

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCDI COMPARTO Anno 2018

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	20 settembre 2018
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2018 al 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Dirigente del settore Risorse economiche e finanziarie e coordinatore Massimo Placchi (Presidente) Dirigente settore Risorse umane, appalti e provveditorato Rinalda Bellotti Responsabile servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo Fabio Scio <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.S. R.S.U. dell'ente Organizzazioni sindacali firmatarie F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. R.S.U. dell'ente
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
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	<u>Approvazione del Piano della performance</u>
	La Provincia ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 36, c. 2 e 3, che:
	2. <i>“Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance”.</i>
	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>
	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.
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.	
<u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u>	
Con delibera del Presidente n. 14 del 26 gennaio 2018 è stato approvato il Piano integrato della prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2018-2020, pubblicato sul sito alla sezione “Amministrazione trasparente”.	
<u>Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV ai sensi</u>	

	<p>dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 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>
<p>Eventuali osservazioni</p>	
<p align="center">Modulo 2 – Scheda 1.2</p> <p align="center">Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo</p>	
<p>Norme contrattuali</p>	<p>a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali</p>
<p>PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA - ANNO 2018</p> <p>Il giorno 20 settembre 2018, presso una sala dell'Amministrazione provinciale, in Corso Vittorio Emanuele II n. 17, a Cremona, le parti hanno raggiunto la seguente preintesa in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente avente ad oggetto la definizione dei criteri per l'utilizzo del fondo risorse decentrate relativo all'anno 2018.</p> <p>PREMESSO</p> <ul style="list-style-type: none"> - che con determinazione n.328 del 26 luglio 2018 è stato costituito, sulla base del direttive del Presidente espresse con atto n.78/2018, il fondo risorse decentrate anno 2018 in euro 878.387,90, secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.5.2018; - che, in particolare, dall'importo unico consolidato sono state stralciate le risorse destinate nel 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ammontanti ad euro 310.000,00; <p>Le parti concordano quanto segue.</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.</p> <p>L'art. 7, c. 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018 inserisce il presente oggetto tra le materie oggetto di contrattazione.</p> <p>Nelle premesse si richiamano l'atto con cui è stato costituito il fondo risorse decentrate e le nuove e più significative regole che ne disciplinano le modalità costitutive.</p> <p>Le parti hanno concordato i criteri di ripartizione delle risorse del fondo quantificate dall'ente nel modo che segue.</p>
<p>1. Alla luce del numero limitato di cessazioni intervenute nel 2017 (4 unità), diversamente da</p>	<p>b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali</p>

<p>quanto avvenuto negli anni 2015 e 2016 che hanno registrato rispettivamente 45 e 94 cessazioni, per effetto del processo innescato dalle LL. 56/2014 e 190/2014, le parti danno atto che l'importo per il finanziamento della progressione economica dovrà subire un leggero incremento rispetto al consuntivo 2017, a seguito degli effetti della applicazione del CCNL 21.5.2018, mentre l'importo per l'indennità di comparto viene nella sostanza confermato.</p>	<p>1. Le parti prendono atto che, a causa del processo di riordino delle province e, in particolare dell'obbligo di riduzione del personale (art.1, comma 421, L.190/2014) attraverso prepensionamenti, trasferimenti in mobilità e individuazione dipendenti in sovrannumero, unitamente al blocco delle assunzioni per le Province perdurante ormai dal 2012, che solo nel 2018 ho registrato una attenuazione, il personale in servizio si è significativamente ridotto. Tuttavia, rispetto agli anni 2015 e 2016, nei quali le cessazioni intervenute sono state rilevanti da un punto di vista numerico, nel 2017 sono cessati solo 4 unità di personale. Ne consegue che le risorse storicamente destinate a remunerare gli istituti fissi (comparto e progressione) non registrano, come negli ultimi anni, una significativa riduzione. Anzi, tenuto conto degli incrementi incidenti sulle progressioni, la voce relativa registra un leggero incremento mentre la voce relativa all'indennità di comparto una sostanziale invarianza.</p>
<p>2. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999) nonché all'indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999), le parti danno atto, alla luce del mantenimento nell'anno in corso degli assetti organizzativi del 2017, della conferma di massima degli importi di cui al consuntivo 2017. Le nuove indennità introdotte dal CCNL 21.5.2018 saranno applicate a decorrere dal 2019.</p>	<p>2. Le parti prendono in esame le indennità che remunerano specifiche prestazioni dei dipendenti e che vengono erogate in base all'effettiva presenza in servizio e all'effettiva prestazione lavorativa specifica; tali indennità sono previste nell'art. 17, c. 2 lett. d), del CCNL 1.4.1999 e riguardano: le prestazioni in turno e in giorni festivi, la reperibilità, le prestazioni lavorative che comportano rischi per la salute e l'integrità personale, il maneggio valori. In considerazione del mantenimento dell'assetto organizzativo in essere nel 2017, le parti si danno atto della necessità di confermare nella loro globalità gli importi già previsti nell'anno precedente. Le parti contestualmente convergono sull'opportunità che le nuove indennità introdotte dal nuovo contratto nazionale siano applicate a decorrere dal 2019 nell'ambito e sulla base di un nuovo contratto decentrato di carattere anche normativo, che dia attuazione alla nuova disciplina introdotta dal CCNL 21.5.2018.</p>
<p>3. In merito alla indennità di responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006, le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle indennità correlate a particolari e specifiche responsabilità formalmente assegnate ed</p>	<p>3. Le risorse volte a remunerare l'indennità per specifiche forme di responsabilità, assegnate ai dipendenti in base ai criteri del contratto decentrato normativo 2012/2015, sono destinate nella misura necessaria a pagare le indennità in essere che risultino attribuite ai dipendenti e da queste effettivamente ed in concreto esercitate. Le risorse destinate a tali</p>

<p>esercitate nell'anno nel rispetto dell'entità complessiva del 2017.</p>	<p>indennità saranno contenute nel limite di quanto erogato per le medesime finalità nell'anno precedente.</p>
<p>4. Le parti prendono atto che il fondo destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato delle alte professionalità e delle posizioni organizzative, secondo quanto indicato in premessa, è quantificato in € 310.000,00, importo comprensivo delle indennità ex art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995. Confermano, come nell'anno 2017, il riconoscimento della retribuzione di risultato delle alte professionalità nella percentuale massima teorica pari al 25%.</p>	<p>4. Le parti si danno atto di una quantificazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative che consente a) di remunerare le posizioni attualmente costituenti l'area delle po e ap, secondo la pesatura effettuata, e b) di destinare alle stesse un risultato rispettoso del minimo previsto dal CCNL. In considerazione dell'elevato grado di professionalità speso dalle AP e soprattutto del livello elevato degli obiettivi posti, le parti concordano nel riconoscere a tali figure, in numero di due, la percentuale massima teorica prevista dal contratto collettivo. La erogazione effettiva sarà ovviamente commisurata alla valutazione dalle medesime conseguita. In merito alla disciplina delle po, il nuovo contratto prevede che il nuovo assetto e l'applicazione della conseguente disciplina possano avvenire entro un anno dalla sottoscrizione del CCNL, ossia entro il 20 maggio 2019.</p>
<p>5. 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, fatta salva la ripartizione del budget per il piano operativo "progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve", che seguirà quanto previsto nel documento medesimo sempre nel rispetto dei medesimi criteri, come da concorde volontà delle parti.</p>	<p>5. Le parti concordano che la restante disponibilità del fondo, risultante per differenza, sia destinata a remunerare la produttività di tutti i dipendenti secondo il sistema di valutazione delle prestazioni improntato a criteri di merito e selettività. Voce a sé stante è rappresentata dall'importo di euro 40.000,00, inserito nel fondo ai sensi dell'art.67, c.5 lett.b) CCNL 21/05/2018, in relazione al piano operativo "progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve". L'importo previsto sarà erogato ai dipendenti che hanno aderito al piano secondo e nella misura correlata alla valutazione, da parte del responsabile dell'attuazione del piano, della qualità del contributo assicurato dal singolo.</p>
<p>6. In ordine alle modalità di ripartizione del budget destinato alla produttività ed al calcolo delle spettanze individuali, le parti confermano le seguenti modalità, come concordate e definite nei precedenti anni, con l'adeguamento rappresentato dal richiamo ai nuovi permessi introdotti dal CCNL 21.5.2018: 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 sopra di detta soglia l'incentivo verrà riconosciuto in misura proporzionale al periodo lavorato; al di</p>	<p>6. Nella formulazione definita nel 2017 in merito alle modalità di ripartizione e calcolo delle spettanze individuali a titolo di produttività vengono introdotte piccole precisazioni, volte a eliminare ogni residuo dubbio in fase applicativa, concernenti, nello specifico, l'esplicito riferimento ai permessi ex artt. 32 e 35 del nuovo CCNL.</p>

<p>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 a giorni, i permessi ex art. 19 CCNL 1995 a giorni, i permessi ex artt 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. 8.</p> <p>Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana.</p> <p>La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, al personale in comando, al personale in distacco, al personale trasferito per mobilità; a tale personale 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.</p> <p>Il budget di settore si determina sommando i budget individuali dei dipendenti oggetto di valutazione e destinatari di incentivo all'inizio dell'anno; non rilevano le variazioni nella composizione dei settori intervenute durante l'anno.</p>	
<p>7. Le parti confermano la applicazione del sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici di cui all'art.3 del contratto decentrato, parte normativa, quadriennio 2012/2015, fatto salvo l'incentivo connesso al piano operativo "progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve", che, pertanto, non sarà sottoposto all'applicazione di detto sistema.</p>	<p>7. Le parti, nel confermare la vigenza del sistema di bilanciamento tra produttività ed incentivi specifici, al contempo, ne escludono l'applicazione in riferimento all'incentivo connesso al piano operativo espressamente richiamato.</p>
<p>8. 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>La disposizione riguarda il trattamento di produttività dei dipendenti in distacco sindacale. Atteso che i medesimi non sono soggetti al sistema di valutazione dell'ente, si conviene che, ai fini della corresponsione della produttività, venga loro assegnato un punteggio di valutazione (necessario per determinare la somma spettante) pari alla media dei punteggi attribuiti al personale del settore di appartenenza. Tale clausola contrattuale è inserita in via prudenziale nel caso dovesse verificarsi tale fattispecie, considerato che allo stato attuale nessun dipendente risulta in distacco sindacale.</p>

<p>9. 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>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>10. Le parti danno atto del reciproco impegno e volontà di attivare una corretta, efficace e serrata relazione sindacale, nel rispetto e secondo quanto previsto dall'art.3 del CCNL 21.5.2018, allo scopo di definire entro l'anno in corso il nuovo contratto integrativo applicativo delle novità introdotte dal CCNL 21.5.2018.</p>	<p>Le parti ritengono di dichiarare espressamente l'impegno e la volontà di attivare fin da subito efficaci relazioni sindacali per poter giungere, possibilmente entro il corrente anno, alla stipulazione di un nuovo contratto integrativo, che definisca sia la parte normativa che quella di carattere economico, da applicare a decorrere dall'annualità 2019.</p>
	<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 2017 e, pertanto, ha potuto integrare il fondo con risorse variabili, limitatamente al piano operativo "progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve"; 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.
<p>b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, Importo da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del</p>	

salario accessorio	
1) Art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1.4.1999 – art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 - progressione economica	€ 300.000,00
2) Art. 33 CCNL 2002/2005 - art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 - indennità comparto	€ 128.000,00
3) Art. 17 c. 2 lett. c) CCNL 1.4.1999 e art. 10 CCNL 22.1.2004 – Art. 15, co. 5, CCNL 21.5.2018 - retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative e le alte professionalità	€ 310.000,00
L'importo è a carico del bilancio dell'Ente.	
4) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – art. 68, co. 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 - indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo	€ 31.000,00
5) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 e art. 68, co. 2, lett. c) CCNL 21.5.2018 – indennità di rischio	€ 10.000,00
6) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 e art. 68, co. 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 – indennità di reperibilità	€ 85.500,00
7) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 e art. 68, co. 2, lett. c) CCNL 21.5.2018 – indennità di maneggio valori	€ 360,00
7) Art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999 e art. 68, co. 2, lett. c) CCNL 21.5.2018 - indennità di disagio	€ 13.000,00
8) Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 e art. 68, co. 2, lett. e) CCNL 21.5.2018 – indennità di responsabilità	€ 42.000,00
9) Art. 15, c. 5, CNL 1.4.1999 e art. 67, co. 5, lett. b) CCNL 21.5.2018 - piani operativi di produttività.	€ 40.000,00
10) Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 e art. 68, co. 2, lett. a) e b) CCNL 21.5.2018 - produttività individuale	€ 228.527,90
11) Art. 17 c.2 lett. g) CCNL 1.4.1999 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi per la progettazione) ex art.93, c.7 bis	Da determinare

e segg. D.Lgs.163/2006	
2) art. 17, c.1 lett.g), CCNL 1.4.1999 - Incentivi funzioni tecniche ex art.113 D.Lgs.50/2016	Da determinare
TOTALE	1.188.387,90
(importo comprensivo delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative). L'importo del fondo 2018 ammonta ad euro 878.387,90 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	
<p>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 della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con atto del Presidente n.117 del 3.6.2016, successivamente aggiornato con atto del Presidente n. 183 del 15.12.2017, vale a dire solo ad avvenuto accertamento dei risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse dai dirigenti.</p> <p>Si specifica che la valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative è riferita ai seguenti elementi:</p> <p>1) performance organizzativa (limitatamente alle p.o.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • a) capacità di attuazione degli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo, b) misurazione del raggiungimento dei target previsti per l'insieme dei prodotti/servizi individuati nel Piano degli standard, c) stato di salute dell'amministrazione <p>2) risultati individuali:</p> <p>a) obiettivi individuali (solo p.o. e cat. D);b) piano degli standard, relativi alla valutazione dello svolgimento delle attività ordinarie di specifica competenza in relazione al centro di costo di riferimento; 3) comportamenti organizzativi.</p>	

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.15, comma 5, CCNL 1.4.1999, ora 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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto non sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 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 alcune specifiche situazioni previste all'art. art. 68, co. 2, lett. C) e D) CCNL 21.05.2018 (ex art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999), incrementando leggermente l'importo complessivo; tali utilizzi riguardano:
 - **a.** le prestazioni di lavoro effettuate su turni, sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.). Tale modalità organizzativa riguarda per la Provincia il solo servizio di Polizia Locale, organizzato su turni antimeridiani, pomeridiani e, in caso di necessità, anche notturni, per 7 giorni su 7. Ciò consente di presidiare le attività legate alla pubblica sicurezza in un arco di tempo più esteso rispetto al normale orario degli uffici, remunerando il disagio di una prestazione lavorativa strutturata appunto su tutti i giorni della settimana, anche festivi;
 - **b.** le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni di rischio per la propria salute e per l'integrità personale; i destinatari sono principalmente gli operatori esterni della viabilità;
 - **c.** la reperibilità, 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;
 - **d.** le responsabilità derivanti dal maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite

dal CCNL e dal CCDI normativo;

- 3) assicurare la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in condizioni di disagio (art. 68, co. 2, lett. C, CCNL 21.05.2018 - ex art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento ai criteri stabiliti nel CCDI normativo, che riguardano principalmente l'ambito della manutenzione delle strade e degli edifici di proprietà provinciale;
- 4) assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D e C (art. 68, co. 2, lett. E, CCNL 21.05.2018 - art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999), 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;
- 5) 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 - art. 17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.4.1999,
- 6) 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 del singolo in riferimento a obiettivi individuali assegnati a ciascun responsabile, con relativi indicatori e target (per la categoria D); si basa, invece, per le categorie C e B (parzialmente anche per la categoria D), sulla misurazione del raggiungimento o meno degli indicatori di performance contenuti nel piano degli standard, vale a dire gli indicatori che rilevano se e come le attività ordinarie e continuative sono state portate avanti nel corso dell'anno, con riferimento a standard di prestazione attesi e predeterminati. Infine, per tutte le categorie, è riservato uno spazio significativo alla valutazione dei comportamenti tenuti del dipendente entro il proprio contesto organizzativo.

Tutti questi elementi di valutazione (obiettivi, standard, comportamenti) 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 2018.

Cremona, 28 settembre 2018

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

(Avv. Massimo Placchi)