u><a href="#">Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009</a></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 il 24 giugno 2020 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 2021 la relazione sull'annualità 2020.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>	
<p align="center"><b>Modulo 2 – Scheda 1.2</b></p> <p align="center"><b>Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo</b></p>	
<p><b>Norme contrattuali</b></p>	<p><b>a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali</b></p>
<p align="center"><b>PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA - ANNO 2020</b></p> <p>Il giorno 14 ottobre 2020, presso una sala dell'Amministrazione provinciale, in Corso Vittorio Emanuele II n. 17, a Cremona, le parti hanno raggiunto la seguente preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente avente ad oggetto:</p> <p>a) la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 e</p> <p>b) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2020.</p> <p><b>PREMESSO CHE:</b> - con determinazione n. 226 del 20.07.2020 è</p>	<p><b>a) <u>Inquadramento generale</u></b></p> <p>Oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano per definire gli aspetti economici inerenti ai criteri per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate; vengono inoltre concordati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2020.</p> <p>Quanto sopra ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. a) e lett. c), del CCNL 21.5.2018, che inserisce gli oggetti di cui alla presente intesa tra le materie di contrattazione.</p>

<p>stato costituito, sulla base del direttive del Presidente, espresse con atto n. 69 del 15.6.2020, secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.5.2018, il fondo risorse decentrate anno 2020 in euro 936.030,15, esclusi gli incentivi per funzioni tecniche, quantificati presuntivamente in euro 136.000,00.</p> <p>Le parti concordano quanto segue.</p>	<p>Nelle premesse si richiamano l'atto con cui è stato costituito il fondo risorse decentrate e la norma contrattuale che ne disciplina le modalità costitutive.</p> <p>Le parti concordano i criteri di ripartizione delle risorse del fondo quantificate dall'ente e i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2020 nel modo che segue.</p>
<p>1. Le parti danno atto che l'importo per il finanziamento della progressione economica subirà un incremento pari a circa il <b>13%</b> rispetto al consuntivo 2019, in considerazione dell'applicazione a regime delle progressioni assegnate nel 2019 e dell'applicazione a decorrere dal 1 luglio 2020 delle progressioni assegnate nell'anno in corso, mentre l'importo per l'indennità di comparto viene nella sostanza confermato.</p> <p>Le parti, infatti, confermano quanto sancito nel Contratto decentrato integrativo normativo all'art.11, comma 9, di procedere alla attivazione di progressioni negli anno 2019 e 2020 per una quota di personale non superiore al 20%.</p>	<p><b><u>b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali</u></b></p> <p>1. A seguito della effettuazione della delle procedure per le progressioni orizzontali nel corrente anno, l'importo destinato a tale utilizzo subirà un incremento stimato in circa il 13% rispetto alla medesima spesa sostenuta nell'anno precedente. Tale incremento tiene conto sia delle progressioni effettuate nel 2019 sia di quelle previste a decorrere dal luglio 2020. Le parti danno atto di tale incremento, mentre confermano l'importo destinato alla indennità di comparto.</p> <p>Viene, inoltre, confermata la clausola contenuta nel contratto normativo decentrato stipulato nel 2019, secondo cui, anche per il 2020, le progressioni sono assegnate in misura non superiore al 20 per cento dei dipendenti.</p>
<p>2. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi, le parti danno atto che, venendo confermate le modalità organizzative dell'anno precedente, i valori dei finanziamenti per indennità di reperibilità e turnazione nella sostanza si confermano con la seguente puntualizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la indennità di reperibilità richiede un finanziamento leggermente superiore, presuntivamente di circa 2.500,00 euro, rispetto al consuntivo 2019 per effetto del numero dei componenti della squadra di reperibilità in ambito stradale.</li> </ul> <p>In merito alla indennità condizioni di lavoro si prevede un aumento pari a circa il 14,8% rispetto al consuntivo 2019 in connessione ad a seguito dell'applicazione di quanto previsto all'art. 4.</p>	<p>2. A seguito della modifica del numero dei componenti le squadre di reperibilità, l'importo destinato al finanziamento della relativa indennità per il 2020 risulta leggermente incrementato (circa 2.500 euro in più) rispetto alla medesima voce di uscita registrata nel 2019; resta invece invariata la voce di uscita per finanziare l'indennità di turno.</p> <p>Le risorse destinate al finanziamento della indennità condizioni di lavoro subiranno un aumento, pari a circa il 14,8% - quantificabile in circa 4.600 euro - rispetto al consuntivo 2019, in ragione dell'introduzione di una nuova fattispecie connessa al rischio da esposizione al Covid 19, come in dettaglio definita al punto 4 della presente intesa.</p>

<p><b>3.</b> Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi della polizia provinciale, le parti danno atto che</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la indennità di servizio esterno richiede un finanziamento aggiuntivo, pari a circa il 12,5% rispetto al consuntivo 2019, in connessione ad a seguito dell'applicazione di quanto previsto all'art. 4;</li> <li>• la indennità di funzione richiede un finanziamento leggermente inferiore rispetto al consuntivo 2019 a seguito dell'avvenuto pensionamento di un ufficiale.</li> </ul> <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><b>3.</b> Con riferimento all'area della polizia locale, le parti danno atto che l'indennità di servizio esterno subirà un aumento pari a circa il 12,5% - quantificabile in 2.500 euro circa – in ragione dell'incremento della medesima indennità per il rischio di esposizione al Covid 19. Tale condizione è dettagliatamente definita al punto 4 della presente intesa.</p> <p>L'importo destinato a finanziare l'indennità di funzione subirà un leggero decremento in ragione della riduzione del numero degli ufficiali in servizio. L'Amministrazione conferma, in analogia a quanto effettuato nel 2019, 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><b>4.</b> Le parti concordano, in considerazione della fase acuta dell'emergenza da COVID 19, di valorizzare la prestazione resa in presenza che ha comportato una maggiore esposizione al rischio di contagio in relazione al periodo aprile/maggio/giugno, esclusi i responsabili di posizione organizzativa.</p> <p>A tal fine concordano la integrazione dell'art.13 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 tre 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><b>4.</b> Con la presente clausola le parti intendono riconoscere economicamente al personale che, nel periodo di maggiore emergenza Covid 19, ha effettuato la propria prestazione in presenza, il rischio di contagio. A tal fine il contratto integrativo normativo, stipulato lo scorso anno, 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 al personale, con esclusione delle posizioni organizzative, che nel periodo da aprile a giugno 2020 ha svolto in presenza almeno 13 giorni in ciascun mese.</p> <p>Tali condizioni vengono previste e riconosciute con valenza temporale limitata all'anno 2020 per il trimestre aprile/giugno.</p>
<p><b>5.</b> 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 riduzione di circa 3.000,00 euro rispetto al consuntivo 2019.</p>	<p><b>5.</b> L'ammontare delle risorse destinate alle specifiche responsabilità per il 2020 risulta leggermente ridotto rispetto a quanto erogato nel 2019 per la medesima finalità.</p>
<p><b>6.</b> Le parti prendono atto che lo stanziamento a bilancio destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato delle alte professionalità e delle posizioni organizzative</p>	<p><b>6.</b> In ordine alle posizioni organizzative, le parti, nel prendere atto che lo stanziamento a bilancio delle risorse per retribuzione di</p>

<p>è pari ad € 318.000,00 e concordano la destinazione di almeno il 15% del fondo alla erogazione della retribuzione di risultato.</p>	<p>posizione e risultato ammonta a 318.000 euro, con un leggero aumento rispetto a quanto stanziato nell'anno precedente alla luce di due nuove posizioni che verranno affidate, concordano di destinare almeno il 15% di tale importo alla erogazione della retribuzione di risultato, nel rispetto della disposizione contrattuale di cui al comma 6 dell'art. 15 del CCNL 21.5.18.</p>
<p><b>7.</b> Al fine di consentire l'attuazione dell'istituto del super premio, le parti definiscono in euro 5.000,00 l'importo da destinare al finanziamento del medesimo da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali. 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><b>7.</b> Le parti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 10, comma 2, del CCI normativo 2019-2021, confermano in 5.000 euro l'importo da destinare al c.d. "super-premio", in analogia a quanto destinato lo scorso anno.  Con l'occasione viene ridefinita la disciplina in ordine alle quote residue, sancendo che i residui, determinatisi a seguito della assegnazione del super-premio, siano redistribuiti tra gli assegnatari e non, invece, fatti confluire nel fondo dell'anno successivo, come avvenuto nel 2019.</p>
<p><b>8.</b> Per quanto riguarda il budget per il piano operativo "<i>Mantenimento della rete stradale provinciale in condizioni di buona transitabilità nel periodo invernale (dicembre 2019-febbraio 2020) mediante l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane in riferimento sia alla fase di spargimento sale che alla fase di sgombero neve</i>", il medesimo verrà ripartito 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.</p>	<p><b>8.</b> Le parti danno atto che le risorse (individuate dal Presidente della Provincia con atto n. 69/2020) 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><b>9.</b> 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><b>9.</b> Le parti danno atto che la restante disponibilità del fondo risorse decentrate 2020 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><b>10.</b> In ordine alla produttività di cui al punto precedente, le parti confermano e precisano le seguenti modalità di costituzione dei budget per settori/servizi e di calcolo delle spettanze individuali, con l'adeguamento rappresentato dal richiamo ai nuovi permessi introdotti dal CCNL 21.5.2018:</p>	<p><b>10.</b> Le parti intendono meglio precisare le modalità di definizione dei budget di settore/servizio al fine di individuare senza margini di incertezza l'ammontare delle risorse della produttività individuale spettante a ciascun dipendente. In particolare, si definisce il periodo minimo di presenza nell'arco</p>

a. l'incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva in servizio in misura proporzionale al periodo lavorato"; al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza a questo fine: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex 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. 11.

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 singolo dirigente; non hanno pertanto rilievo le variazioni nella composizione dei settori durante l'anno;

d. il calcolo dell'incentivo individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione;

e. i risparmi conseguenti alle valutazioni, al part-time e al personale in convenzione vengono ridistribuiti all'interno dei singoli settori, in proporzione, limitatamente a coloro che hanno acquisito un punteggio superiore a 60 punti;

f. calcolato l'incentivo individuale, su questo si applica l'abbattimento percentuale dovuto a eventuali provvedimenti disciplinari. I risparmi conseguenti ai provvedimenti disciplinari confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. L'abbattimento opera come segue: -sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi 50% fino ad un mese, indi 100%; -licenziamento 100%.

dell'anno individuando le specifiche assenze utili a tal fine.

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.

<p>Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.</p>	
<p><b>11.</b> 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><b>11.</b> 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. Nella preintesa è stato erroneamente indicato che il piano operativo è oggetto del punto 7; si tratta, invece, del punto 8.</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><b>12.</b> 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 appartenenza.</p>	<p><b>12.</b> 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>
<p><b>13.</b> Con riferimento ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2020 di cui al punto 1, seconda parte, le parti approvano l'allegato documento, parte integrante del presente contratto.</p>	<p><b>13.</b> Le parti individuano in apposito documento, allegato e parte integrante all'intesa, i criteri per la definizione delle progressioni orizzontali per il corrente anno. Tali criteri risultano pressoché invariati rispetto a quelli definiti lo scorso anno. Nello specifico, le progressioni per l'anno 2020 potranno andare a beneficio di una quota limitata di dipendenti, in misura complessivamente non superiore al 20% del personale in servizio alla data del 1.1.2020; tale percentuale corrisponde a 56 dipendenti appartenenti alle varie categorie (B/B3, C, D/D3) .</p> <p>Le parti concordano che l'acquisizione delle nuove posizioni economiche abbia efficacia dal 1° luglio 2020.</p>



	<p>Ai fini di garantire il principio di selettività è stabilito che la progressione sia attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza: a tale proposito rileverà la media aritmetica dei punteggi complessivi riportati nelle schede di valutazione riferite al triennio precedente (2017-2019).</p> <p>Vengono disciplinati i criteri per definire l'assegnazione della progressione in caso di parità di punteggio fra due o più dipendenti.</p>
<p><b>14.</b> Ai sensi dell'art.53, comma 8, del CCNL 21.5.2018, le parti individuano come segue "le gravi e documentate situazioni familiari", per effetto delle quali è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 dell'art.53 fino ad un ulteriore 10%.</p> <p>a) <i>necessità familiari a seguito della morte di uno dei componenti della famiglia anagrafica</i></p> <p>b) <i>necessità della presenza e dell'impegno del lavoratore per la cura e l'assistenza dei familiari colpiti da patologie che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale ovvero che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi periodici ematochimici e strumentali ovvero che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario ovvero patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per la cui terapia e riabilitazione necessita il coinvolgimento dei genitori,</i></p> <p>c) <i>grave disagio personale e/o sofferenza del lavoratore, al di fuori della malattia.</i></p> <p>1. <i>La lavoratrice o il lavoratore che richiede il part time per ragioni connesse alla sussistenza di patologie deve presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.</i></p> <p>2. <i>Quando la richiesta è legata al decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.</i></p> <p>3. <i>Quando la richiesta è legata a situazioni di disagio e/o sofferenza personale del</i></p>	<p><b>14.</b> La contrattazione nazionale consente agli Enti la possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale in presenza di gravi e documentate situazioni familiari preventivamente individuate. Tale materia è oggetto di contrattazione. Assecondando la ratio della norma contrattuale, in questa sede, le parti definiscono le situazioni, afferenti a condizioni di salute o familiari particolarmente gravi, sussistendo le quali il numero dei rapporti di part-time può essere incrementato.</p> <p>Vengono contestualmente concordate le modalità per la richiesta di part-time.</p> <p>Tale accordo integra il Regolamento per la concessione del part-time.</p>

<p><i>lavoratore, la lavoratrice o il lavoratore è tenuto a dichiarare la sussistenza delle situazioni ivi previste, che dovranno essere ampiamente ed adeguatamente illustrate mettendone in evidenza il collegamento con la situazione lavorativa.</i></p> <p>Quanto sopra, oggetto di accordo tra le parti, costituisce parte integrante del regolamento del lavoro a tempo parziale.</p>	
<p><b>15.</b> 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><b>15.</b> 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><u><i>c) Rispetto dei vincoli generali</i></u></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 2019 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</i></p>

*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.*

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio	Importo
1) Art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 - progressione economica	€ 360.000,00
2) Art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 - indennità comparto	€ 121.000,00
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	€ 1.810,00
5) Art. 68, co. 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 - indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo	€ 31.100,00
6) Art. 68, co. 2, lett. c) CCNL 21.5.2018 - indennità condizioni di lavoro	€ 36.000,00
7) Art. 68, co. 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 - indennità di reperibilità	€ 98.000,00
8) Art. 68, co. 2, lett. e) CCNL 21.5.2018 - indennità di responsabilità	€ 34.000,00
9) Art. 68, co. 2, lett. f) CCNL 21.5.2018 - indennità di funzione	€ 2.500,00
10) Art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018 - indennità di servizio esterno personale polizia	€ 13.100,00
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	€ 189.070,15
12) Art. 68, co. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018 - Incentivi funzioni tecniche ex art.113 D.Lgs. 50/2016	€ 136.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.072.030,15</b>

### 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

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 2020 potranno andare a beneficio di una quota limitata di dipendenti, in misura complessivamente non superiore al 20% del personale in servizio alla data del 1.1.2020; con riguardo alla seconda, le progressioni saranno esclusivamente collegate alle risultanze della valutazione della performance individuale dei dipendenti.

La percentuale sopra indicata si traduce in n. 56 dipendenti, appartenenti alle differenti categorie presenti nell'Ente (B/B3, C, D/D3), rispetto ad un totale di 278 unità in servizio (con esclusione delle figure dirigenziali).

Il sistema prevede la declinazione dei 56 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 per il 2020, la clausola prevista, invece lo scorso anno, 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 (2017-2019).

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 (2018-2019), 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° luglio 2020.

L'intesa, infine, disciplina i 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.

## 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 disagiati 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; si prevede un aumento di spesa di circa 4.600 euro - rispetto al consuntivo 2019 - in considerazione della volontà di valorizzare la prestazione resa in presenza durante la fase acuta dell'emergenza da COVID 19, che ha comportato una maggiore esposizione al rischio di contagio in relazione al periodo aprile/maggio/giugno.

- **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 imprevedibili entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita; si prevede un lieve incremento di spesa pari a circa 2.500 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 previsto un aumento di spesa di circa 1.500 euro in considerazione della volontà di valorizzare la prestazione resa in presenza durante la fase acuta dell'emergenza da COVID 19, che ha comportato una maggiore esposizione al rischio di contagio in relazione al periodo aprile/maggio/giugno..

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 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 e tra il personale della polizia locale; l'importo complessivamente destinato a specifiche responsabilità e a indennità di funzione registra un decremento di circa 3.000 euro rispetto all'anno precedente.

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 resta confermato in misura pari € 5.000, a beneficio del personale dipendente valutato in prima fascia (max 10% dei dipendenti inseriti in prima fascia); il premio sarà di importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti valutati positivamente.

5) determinare le risorse incentivanti in relazione al "progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve".

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 2020.

Cremona, 16.10.2020

**IL PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE**

**(Avv. Massimo Placchi)**