

PROVINCIA DI CREMONA
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCDI COMPARTO Anno 2013

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione preintesa	29.5.2013
Periodo temporale di vigenza	dal _01.01.2013 al 31.12.2013
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: •Direttore Generale (Presidente) dr.ssa Marina Ristori <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> C.G.I.L. C.I.S.L. U.I.L. R.S.U. dell'ente Organizzazioni sindacali firmatarie •C.G.I.L. •C.I.S.L. •U.I.L. •R.S.U. dell'ente
Soggetti destinatari	Dipendenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato.

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per le finalità e secondo la disciplina previste dall'art. 17 del medesimo contratto per l'anno 2013.</p>
<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>(da inserire ad avvenuta certificazione)</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><u>Approvazione del Piano della performance</u></p> <p>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto le previsioni di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 in ordine alla redazione del piano della performance non sono direttamente applicabili agli enti locali (si veda l'art. 16 c. 1 e 2 del D.lgs. 150/09).</p> <p>La Provincia, anticipando quanto ora normato dal nuovo c. 3 bis dell'art. 169 del D.lgs. 267/00 (introdotto dal D.L. 174/2012, art. 3 comma 1, lett. G-bis), ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 37, c. 2 e 3 che:</p> <p><i>"2. Il bilancio, la relazione previsionale e programmatica, il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'ente."</i></p> <p><i>3. Il referto del controllo di gestione annuale costituisce la relazione sulla performance."</i></p> <p>Per l'anno 2013, il bilancio e la relazione previsionale e programmatica sono stati approvati con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 31/2013 (Bilancio di Previsione annuale e triennale 2013-2015 e R.P.P.), Il Piano esecutivo di gestione è stato approvato con d.g.p. n. 97/2013, mentre il Piano degli standard è stato approvato con decreto del Direttore generale n. 49 in data 9.5.2013. La relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 è stata adottata con relazione del Servizio Controllo di Gestione in</p>

data 3.8.2012, pubblicata sul sito della Provincia <http://www.provincia.cremona.it/risorseumane/?view=Pagina&id=3754>

come previsto dall'art. 37, c. 3 e 4, del Regolamento degli uffici e dei servizi.

Approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto l'art. 11 del d.lgs. 150/09 non poneva un obbligo diretto per le amministrazioni locali.

Tale norma è stata ora abrogata dall'art. 46 del D.lgs 33/2013 (entrato in vigore il 20.4.2013), che ha invece normato il Programma triennale all'art. 10, divenuto obbligatorio anche per gli enti locali.

Gli obblighi di pubblicazione dovranno conformarsi agli schemi normativi e ai decreti ministeriali di prossima emanazione.

La Provincia, già in vigore dell'art. 11 del D.lgs. 150/09 e quindi in assenza di un obbligo cogente, ha ritenuto che il Programma triennale costituisse, anche per le amministrazioni locali, lo strumento più idoneo per dare piena attuazione all'obbligo di garantire la trasparenza in ogni settore di attività della pubblica amministrazione, intendendo per trasparenza non la mera pubblicazione di dati ma un approccio complessivo all'attività amministrativa non più autoreferenziale ma aperta al cittadino. Il Programma è attualmente in fase di avanzata istruttoria in vista della prossima presentazione al Consiglio provinciale, ed è disponibile in bozza (nella versione che verrà a breve sottoposta all'approvazione) presso la Direzione generale. Tale bozza dovrà ora essere rivista in coerenza con i nuovi schemi e i nuovi obblighi di cui al citato D.lgs. 33/2013.

Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto l'art. 11 del d.lgs. 150/09 non poneva un obbligo diretto per le amministrazioni locali. L'articolo è stato, inoltre ,

	<p>abrogato dall'art. 46 del D.lgs 33/2013, come anticipato nella precedente sezione.</p> <hr/> <p><u>Validazione della Relazione della Performance da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</u></p> <p>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, , in quanto l'articolo 14, c. 6 del D.lgs. 150/09 non è direttamente applicabile agli enti locali ai sensi dell'art.15 del medesimo decreto.</p> <p>La relazione sulla performance, adottata con relazione del Servizio Controllo di Gestione in data 3.8.2012 e pubblicata sul sito della Provincia http://www.provincia.cremona.it/risorseumane/?view=Pagina&id=3754</p> <p>è stata inviata al Nucleo indipendente di valutazione, che ne ha preso atto con verbale in data 16.5.2012.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	

Modulo 2 – Scheda 1.2

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

<p>Norme contrattuali</p>	<p>a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali</p>
<p>PREINTESA SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013</p>	<p>a) Inquadramento generale</p> <p>Il contratto oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni</p>

<p>Il giorno 29.5.2013, presso una sala dell'Amministrazione provinciale, le parti si sono incontrate per la definizione della preintesa in ordine ai criteri di ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2013.</p> <p>Sono presenti per la parte pubblica dr.ssa Marina Ristori avv. Rinalda Bellotti per la parte sindacale Vincenzo Tarallo (CISL) – Cesare Leoni (CGIL) – Mario Penci (UIL) - RSU: Roberto Ziliani, Gianni Bassini, Claudio Toderini, Manuel Ambruno, Michela Trivella, Luca Erfini, Roberto Bottaioli, Antonio Spotti.</p> <p>Le parti concordano quanto segue:</p>	<p>sindacali stipulano al fine di stabilire i criteri per il riparto del fondo delle risorse decentrate, che finanzia la quasi totalità del salario accessorio dei dipendenti.</p> <p>Le norme della contrattazione nazionale CCNL che inseriscono questa materia tra quelle oggetto di contrattazione sono l'art. 4, c. 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 e l'art. 4 comma 1 del CCNL 22.1.2004.</p> <p>Oltre al presente contratto con valenza annuale, viene stipulato ogni quattro anni, (in futuro ogni 3 anni), un contratto cosiddetto "normativo", che contiene cioè le norme per la regolazione del contratto di lavoro individuale dei dipendenti, che il contratto nazionale demanda alla contrattazione decentrata dei singoli enti. Il contratto normativo vigente è pubblicato sul sito dell'ente al link</p> <p>http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/Risorseumane/20120822CCDI_NORMATIVO_2012-2015_E_ACCORDO_ECONOMICO_2012.pdf</p> <p>Le parti hanno concordato sulla ripartizione delle risorse del fondo così come quantificate dall'Ente, e stabilito i criteri della loro ripartizione come segue.</p>
<p>1. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e connesse all'organizzazione dei servizi (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999), le parti convengono sulla riduzione delle risorse a tali utilizzi complessivamente destinate nella misura del 6,5% rispetto all'ammontare a ciò destinato nell'anno 2012, corrispondente agli importi non spesi nell'anno, comunque senza pregiudizio rispetto alla qualità del servizio. La riduzione avrà ad oggetto, in particolare, le risorse destinate all'indennità di reperibilità.</p>	<p>b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali</p> <p>1. Le parti prendono in esame le indennità che remunerano specifiche prestazioni dei dipendenti e che vengono erogate in base all'effettiva presenza 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 fuori orario di servizio, le prestazioni lavorative che comportano rischi per la salute e l'integrità personale, il maneggio valori. Poiché l'aggregato di risorse a ciò destinato nell'anno 2012 non è stato interamente speso, le parti si danno atto di ridurre l'ammontare, destinando quindi parte del surplus ad altri</p>

	<p>utilizzi. Si tratta infatti di somme che con ragionevole certezza resterebbero non spese anche nel 2013, in quanto il numero di dipendenti coinvolti in dette attività è rimasto stabile e non sono state introdotte modifiche organizzative. Viene salvaguardato, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, l'attuale livello dei servizi.</p>
<p>2. Per quanto riguarda l'indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999), le parti convengono sulla riduzione delle risorse a ciò destinate nella misura del 10% rispetto a quanto previsto per l'anno 2012, corrispondente agli importi non spesi nell'anno.</p>	<p>2. Allo stesso modo, le parti convengono sulla riduzione dei fondi destinati a remunerare le attività svolte in condizioni di disagio (tali attività sono principalmente riconducibili a quelle degli addetti alla viabilità che operano sulle strade provinciali). Poiché l'importo previsto per il 2012 non è stato interamente speso, è possibile ridurne l'ammontare, mantenendo ferme, comunque, la platea dei destinatari e le condizioni per l'erogazione dell'indennità.</p>
<p>3. Per quanto riguarda il meccanismo di bilanciamento degli incentivi introdotto con il CCDI 2012-2015, le parti si danno atto della sua applicazione a ogni forma di incentivazione specifica.</p>	<p>3. Nel contratto normativo integrativo 2012-2015 è stato introdotto un meccanismo di bilanciamento tra l'incentivo per la produttività individuale e altri incentivi specifici (ad esempio e in particolare, incentivi per la progettazione) che spettano a determinate categorie di dipendenti. Tale meccanismo, che prevede una parziale decurtazione della produttività a fronte dell'attribuzione di altri incentivi, e la redistribuzione di quanto complessivamente decurtato a favore di chi a tali incentivi specifici non ha accesso, era stato parzialmente limitato per il solo 2012 escludendo dalla sua applicazione l'incentivo per le attività degli addetti al miglioramento delle condizioni di transito della viabilità invernale. Le parti quindi, con questa disposizione si limitano a ribadire che, a partire dal 2013, tutti gli incentivi specifici saranno soggetti al meccanismo di perequazione. Per effetto di tale meccanismo, gli incentivi specifici non subiscono comunque alcuna decurtazione.</p>
<p>4. Per quanto riguarda il fondo destinato alle posizioni organizzative, le parti</p>	<p>4. Le parti convengono su un leggero incremento delle risorse al fine di</p>

<p>convengono sull'incremento del medesimo nella misura del 2% rispetto al 2012, al fine di consentire un incremento della retribuzione di risultato in stretta connessione con le maggiori richieste in tema di contributo al raggiungimento degli obiettivi di ente soprattutto a seguito della riorganizzazione attuata dal luglio 2012. La retribuzione non sarà comunque riconosciuta in misura superiore al 20%</p>	<p>incentivare il perseguimento degli obiettivi assegnati in coerenza con il consolidarsi della cultura del risultato.</p>
<p>5. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, 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>5. La disposizione riguarda il trattamento, ai fini della corresponsione della produttività, dei dipendenti in distacco sindacale. E' previsto, infatti, dall'art. 47 del CCNL 22.1.2004 che tali dipendenti vengano considerati anche per la ripartizione delle somme destinate a remunerare la produttività. Atteso che tali dipendenti non sono soggetti al normale sistema di valutazione in essere presso l'ente, si stabilisce che, ai fini della corresponsione della produttività, venga loro assegnato d'ufficio un punteggio di valutazione (necessario per determinare la somma spettante) pari alla media dei punteggi attribuiti al personale del settore di appartenenza.</p>
<p>6. Per quanto riguarda l'importo di produttività collegata all'art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999, il budget per ogni settore viene costruito in modo analogo al budget per settore della produttività generale. Per l'attribuzione dell'incentivo, ad ogni dipendente viene attribuito l'incentivo nella percentuale corrispondente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo del settore, Assenze e part-time vengono considerate come per la produttività generale; i relativi risparmi vengono redistribuiti nel settore. L'abbattimento dell'incentivo per i provvedimenti disciplinari è analogo a quello utilizzato per la produttività generale. Eventuali risparmi dovuti a mancata realizzazione dell'obiettivo e provvedimenti disciplinari costituiscono economia di bilancio.</p>	<p>6. L'art. 15, c. 2 e c. 4, del CCNL 1.4.1999, permette agli enti di inserire nel fondo risorse decentrate una somma pari, al massimo, all'1,2% del monte salari 1997, al fine, tra gli altri, di incentivare la produttività su obiettivi specifici. Come obiettivo è stato quindi individuato dalla Giunta, in sede di direttive per la costituzione del fondo e per la trattativa, l'obiettivo strategico contenuto nel Piano esecutivo di gestione n. 2013_OS03 "Reingegnerizzazione dei processi di lavoro", che si pone quale obiettivo di medio-lungo periodo e si declina per l'anno 2013 negli specifici obiettivi di PEG, legati all'analisi dei processi di lavoro e alla loro eventuale reingegnerizzazione. L'importo messo a disposizione verrà suddiviso in budget di settore secondo il criterio della consistenza di personale del settore e del relativo inquadramento giuridico. A seconda della percentuale di</p>

	<p>raggiungimento dell'obiettivo, che verrà certificata dal servizio di controllo interno di gestione, verrà assegnata al lavoratore la corrispondente percentuale di incentivo, tenuto conto del suo inquadramento, di eventuali assenze o provvedimenti disciplinari. Le economie che dovessero realizzarsi per mancato raggiungimento parziale o totale degli obiettivi costituiranno economie di bilancio e non confluiranno nel fondo dell'anno successivo, in quanto risparmi che dipendono appunto dal mancato conseguimento dello scopo per il quale i fondi erano stati messi a disposizione.</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">- il fondo 2013 è inferiore rispetto al fondo 2010 (art. 9, c. 2-bis D.L.78/2010) dedotti i risparmi dell'anno precedente e le somme ex art. 15, c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999 (incentivi alla progettazione);- l'ente ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2011 e per il 2012, osserva il principio di riduzione della spesa di personale, osserva il limite del 50% della spesa di personale rispetto alla spesa corrente, 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.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio	Importo
1) Art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1.4.1999 – progressione economica	€ 568.000,00
2) Art. 33 CCNL 2002/2005 - indennità comparto	€ 213.000,00
3) Art. 17 c. 2 lett. c) CCNL 1.4.1999 e art. 10 CCNL 22.1.2004 – retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative e le alte professionalità	€ 397.800,00
4) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo	€ 46.250,00
5) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di rischio	€ 14.000,00
6) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di reperibilità	€ 110.120,00
7) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di maneggio valori	€ 500,00
7) Art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999 - indennità di disagio	€ 24.480,00
8) Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità di responsabilità	€ 42.000,00
9) Art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - piani operativi di produttività	€ 40.040,00
10) Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività individuale	€ 303.866,15
11) Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività collettiva collegata a obiettivi specifici ex art. 5 comma 2 e 4 CCNL 1.4.1999	€ 73.779,68
12) Art. 17 c.2 lett. g) CCNL 1.4.1999 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi per la progettazione)	€ 370.000,00

Totale	€ 2.203.835,83
---------------	-----------------------

c) Effetti abrogativi impliciti

Si attesta che dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti, in quanto contratto destinato a regolare la sola parte economica per l'annualità 2013.

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

Si attesta che la corresponsione degli incentivi di cui al presente contratto è coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia contenute nel D.lgs. 150/09 in quanto detti incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, in coerenza con le previsioni del citato decreto, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2013, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con deliberazione di Giunta n.183 del 15.5.2012, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse dai dirigenti.

A tal fine, la valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative è riferita:

1) alla performance organizzativa (limitatamente alle p.o.):

- 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 a livello generale,
- c) stato di salute dell'amministrazione

2) ai risultati individuali:

- a) obiettivi individuali
- b) piano degli standard, relativi alla valutazione dello svolgimento delle attività ordinarie di specifica competenza.

3) ai comportamenti organizzativi.

Tali ambiti di valutazione sono declinati in modo diverso a seconda della categoria di inquadramento dei lavoratori. Il sistema completo di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente si può consultare al link:

http://www.provincia.cremona.it/risorseumane/all/0-sistema_valutazione_2012.pdf

La retribuzione di risultato per le p.o. viene ripartita in modo proporzionale alle retribuzioni di posizioni riconosciute e viene erogata in base al punteggio complessivamente raggiunto da ogni incaricato sulla base dei parametri di valutazione predefiniti (performance organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti). L'erogazione dei premi è, pertanto, in modo univoco legata alla valutazione della performance individuale e organizzativa.

La produttività individuale per i dipendenti è attribuita con riferimento alle diverse fasce di merito del sistema di valutazione, al termine del processo di valutazione che considera aspetti organizzativi generali (raggiungimento obiettivi del piano degli standard), obiettivi individuali (per la categoria D) e comportamenti organizzativi. Anche in questo caso l'erogazione dei premi è in modo univoco legata alla valutazione della performance.

Gli obiettivi e i comportamenti oggetto di valutazione sono definiti a inizio anno in un colloquio tra valutatore e valutato, sia per i dipendenti sia per le p.o., in modo che il lavoratore conosca gli ambiti sui quali verrà valutato.

Come detto sopra, possono affiancarsi alla produttività individuale anche incentivi legati al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo, individuati per il 2013 in un obiettivo strategico che si declina in obiettivi operativi per tutti i settori. In questo caso, il grado di attribuzione dell'incentivo dipenderà dal grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato a priori, sulla base della certificazione a consuntivo effettuata dal servizio del controllo interno di gestione. Pertanto, le risorse saranno rese disponibili e attribuite ai lavoratori nella misura in cui gli scopi, che l'amministrazione si è prefissata, saranno effettivamente raggiunti.

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 2013.

f) Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo

E' necessario preliminarmente ricordare che il presente CCDI regola la sola parte economica riferita all'annualità 2013 ma trova il proprio supporto normativo nel

contratto integrativo 2012-2015, stipulato il 25.7.2012, al quale si rinvia.

http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/Risorseumane/20120822CCDI_NORMATI_VO_2012-2015_E_ACCORDO_ECONOMICO_2012.pdf

Il presente contratto è inteso a suddividere le risorse presenti nel fondo in modo da

- 1) assicurare il finanziamento degli importi relativi alle progressioni economiche attribuite ai dipendenti nel corso degli anni, che costituiscono emolumenti fissi e continuativi, nella misura necessaria all'erogazione prestabilita delle medesime;
- 2) assicurare il finanziamento dell'indennità di comparto, importo fisso e continuativo previsto espressamente a carico del fondo da parte del CCNL, nella misura necessaria all'erogazione prestabilita della stessa;

Per le due voci di cui sopra non vi sono quindi risultati attesi specifici in quanto condizionate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e dalle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni;

- 3) assicurare il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, vale a dire quelle posizioni di lavoro, che costituiscono snodo organizzativo con necessità di presidio e gestione, oppure che rivestono particolari caratteristiche di professionalità o hanno obiettivi specifici di studio e ricerca; al fine di incentivare il perseguimento degli obiettivi alle stesse assegnati, le parti hanno concordato di incrementare leggermente le risorse destinate alla retribuzione di risultato: il risultato atteso è l'aumento dell'impegno individuale specifico sui risultati che ciascuna p.o. dovrà raggiungere, senza che venga modificata invece la parte stabile relativa alla remunerazione della posizioni di responsabilità;

- 4) il contratto stipulato permette quindi di quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare alcune specifiche situazioni previste all'art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999, riducendone parzialmente l'importo complessivo; tali utilizzi riguardano:

- 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. Questo voce di utilizzo resta stabile rispetto al 2012;
- le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni rischiose per la propria salute e per l'integrità personale; i destinatari sono principalmente gli operatori esterni della viabilità. La voce resta stabile rispetto al 2012;
- la pronta reperibilità, vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia, viabilità, edilizia) al di fuori dell'orario di servizio per far fronte a necessità derivanti da eventi imprevisti entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita. Il contratto in esame riduce leggermente le

risorse a ciò destinate nel 2012 in quanto sovrabbondanti rispetto alle reali previsioni di spesa. Il servizio resta quindi invariato per quantità e qualità;

- compensare le responsabilità derivanti dal maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite dal CCNL e dal CCDI normativo;

5) assicurare la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in condizioni disagiate (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento ai criteri stabiliti nel CCDI normativo, che riguardano principalmente lavorazioni relative al servizio di manutenzione delle strade e degli edifici di proprietà provinciale. Anche in questo caso, l'importo a disposizione viene leggermente ridotto in quanto sovrabbondante rispetto alle reali previsioni di spesa; i servizi, le cui attività vengono remunerate da questa indennità, non subiranno perciò variazioni in termini quantitativi né qualitativi;

- nel complesso, il risultato atteso delle riduzioni degli importi di cui ai punti 4) e 5) consiste in un corrispettivo aumento delle risorse destinate alla produttività individuale (punto 8b) e alla retribuzione di risultato delle p.o. (punto 3), in modo da favorire lo sviluppo e l'affermarsi di una cultura del risultato e dell'impegno per obiettivi, in luogo di remunerazioni per specifiche prestazioni;

6) assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D e C (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 resta invariata rispetto al 2012, e assicura che determinate tipologie di responsabilità (ad esempio, la firma di atti con rilevanza esterna, o il coordinamento di gruppi di lavoro complessi) trovino specifica incentivazione, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti;

7) quantificare le risorse per la remunerazione di attività nelle misure e con le forme previste da specifica normativa; si tratta, in questo caso, dell'incentivo sulle attività di progettazione di opere pubbliche previsto dall'art. 92 del D.lgs. 163/06. Le relative risorse, quantificate nei quadri economici delle opere pubbliche, vengono destinate secondo i criteri definiti dall'ente con apposito regolamento e costituiscono un incentivo a svolgere internamente attività che, per la loro complessità e professionalità, se affidate a professionisti esterni, comporterebbero costi ben superiori per l'amministrazione;

8) determinare le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale o per gruppi di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.4.1999:

8a) per quanto attiene alla produttività per gruppi di lavoro, il contratto, destina un importo specifico alla realizzazione di obiettivi predeterminati in base alla disciplina dell'art. 15 commi 2 e 4 del CCNL 1.4.1999: è stato individuato quindi in modo espresso per ciascun settore un obiettivo specifico, collegato a un obiettivo strategico comune della reingegnerizzazione dei processi di lavoro.

Nel 2013 l'analisi dei processi - avviata nel 2012 nella consapevolezza che uno sviluppo organizzativo può realizzarsi solo in un contesto di piena conoscenza dell'attività svolta e dell'adeguatezza o meno delle risorse di cui la struttura organizzativa dispone - si estende a tutti i centri di responsabilità dell'ente. Entro

dicembre 2013 dovrà quindi proseguire l'analisi dei processi mappati in ogni settore.

I risultati attesi sono quindi costituiti dalla mappatura completa e omogenea dei processi di lavoro dell'ente e dei prodotti interni ed esterni, ai fini di

- individuare attraverso quali attività l'ente crea valore per l'utente interno/esterno
- individuare le attività che non creano valore e quindi possono essere eliminate
- perseguire ottimizzazioni d'insieme e locali
- focalizzare l'attenzione delle persone sui risultati più che sulle procedure
- stimolare l'integrazione e la cooperazione tra i settori dell'ente
- costituire una base di analisi per il raggiungimento del livello di interazione 4 ("transazione") nell'erogazione on line dei servizi: un altro obiettivo di PEG infatti, recependo la vigente normativa (art.63 del Codice dell'amministrazione digitale) si prefigge di rendere fruibili entro il 31/12/2013 tutti i servizi erogati dalla Provincia di Cremona tramite la rete internet a livello 4 secondo la definizione dell'U.E. (Esecuzione online dell'intera procedura incluso pagamento).

Gli obiettivi specificamente individuati verranno quindi misurati, quanto al loro grado di raggiungimento, dal servizio controllo interno di gestione, con apposita certificazione. Da questa percentuale di raggiungimento dipenderà la misura dell'incentivazione riconosciuta ai dipendenti.

8b) per differenza rispetto a tutte le altre voci di utilizzo del fondo risorse decentrate, si determina quindi la misura delle risorse destinate a incentivare la **produttività** dei dipendenti che viene valutata e quindi premiata secondo i meccanismi del sistema di valutazione.

Il sistema, come esplicitato 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 (ma anche parzialmente per la D) sulla misurazione del raggiungimento o meno degli indicatori di performance contenuti nel piano degli standard, vale a dire gli indicatori che rivelano se e come le attività ordinarie e continuative sono state portate avanti nel corso dell'anno, con riferimento anche qui a standard di prestazione attesi e predeterminati. Infine, per tutte le categorie, è riservato uno spazio 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 all'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 del contratto nell'individuare le risorse per la produttività è quindi 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 non vengono quindi distribuiti automaticamente ma, come sopra specificato, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2013, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente

proporzionale alle valutazioni.

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione (PEG) piano dettagliato degli obiettivi), si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, del piano degli standard, della performance organizzativa, della valutazione dei comportamenti.

Si ricorda, per completezza, che trovano inoltre applicazione le norme introdotte con il CCDI normativo 2012.2015, stipulato in data 25.7.2012, ai fini della perequazione di produttività e retribuzione di risultato con altri incentivi specifici riservati solo ad alcune categorie di dipendenti, come ad esempio gli incentivi per la progettazione.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

IL DIRIGENTE

f.to **(Avv. Rinalda Bellotti)**