

Provincia di Cremona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCDI COMPARTO Anno 2019

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	13 maggio 2019
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2019 al 31.12.2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</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>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</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>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 criteri per modalità di utilizzo delle risorse decentrate e criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
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. 6 assunta nella seduta del 15/04/2019 il Consiglio provinciale ha adottato DUP e bilancio 2019/2021. Con deliberazione del Presidente n. 65 del 13/05/2019 è stato approvato il ciclo della performance 2019, che comprende gli obiettivi strategici e gli obiettivi individuali di PEG 2019.</p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2017 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 93 del 13.7.2018 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 2018 verrà approvata anche la relazione relativa alla precedente annualità.</p> <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></p> <p>Con delibera del Presidente n. 11 del 28 gennaio 2019 è stato approvato il Piano integrato della prevenzione della corruzione e per la trasparenza per</p>

	il triennio 2019-2021, pubblicato sul sito alla sezione "Amministrazione trasparente".
	<u>Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009</u>
	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 5 luglio 2018 ha validato la relazione, come da documento pubblicato sul sito dell'ente. Al termine del percorso di misurazione e valutazione della performance anno 2018 verrà approvata nel corso del corrente esercizio anche la relazione relativa alla precedente annualità.

Eventuali osservazioni

Modulo 2 – Scheda 1.2

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

Norme contrattuali	a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali
---------------------------	--

<p align="center">PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA - ANNO 2019</p> <p>Il giorno 13 maggio 2019, 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 2019.</p> <p>RILEVATO CHE:</p> <p>- con determinazione n. 114 del 01.04.2019 è stato costituito, sulla base del direttive del Presidente espresse con atto n. 28 del 13.03.2019, il fondo risorse decentrate anno 2019 in euro 917.698,16, secondo quanto</p>	<p>a) Inquadramento generale</p> <p>Oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di stabilire i criteri delle modalità di utilizzo del fondo delle risorse decentrate; vengono inoltre concordati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019.</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>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>previsto dall'art.67 del CCNL 21.5.2018;</p> <p>Le parti concordano quanto segue.</p>	<p>Le parti hanno concordato 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 2019 nel modo che segue.</p>
<p>1. Le parti danno atto che con il termine "Settori" indicato nei vari articoli del contratto integrativo normativo stipulato il 22.3.2019, con particolare riferimento ad istituti quali le progressioni economiche o il "super-premio" ovvero le indennità previste contrattualmente, si intende riferirsi anche ai "Servizi" non incardinati nei Settori contemplati nell'organigramma dell'Ente, quali Polizia locale, Affari Legali, Programmazione, valutazione e politiche sociali e Segreteria Generale. Ne consegue che nessun dipendente sarà escluso da tali istituti.</p>	<p>b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali</p> <p>1. Le parti, sulla base di una specifica richiesta del Segretario generale, al fine di evitare l'insorgere di dubbi/incertezze nell'applicazione del contratto normativo 2019-2021 stipulato tra le parti il 22 marzo 2019, definiscono espressamente le unità organizzative alle quali si fa riferimento con il termine "settori" indicato nel richiamato normativo.</p>
<p>2. Le parti danno atto che l'importo per il finanziamento della progressione economica subirà un incremento pari a circa il 12% rispetto al consuntivo 2018, a seguito della applicazione del CCNL 21.5.2018, mentre l'importo per l'indennità di comparto viene nella sostanza confermato.</p>	<p>2. A seguito della effettuazione delle procedure per le progressioni orizzontali nel corrente anno, l'importo destinato a tale utilizzo subirà un incremento stimato in circa il 12% rispetto alla medesima spesa sostenuta nell'anno precedente. Le parti danno atto di tale incremento, mentre confermano l'importo destinato alla indennità di comparto.</p>
<p>3. Le parti concordano di integrare l'art.12, comma 4, del CCDI sottoscritto il 22 marzo 2019, inserendo la lett.e) avente il seguente tenore: <i>"prestazioni lavorative che comportano un'effettiva e prolungata attività a contatto con utenza/pubblico indistinto laddove possano insorgere situazioni di conflitto anche per la presenza di particolari problematiche sociali"</i>.</p>	<p>3. Le parti individuano una ulteriore fattispecie per la quale prevedere la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro. A tal fine l'art. 12 del CCI normativo 2019-2021 viene integrato con l'inserimento, al comma 4, della lett. e) riportata.</p>
<p>4. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi, le parti danno atto che</p> <ul style="list-style-type: none"> • la <u>indennità condizioni di lavoro</u> richiede un finanziamento maggiore di circa 13.000 euro rispetto alle precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio denaro, tenuto conto 	<p>4. Le parti si danno atto che, con l'introduzione delle indennità condizioni di lavoro ed in ragione di quanto previsto nell'articolo precedente, la spesa per tale utilizzo subirà un incremento di circa 13.000 rispetto alla spesa complessiva sostenuta per finanziare le precedenti indennità di maneggio valori, rischio e disagio. Anche la spesa per l'indennità di reperibilità subirà un aumento in ragione dell'incremento del relativo compenso.</p>

<p>altresì di quanto previsto al precedente punto 3 con decorrenza presunta da giugno;</p> <ul style="list-style-type: none"> • la <u>indennità di reperibilità</u> richiede un finanziamento maggiore di circa 10.000 euro rispetto all'anno precedente a seguito del concordato incremento del relativo compenso (da euro 10,33 a 11,83 per 12 ore); • la <u>indennità di turnazione</u> conferma i precedenti valori di finanziamento. <p>Restano ferme le modalità organizzative in esser presso l'ente.</p>	<p>Resta invece confermato il valore della spesa per l'indennità di turno.</p> <p>Nessuna modifica viene apportata all'organizzazione del personale appartenente ai servizi interessati da tali indennità.</p>
<p>5. 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"> • la <u>indennità di servizio esterno</u> richiede un finanziamento correlato ad una previsione di circa 200 giorni/medi/anno di servizio; • la <u>indennità di funzione</u> richiede un finanziamento sovrapponibile a quanto in precedenza prevista per le specifiche responsabilità; <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>5. Per quanto concerne il personale addetto al servizio di polizia, le parti danno atto che l'indennità di servizio esterno (fissata in € 5/die dall'art. 16 del CCI normativo 2019-2021) sarà erogata per circa 200 giorni/anno agli agenti, sottufficiali e ufficiali per l'espletamento di servizi in esterno, sussistendo le condizioni previste.</p> <p>Gli importi destinati a finanziare le indennità di funzione non subiscono variazioni rispetto a quelli precedentemente destinati a specifiche responsabilità.</p> <p>Si dà atto che l'Ente destina 10.000 euro (finanziati dagli introiti derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208 del codice della strada) per il personale della polizia a titolo di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018.</p>
<p>6. 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 nel rispetto dell'entità complessiva del 2018.</p>	<p>6. L'ammontare delle risorse destinate alle specifiche responsabilità per il 2019 resta sostanzialmente invariato rispetto a quello del 2018</p>
<p>7. 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 € 307.630,67 e concordano la destinazione di almeno il 15% del fondo alla erogazione della retribuzione di risultato.</p>	<p>7. In ordine alle posizioni organizzative, le parti, nel prendere atto che lo stanziamento a bilancio delle risorse per retribuzione di posizione e risultato ammonta a 307.630,67 euro, 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 CCNL 21.5.18.</p>
<p>8. 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</p>	<p>Le parti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 10, comma 2, del CCI normativo 2019-2021, definiscono in 5.000 euro l'importo da destinare al c.d. "super-premio" introdotto</p>

<p>rispetto al monte complessivo dei premi individuali. Qualora detto importo non venga interamente ripartito ed erogato, il residuo verrà portato all'anno successivo ad incremento del fondo 2020.</p>	<p>dall'art.69 del CCNL 21.05.2018 per valorizzare i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sulla base del sistema di misurazione dell'Ente. Tale importo si reperisce attraverso una correlata riduzione delle risorse complessivamente destinate alla produttività individuale dei dipendenti.</p> <p>Nel caso in cui l'importo individuato non venga interamente distribuito fra i destinatari, il residuo andrà ad incrementare il fondo risorse decentrate 2020.</p>
<p>9. Per quanto riguarda il budget per il piano operativo "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", 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>Le parti danno atto che le risorse (individuate dal Presidente della Provincia con atto n. 28/2019) 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 seguita di espressa valutazione del contributo da ciascuno degli aderenti al progetto. Le risorse non distribuite andranno a beneficio del bilancio.</p>
<p>10. 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.</p>	<p>Le parti danno atto che la restante disponibilità del fondo risorse decentrate 2019 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>11. In ordine alla produttività di cui al punto precedente, le parti confermano 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>a. l'incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva in servizio; al 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, le ferie, i permessi per donazione AVIS. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati. Per i part-</p>	<p>Trattasi di clausola contrattuale già presente nei precedenti contratti decentrati, finalizzata a definire il budget di settore/servizio per l'erogazione dei premi individuali. La disposizione è stata aggiornata con i riferimenti ai nuovi permessi introdotti dal CCNL 21.5.2018. Sono state contestualmente ridotte le ipotesi di abbattimento del premio individuale in caso di sanzioni disciplinari, prevedendo tali abbattimenti solo per le sanzioni più gravi che comportano la sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi o il licenziamento.</p> <p>Le parti concordano che le risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.</p>

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%.

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

12. Con riferimento alla applicazione del sistema di bilanciamento tra produttività e

Le parti confermano il sistema di bilanciamento tra incentivi specifici (tra cui specificamente quelli ex art. 113 del D.Lgs.

<p>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 9.</p>	<p>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>13. Con riferimento ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019 di cui al punto b), le parti approvano l'allegato documento, parte integrante del presente contratto.</p>	<p>Le parti individuano in un documento, allegato parte integrante all'intesa, i criteri per la definizione delle progressioni orizzontali per il corrente anno.</p> <p>Nello specifico, le parti concordano che le progressioni per l'anno 2019 potranno andare a beneficio di una quota limitata di dipendenti, in misura complessivamente non superiore al 20% del personale in servizio alla data del 1.1.2019; tale percentuale corrisponde a 58 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 2019.</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 (2016-2018).</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>14. 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</p>	<p>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</p>

dei suoi dipendenti.	l'Amministrazione si impegna a trasmettere alla parte sindacale le eventuali circolari interne che adottasse relativamente all'applicazione di specifici istituti contrattuali.
	<p>c) Rispetto dei vincoli generali</p> <p>Il contratto integrativo rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2018 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 e rispetta il limite di spesa del personale di cui all'art. 1, co. 421, della L. 190/2014; si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità, rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza. Si ricorda che il fondo è 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.
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	€ 333.000,00
2) Art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 - indennità comparto	€ 126.000,00
3) Art. 15, co. 5, CCNL 21.5.2018 - retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative e le alte professionalità L'importo è a carico del bilancio dell'Ente.	€ 307.630,00
4) Art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 - indennità	€ 2.400,00

direzione e staff dipendenti ex q.f. VIII ex art. 37 CCNL 1.4.1999	
5) Art. 68, co. 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 - indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo	€ 29.000,00
6) Art. 68, co. 2, lett. c) CCNL 21.5.2018 - indennità condizioni di lavoro	€ 33.000,00
7) Art. 68, co. 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 - indennità di reperibilità	€ 96.000,00
8) Art. 68, co. 2, lett. e) CCNL 21.5.2018 - indennità di responsabilità	€ 36.250,00
9) Art. 68, co. 2, lett. f) CCNL 21.5.2018 - indennità di funzione	€ 5.750,00
10) Art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018 - indennità di servizio esterno personale polizia	€ . 12.000,00
10) Art. 67, co. 5, lett. b) CCNL 21.5.2018 - piani operativi di produttività.	€ 40.000,00
11) Art. 68, co. 2, lett. a) e b) CCNL 21.5.2018 - produttività individuale	€ 204.298,16
12) Art. 68, co. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018 - Incentivi funzioni tecniche ex art.113 D.Lgs. 50/2016	Da determinare
TOTALE	1.225.328,16
	(importo comprensivo delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative). L'importo del fondo 2019 ammonta ad euro 917.698,16 in quanto è stato stralciato dal medesimo l'importo del fondo destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle po.
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	

Il rispetto dei principi di meritocrazia e premialità è assicurato in quanto gli incentivi vengono distribuiti in coerenza con le previsioni del D.lgs.150/09, 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. 182 del 28/12/2018, 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, co. 5, lett. b) 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 2019 potranno andare a beneficio di una quota limitata di dipendenti, in misura complessivamente non superiore al 20% del personale in servizio alla data del 1.1.2019; 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. 58 dipendenti, appartenenti alle differenti categorie presenti nell'Ente (B/B3, C, D/D3), rispetto ad un totale di 290 unità in servizio.

Il sistema prevede la declinazione dei 58 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. In ogni caso ad ogni settore/servizio verrà 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 (2016-2018).

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 (2017-2018), 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 2019.

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 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; si prevede un incremento di spesa pari a circa 13.000 euro.

- **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 incremento di spesa pari a circa 12.000 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; è prevista per tale utilizzo una spesa di circa 10.000 euro.

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 resta invariato 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 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 2019.

Cremona, 15 maggio 2019

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

(Avv. Massimo Placchi)