

**PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA -
ANNO 2020**

DIREZIONE
PROVINCIALE
N. 54255
9-3-11-1...

Il giorno *14.10.2020*, 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:

- 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
- b) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2020.

PREMESSO CHE:

- con determinazione n. 226 del 20.07.2020 è 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.

Le parti concordano quanto segue.

1. Le parti danno atto che l'importo per il finanziamento della progressione economica subirà un incremento pari a circa il **13%** 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.

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%.

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:

- 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.

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.

3. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi della polizia provinciale, le parti danno atto che

- 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;

- la indennità di funzione richiede un finanziamento leggermente inferiore rispetto al consuntivo 2019 a seguito dell'avvenuto pensionamento di un ufficiale.

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.

Me
[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

4. 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.

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.

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.

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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

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.

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

10. 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:

S.T.

MC

FD

H

AD

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%.

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

11. Con riferimento alla applicazione del sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici, le parti confermano l'applicazione del nuovo sistema così come definito dal contratto integrativo normativo agli artt. 9 e 15. Resta escluso dal bilanciamento l'incentivo connesso al piano operativo di cui al punto 8.

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.

12. Per quanto riguarda eventuale personale in distacco sindacale, le parti confermano che la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999, prevista dall'art. 47 comma 2 del CCNL 14.9.2000, si realizza mediante l'attribuzione a detto personale di una valutazione individuale pari alla media delle valutazioni del settore di originaria appartenenza.

MC

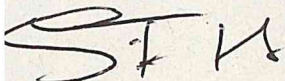












13. Con riferimento ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2020 di cui al punto 1, seconda parte, le parti approvano l'allegato documento, parte integrante del presente contratto.

14. 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%.

- a) *necessità familiari a seguito della morte di uno dei componenti della famiglia anagrafica*
- b) *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,*
- c) *grave disagio personale e/o sofferenza del lavoratore, al di fuori della malattia.*

1. *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.*

2. *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.*

3. *Quando la richiesta è legata a situazioni di disagio e/o sofferenza personale del 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.*

Quanto sopra, oggetto di accordo tra le parti, costituisce parte integrante del regolamento del lavoro a tempo parziale.

15. 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.

Cremona, 14.10.2020

per la parte pubblica

Il presidente della delegazione trattante
Avv. Massimo Placchi

per la parte sindacale

RSU

Handwritten signatures and notes:
- *U12 FP*
- *Bando To Orzuelo U12 FP2*
- *CISL FP Orzuelo*
- *St. Hoch*

CISL FP

Miguel R

FP CGIL

Renzo

UIL FPL

Benedetto Orsola

N.1 allegato

Allegato al CCDI parte economica anno 2020

Criteri per le progressioni economiche anno 2020

Sulla base di quanto indicato all'art. 11 del CCI 2019-2021, stipulato il 22.3.2019, si individuano di seguito i criteri per le progressioni orizzontali per l'anno 2020.

1) Le progressioni per l'anno 2020 sono previste per una quota di dipendenti complessivamente non superiore al 20% del personale in servizio alla data del 1.1.2020 (278 unità esclusi dirigenti).

2) La quota di cui al punto 1) è riferita a ciascuna categoria (B/B3, C, D/D3) ed è distribuita tra i settori/servizi dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti rispettivamente assegnati per ciascuna categoria.

3) nel 2020 verranno attribuite 56 progressioni come di seguito ripartite, tenuto conto che dei 278 dipendenti all'1.1.2020, 65 appartengono alla B/B3, 110 alla C e 103 alla D/D3:

Settore/Servizio	Descrizione	Cat. B/B3	Cat. C	Cat. D/D3	Totale progressioni
SEGRETERIA GENERALE		0	1	0	1
POLIZIA		0	2	1	3
COORDINAMENTO	SERVIZIO PROGRAMMAZIONE - SERVIZIO AFFARI LEGALI - SEGRETERIA DI PRESIDENZA	0	1	1	2
RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO	UFFICIO PENSIONE PREVIDENZA E FISCALITA',SERVIZIO DI GESTIONE DEL PERSONALE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO;SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA;SERVIZIO APPALTI DI LAVORI;SERVIZIO PROVVEDITORATO ED APPALTI DI FORNITURE E SERVIZI;UFFICIO SERVIZI INTERNI	1	2	2	5
RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARE	SERVIZIO BILANCIO;SERVIZIO TRIBUTI E BILANCIO CONSOLIDATO	0	1	1	2
SISTEMI INFORMATIVI E POLITICHE EUROPEE	UFFICIO STATISTICA;UFFICIO BENI CULTURALI E BIBLIOTECHE;UFFICIO ARCHIVIO E PROTOCOLLO;CENTRALINO;SERVIZIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO, TURISMO E FONDI EUROPA;SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI	1	2	2	5
LAVORO FORMAZIONE	SERVIZIO TECNICO AMMINISTRATIVO E CONTROLLO;SERVIZIO INSERIMENTO DISABILI E CENTRI PER L'IMPIEGO;SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO E GESTIONE QUALITA';SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO E GESTIONE QUALITA';SERVIZIO FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO	2	4	4	10
AMBIENTE TERRITORIO	SERVIZIO AMMINISTRATIVO PORTO E TRASPORTI;TPL;UFFICIO SIT;UFFICIO PROTEZIONE CIVILE;SERVIZIO PIANIFICAZIONE	1	4	5	10

St. ml dd d

	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE;SERVIZIO AREE PROTETTE, ENERGIA E RIFIUTI;SERVIZIO ACQUA, ARIA E CAVE				
PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	SERVIZIO PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI NUOVE COSTRUZIONI;UFFICIO AMMINISTRATIVO;SERVIZIO PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI EDIFICI STORICI;SERVIZIO MANUTENZIONE ED ADEGUAMENTI NORMATIVI	0	1	2	3
INFRASTRUTTURE STRADALI	SERVIZIO AMMINISTRATIVO;UNITA' PROGETTAZIONE STRADALE;SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE E SICUREZZA	8	4	3	15
TOTALE		13	22	21	56

4) **Requisiti di ammissione.** Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti dell'Ente aventi i seguenti requisiti:

- essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno trentasei mesi maturata presso la Provincia o presso altra pa;
- essere in servizio presso l'Ente alla data del primo gennaio 2020; il personale comandato/distaccato presso altro ente ha diritto di partecipare alla selezione così come tutto il personale presso la Provincia anche in posizione di sovrannumerario;
- non essere stato colpito dalla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio nel biennio 2018-2019.

Non è richiesta la presentazione di apposita istanza da parte del dipendente. La verifica dei requisiti è effettuata d'ufficio dal settore risorse umane.

5) L'acquisizione delle nuove posizioni economiche, a seguito della procedura selettiva, ha efficacia dal 1° luglio 2020.

6) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza: a tale proposito rileva la media aritmetica dei punteggi complessivi riportati nelle schede di valutazione riferite al triennio precedente (2017-2019).

7) **Criteri di preferenza.** In caso di parità di punteggi, la progressione, in ordine di priorità, sarà attribuita ai dipendenti che:

- a) si trovano nella fascia economica iniziale ovvero nella fascia più bassa;
- b) hanno una maggiore anzianità di permanenza nella categoria acquisita presso l'Ente o presso altri enti pubblici;
- c) hanno una maggior anzianità di servizio presso l'Ente;
- d) hanno una maggiore età anagrafica.

Me

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page.

