



<p><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>	<p>La Provincia ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 36, c. 2 e 3, che:</p> <p>2. "Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance".</p> <p>3. "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."</p>
	<p>Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 7 del 12/04/2018 sono stati approvati il Bilancio autorizzatorio 2018/2020 e il DUP 2018/2020. Con deliberazione del Presidente n. 51 del 04/05/2018 è stato approvato il PEG 2018. Con decreto n. 42/Coordinamento del 25/07/2018 il PDS 2018, approvato con atto n. 101/2017, è stato aggiornato.</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.</p>
	<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - triennio 2019/2021 - è stato approvato con deliberazione del Presidente n. 11 del 28/01/2019 e pubblicato sul sito web alla sezione "Amministrazione trasparente".</p>
	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione ai sensi dei commi 6 e 8 dell'art. 11 del dlgs. 150/2009</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 5 luglio 2018 ha validato la relazione, come da documento pubblicato sul sito dell'ente.</p>

Le materie oggetto del presente CCI sono annoverate nella elencazione di cui all'art.7 del CCNL, il quale definisce le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa.

Di seguito la struttura del CCI che si compone di 5 Titoli e 20 articoli.

#### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 - Oggetto
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata

#### **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 4 - Finalità e qualità delle relazioni
- Art. 5 - Interpretazione

- Art. 6 - Modalità operative e comunicazione

### **TITOLO III RISORSE DECENTRATE**

- Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 9 - Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi
- Art. 10 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21.5.2018)
- Art. 11 - Progressioni economiche (art. 16 CCNL 21.5.2018)
- Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018)
- Art. 13 - Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018)
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018)
- Art. 15 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (art.15 CCNL 21.8.2018)

### **TITOLO IV PERSONALE POLIZIA LOCALE**

- Art. 16 - Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018)
- Art. 17 - Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.5.2018)
- Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater CCNL 2018)

### **TITOLO V FORMAZIONE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

- Art. 19 - Formazione e aggiornamento (art. 49 bis e 49 ter CCNL 21.5.2018)
- Art. 20 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

### **Titolo I: disposizioni generali**

Gli artt. 1, 2 e 3 riguardano rispettivamente l'oggetto, l'ambito di applicazione e la durata triennale (2019/2021) del presente CCI.

### **Titolo II: relazioni sindacali**

A fronte dell'ampia parte dedicata dal titolo II "Relazioni sindacali" del CCNL al presente argomento, nei tre articoli richiamati, sono stati presi in esame aspetti inerenti alla concreta gestione delle relazioni sindacali disciplinando, in particolare, come risolvere dubbi interpretativi sulle clausole contrattuali nonché definendo i tempi da rispettare nell'invio di documenti e atti nell'interesse di un proficuo svolgimento dei rapporti tra le parti e di un altrettanto proficuo andamento delle riunioni sindacali.

### **Titolo III: risorse decentrate**

L'art.7 richiama e conferma principi generali, in base ai quali alcuni istituti economici devono essere finanziati esclusivamente con la parte stabile del fondo. In ordine alle somme che risulteranno disponibili, tenuto conto di quanto previsto al comma 1, le parti decideranno i criteri per il loro utilizzo in relazione agli istituti di cui all'art. 68, comma 2, del CCNL.

L'art.8 afferma il principio generale per cui una parte significativa del fondo venga destinata a premiare la performance individuale e organizzativa ed una parte venga destinata a finanziare gli istituti direttamente connessi alla organizzazione ed erogazione dei servizi nell'interesse dei destinatari dei medesimi (utenti/collettività). Al comma 2 è prevista in dettaglio la modalità di calcolo ed erogazione dei premi per la performance, a valle dell'applicazione del sistema di valutazione: dal calcolo del budget di settore al calcolo dell'incentivo individuale teoricamente spettante, previa individuazione della platea dei destinatari. Si prevede espressamente che risorse

di parte stabile che risultassero non utilizzate andranno ad incrementare la produttività nel medesimo anno e non saranno rinviate ad incremento del fondo dell'anno successivo.

L'art.9, come anticipato dall'ultimo comma dell'articolo che precede, introduce e disciplina il sistema di bilanciamento tra incentivi specifici (in primis l'incentivo per funzioni tecniche ex art.113 D.lgs.50/2016) e il premio collegato alla performance. Tale sistema, lasciando invariato l'ammontare dell'incentivo specifico, agisce sulla produttività riducendola di un importo derivante dalla applicazione di percentuali predeterminate sull'importo dell'incentivo specifico, garantendo comunque una produttività minima pari al 20% di quella virtualmente spettante.

L'art.10 disciplina l'istituto della differenziazione del premio individuale mediante il riconoscimento di un premio aggiuntivo alla percentuale massima del 10% dei dipendenti, che, a seguito della valutazione, risultino inseriti in prima fascia (quella delle valutazioni più elevate ossia quelle uguali o superiori a 91 punti). Tale premio viene quantificato nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, cioè a quel personale che abbia conseguito una valutazione uguale o superiore a 60 punti in base al sistema di valutazione vigente. Ulteriore elemento necessario per l'applicazione dell'istituto è la determinazione, in sede di contrattazione decentrata, dell'importo da destinare a tale finalità, che rappresenterà un accantonamento rispetto al monte complessivo della produttività. Allo scopo di salvaguardare situazioni oggettivamente differenti, legate a criteri valutativi propri dei singoli dirigenti/valutatori, si è ragionevolmente ed opportunamente ritenuto di assegnare a ciascun settore un numero di superpremi proporzionali al numero dei dipendenti componenti il settore alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Sono, altresì, definiti criteri da applicare in caso di parità di punteggio conseguito. Se l'intero importo accantonato non sarà ripartito, il residuo verrà riportato all'anno successivo. E' precisato che il calcolo del superpremio viene effettuato al lordo del sistema di bilanciamento.

L'art.11 disciplina i principi generali delle progressioni economiche, i criteri di ammissione alla selezione, i criteri in base ai quali sarà riconosciuto il passaggio economico (media aritmetica dei punteggi conseguiti nel triennio precedente) ed i criteri di preferenza in caso di parità di punteggio. In modo più puntuale, è inserita la previsione, relativamente al biennio 2019/2020 (nella bozza è presente un errore materiale in quanto si legge 2010 mentre si intende 2020), della attivazione di selezioni per progressione che riguarderanno una quota di personale non superiore al 20% per ciascuno dei due anni. Eventuale maggiore dettaglio sarà oggetto di contrattazione nell'ambito della contratto decentrato annuale di contenuto economico.

L'art.12 disciplina la nuova indennità di "condizioni di lavoro", che accorpa le precedenti due situazioni di rischio e disagio, con particolare riferimento alla sussistenza delle situazioni, che ne legittimano la erogazione. Le situazioni di rischio vengono declinate in tre sotto categorie e le situazioni di disagio in quattro sotto categorie. In base al numero delle sotto categorie riscontrate in relazione alle singole figure professionali interessate, verrà attribuito un punteggio, al quale corrisponderà l'importo giornaliero previsto, compreso tra un massimo di tre euro ad un minimo di un euro, nel rispetto del tetto minimo e massimo rispettivamente di un euro e di dieci euro fissato dal CCNL.

Sulla base di calcoli presuntivi effettuati, si stima che l'esborso a tale titolo vedrà un incremento, rispetto agli importi che deriverebbero dalla applicazione delle precedenti indennità, quantificabile in circa euro 10.000,00, che troverà adeguato finanziamento nella voce di cui all'art.67, comma 2, lett.a) (euro 83,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL alla data del 31.12.2015, per l'ente tale importo ammonta ad euro 32.780,00).

L'art.13 disciplina la indennità di reperibilità con particolare riferimento agli aspetti demandati appunto alla contrattazione decentrata. Le parti concordano che il limite massimo di sei volte al mese venga elevato a sette e, in casi straordinari, fino al limite di 10 allo scopo di meglio consentire l'applicazione dell'istituto e la resa del servizio. Viene concordato un incremento dell'indennità

dagli attuali euro 10,33, ad euro 11,83, nel rispetto del tetto massimo di 13 euro stabilito dal CCNL. Sulla base di calcoli presuntivi effettuati, mantenendo l'attuale composizione delle squadre, si stima che l'esborso a tale titolo vedrà un incremento, rispetto agli importi che deriverebbero dalla applicazione delle precedenti indennità, quantificabile in circa euro 12.000,00, che troverà adeguato finanziamento nella voce di cui all'art.67, comma 2, lett.a) (euro 83,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL alla data del 31.12.2015, per l'ente tale importo ammonta ad euro 32.780,00).

L'art.14 disciplina modalità, criteri e procedure per la costituzione dell'area dei destinatari di indennità per specifiche responsabilità. In linea di massima si concorda che l'importo a ciò destinato ricalcherà l'importo dell'anno 2018, dedotti gli importi di cui era destinatario a tale titolo personale appartenente alla polizia. In quanto sono stati rivisti e aggiornati i parametri di accesso all'area, saranno conseguentemente necessarie, da parte dei dirigenti, rinnovate valutazioni al fine della individuazione dei destinatari della presente indennità.

L'art.15 disciplina le modalità di erogazione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, stabilendo che una quota non inferiore al 15% del fondo complessivo destinato alle po, uscito dal fondo risorse decentrate, sia destinata al risultato. Nel decentrato annuale di natura economica sarà definita la percentuale. Nel medesimo articolo viene, altresì, disciplinato il sistema di bilanciamento tra retribuzione di risultato e specifici incentivi (in primis incentivi per funzioni tecniche ex art.113 D.lgs.50/2016). In base alla entità dell'incentivo specifico riconosciuto alla po, verrà effettuata sulla retribuzione di risultato una riduzione percentuale predeterminata e quantificata dal presente CCI. Verrà, comunque, salvaguardata, una quota di risultato pari al 20%.

**Titolo IV: personale polizia locale** (nella bozza di CCI erroneamente è scritto titolo III)

Il CCNL dedica un intero titolo, il titolo VI, alla polizia locale con il chiaro intento di valorizzarne l'attività ed incentivare gli addetti sulla base del loro contributo.

L'art.16 disciplina una indennità introdotta ex novo dall'art.56 quinquies del CCNL, la indennità di servizio esterno. Oltre ad essere definito e circoscritto il concetto di continuità della prestazione lavorativa in servizi esterni, condizione richiesta dal CCNL ai fini della legittima erogazione della indennità in esame, viene determinato l'importo giornaliero della medesima indennità in euro cinque nel rispetto dei valori minimi e massimi fissati dal CCNL rispettivamente in euro uno ed euro dieci. Sulla base di calcoli presuntivi effettuati, si stima che tale voce comporterà una spesa aggiuntiva quantificabile in circa euro 10.000,00, che troverà adeguato finanziamento nella voce di cui all'art.67, comma 2, lett.a) (euro 83,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL alla data del 31.12.2015, per l'ente tale importo ammonta ad euro 32.780,00).

L'art.17 disciplina una indennità introdotta ex novo dall'art.56 sexies del CCNL, la indennità di funzione, che viene a sostituire per tale categoria di personale l'indennità di specifiche responsabilità. Le parti hanno concordato di definire gli importi di detta indennità da un minimo di euro 900 ad un massimo di euro 2.000, nel rispetto del massimo previsto dal CCNL in euro 3.000. La graduazione degli importi si basa sulle situazioni che generano tale indennità ed il ruolo formalmente ricoperto (agente, sottufficiale e ufficiale).

L'art.18 affronta il tema della destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative riscosse ai sensi dell'art.208 commi 4, lett. c), e 5 del D.lgs.285/1992. Se ne prevede l'utilizzo per progetti di potenziamento dei servizi di controllo e di prevenzione finalizzati alla sicurezza stradale e per contributi datoriali del Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

**Titolo V: formazione e sicurezza sui luoghi di lavoro** (nella bozza di CCI erroneamente è scritto titolo IV)

Gli ultimi due articoli del CCI, il 19 e il 20, hanno ad oggetto rispettivamente la formazione e l'aggiornamento e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nonostante il carattere generale dei principi ivi riportati che non aggiungono alle materie alcunchè di specifico, si è ritenuto comunque opportuno inserire tali articoli in considerazione dell'importanza dei temi, nei confronti dei quali sia l'ente, sia come parte datoriale, sia RSU e OO.SS nutrono profonda sensibilità e conseguente attenzione.

#### **Quadro di sintesi delle previsioni di utilizzo delle risorse**

La destinazione delle risorse decentrate per il triennio è da definirsi con successivo apposito accordo integrativo. Sulla base di previsioni approssimative si possono comunque così definire le destinazioni:

Destinazioni non regolate specificamente dalla preintesa sottoscritta il 6/2/2019:

	<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
1	Art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 - Indennità di comparto	128.000
2	Art.68 c. 1 CCNL 21.05.2018 - Progressioni orizzontali al 2018	300.000
3	Art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 - Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	2.400
4	Art. 68 c. 2 lett. d) - Indennità di turno	31.000
5	Piano neve	40.000
	<b>Totale 1</b>	<b>501.400</b>

Destinazioni specificamente regolate dalla preintesa sottoscritta il 6/2/2019:

	Descrizione	Importo	In più rispetto al 2018	note
1	Art. 16 – Progressione economica orizzontale a valere dall'anno 2019			L'importo non è quantificabile mancando l'accordo con OO.SS e RSU in ordine sia alla quota di personale da ammettere alla procedura sia alla decorrenza degli incrementi
2	Art. 70 bis - Indennità condizioni di lavoro	33.000,00	10.000,00	
3	Art. 70 quinquies c. 1 - Indennità per specifiche responsabilità	36.250,00		
4	Art. 56 sexies indennità di funzione Polizia locale	5.750,00		Indennità prevista ex novo
5	Art. 56 quinquies - Indennità servizio esterno personale Polizia locale	10.000,00	10.000,00	Indennità prevista ex novo
6	Art. 24 Reperibilità	97.500,00	12.000,00	
7	Art. 68 c. 2 lett. a) b) - Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	226.127,00		Importo in riduzione in base all'ammontare di cui alla voce 1
	<b>Totale 2</b>	<b>408.627,00</b>	<b>32.000,00</b>	

Si fa presente, altresì, quanto segue:

- La preintesa sottoscritta il 6.2.2019 determina effetti abrogativi rispetto alle precedenti disposizioni in contrasto, anche se impliciti.
- Le previsioni della preintesa sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano i criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione previsti ed approvati con atto del Presidente n. 182 del 28.12.2018.
- Le nuove progressioni economiche introdotte con l'art. 13 per il 2019 e per il 2021 rispettano i criteri di selettività e il principio, stabilito dal contratto, della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'attivazione dell'istituto.

Massimo Placchi