

**PROVINCIA DI CREMONA**  
**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**CCDI COMPARTO Anno 2014**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	<b>14.5.2014</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Dal 01.01.2014 al 31.12.2014</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte pubblica:</b> <b>•Direttore Generale (Presidente) dr.ssa Marina Ristori</b> <b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></b> <b>F.P. C.G.I.L.</b> <b>C.I.S.L. F.P.</b> <b>U.I.L. F.P.S.</b> <b>R.S.U. dell'ente</b> <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> <b>•C.G.I.L. F.P.</b> <b>•F.P.C.I.S.L.</b> <b>•U.I.L.F.P.S.</b> <b>•R.S.U. dell'ente</b>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Dipendenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato.</b>

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Definizione criteri per modalità di utilizzo delle risorse decentrate</b>
<b>intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<b>(da inserire ad avvenuta certificazione)</b>
<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
<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><b><u>Approvazione del Piano della performance</u></b></p> <p>La Provincia, anticipando quanto ora normato dal comma 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 2014, con delibera di Consiglio Provinciale n.119 del 23.12.2013 è stato approvato il Bilancio di previsione 2014-2016 - Documento unico di programmazione 2014-2016 con i relativi allegati. Il Piano esecutivo di gestione è stato approvato con d.g.p. n. 383 del 23.12.2013, mentre il Piano degli standard è stato approvato con decreto del Direttore generale n. 27/2014. La relazione sulla performance è costituita dal Referto del Controllo di Gestione redatto ai sensi degli artt. 198 e 198-bis del TUEL. Il N.I.V. ne ha preso atto con verbale in data 27.3.2013. La relazione è pubblicata sul sito della Provincia all'indirizzo: <a href="http://www.provincia.cremona.it/trasparente/all/refertodelcdg2012_definitivo-1.pdf">http://www.provincia.cremona.it/trasparente/all/refertodelcdg2012_definitivo-1.pdf</a></p> <p><b><u>Approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></b></p> <p>L'art. 46 del D.lgs 33/2013 (entrato in vigore il 20.4.2013) ha normato il Programma triennale all'art. 10, prevedendone l'obbligo anche per gli enti locali.</p>

	<p>Con deliberazione di Giunta provinciale n. 20 del 28 gennaio 2014 è stato approvato il Programma per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2014-2016.</p>
	<p><u>Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</u></p>
	<p>L'art. 46 del D.lgs 33/2013 ha normato la materia.</p>
	<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>La relazione sulla performance è costituita dal Referto del Controllo di Gestione redatto ai sensi degli artt. 198 e 198-bis del T. U. EE. LL.. Il NIV ne ha preso atto con verbale in data 27.3.2013.</p>
	<p>La relazione è pubblicata sul sito della provincia all'indirizzo <a href="http://www.provincia.cremona.it/trasparente/all/refertodelcdg2012_definitivo-1.pdf">http://www.provincia.cremona.it/trasparente/all/refertodelcdg2012_definitivo-1.pdf</a></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) <b>Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali</b></p>
<p>PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE - PARTE ECONOMICA – PER L' ANNO 2014.</p> <p>Il giorno 14 maggio 2014, 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, in ordine alle</p>	<p>a) <b>Inquadramento generale</b></p> <p>Il contratto 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. 4, c. 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 e l'art. 4 comma 1 del CCNL 22.1.2004. inseriscono il presente oggetto tra le materie oggetto di contrattazione.</p>

<p>modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2014.</p> <p>Sono presenti</p> <p>per la parte pubblica dott.ssa Marina Ristori – Presidente della delegazione trattante dott.ssa Rinalda Bellotti</p> <p>per la parte sindacale Fausto Mazzullo (CISL) Maria Teresa Perin (CGIL) Massimiliano Castellone (UIL) Gianni Bassini, Manuel Ambruno, Claudio Toderini, Antonio Spotti (RSU)</p> <p>Le parti concordano quanto segue.</p>	<p>Oltre al presente contratto con valenza annuale, viene stipulato ogni quattro anni, (in futuro ogni 3 anni), un contratto cosiddetto “normativo”, che disciplina quegli aspetti del rapporto di lavoro, che la legge e il contratto nazionale demandano alla contrattazione decentrata dei singoli enti. Il contratto normativo vigente è pubblicato sul sito dell’ente al link</p> <p><a href="http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/Risorseumane/20120822CCDI_NORMATIVO_2012-2015_E_ACCORDO_ECONOMICO_2012.pdf">http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/Risorseumane/20120822CCDI_NORMATIVO_2012-2015_E_ACCORDO_ECONOMICO_2012.pdf</a></p> <p>Le parti hanno concordato sui criteri di utilizzo delle risorse del fondo quantificate dall'ente nel modo che segue.</p>
<p>1. Quale effetto della riduzione nella consistenza numerica complessiva del personale a causa della mancata sostituzione delle cessazioni in questi anni intervenute, le parti danno atto che è possibile attuare una riduzione del 12,5% per il finanziamento della progressione economica e dell'11% per il finanziamento dell'indennità di comparto rispetto ai rispettivi importi previsti per l'anno 2013.</p>	<p><b>b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali</b></p> <p>1. Le parti prendono atto che, a causa dell'attuale blocco delle assunzioni per le Province, preceduto, comunque, da limitazioni (limite del 40% del costo dei cessati) e dei pensionamenti che via via si sono verificati con conseguente riduzione del personale in servizio, le risorse storicamente destinate a remunerare istituti fissi, quali la progressione economica e l'indennità di comparto, fanno registrare una eccedenza. Pertanto le parti danno atto che l'importo in eccesso è da rendersi disponibile per altre voci di utilizzo.</p>
<p>2. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'effettiva organizzazione dei servizi (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999), le parti danno atto che la costanza degli assetti organizzativi, unitamente all'invarianza del numero dei destinatari, non determina la necessità di significative modifiche degli importi relativi, se non in misura non superiore al'1% dell'importo complessivo alla luce del confronto tra previsione di spesa e spesa a</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 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. Alla luce del consuntivo 2013, dal quale risulta che</p>

<p>consuntivo dell'anno 2013.</p>	<p>l'aggregato di risorse a ciò destinato non è stato interamente speso, le parti si danno atto di ridurne l'ammontare, destinando quindi parte del surplus ad altri utilizzi. Si tratta, infatti, di somme che con ragionevole certezza resterebbero non spese anche nel 2014, in quanto il numero di dipendenti coinvolti in dette attività è rimasto stabile, non essendo state introdotte modifiche organizzative. Viene salvaguardato, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, l'attuale livello dei servizi.</p>
<p>3. Per quanto riguarda l'indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999), le parti danno atto che, in base all'importo speso nel 2013, pur rimanendo invariati i criteri di assegnazione e i potenziali destinatari della indennità, è possibile operare una riduzione delle risorse a ciò destinate nella misura pari a circa il 10% rispetto a quanto previsto per l'anno 2013.</p>	<p>3. Per le medesime ragioni sopra esposte, 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). Restano invariate la platea dei destinatari e le condizioni per l'erogazione dell'indennità.</p>
<p>4. Le parti danno atto che, a consuntivo, eventuali importi non spesi relativi ai punti che precedono, oltre alla indennità di responsabilità, andranno ad alimentare la voce di uscita a titolo di produttività individuale per l'anno 2014.</p>	<p>4. Quale norma di chiusura, le parti danno atto che eventuali importi non spesi sugli utilizzi precedentemente considerati e sull'indennità di responsabilità, oltre alle precedenti riduzioni di cui si è dato atto, andranno a incrementare la voce di utilizzo relativa alla produttività individuale dei dipendenti, in modo da esaurire le risorse del fondo quantificate per l'anno 2014 senza che vengano creati risparmi per la integrazione del fondo dell'anno successivo.</p>
<p>5. Le parti, dato atto che nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa, verificano la possibilità dell'integrazione delle risorse ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 4 del CCNL 1.4.1999 nella misura massima ivi prevista. Per quanto riguarda le modalità di utilizzo di tale importo, collegato agli obiettivi di PEG indicati in sede di costituzione del fondo risorse decentrate (determinazione n. 211/2014), le parti concordano che :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il budget per ogni settore viene costruito in modo analogo al budget per settore della produttività</li> </ul>	<p>5. 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. La Giunta in merito ha individuato una serie di obiettivi di P.E.G., tutti relativi all'obiettivo strategico 2014_OS02 (Semplificazione, razionalizzazione ed innovazione dei processi di lavoro; definizione e controllo dei tempi di risposta) e volti al miglioramento dei servizi in termini di qualità, tempi e costi attraverso lo</p>

<p>generale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ad ogni dipendente viene attribuito l'incentivo nella percentuale corrispondente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo del settore; assenze e <i>part-time</i> vengono considerate in modo analogo a quanto previsto per la produttività generale e i relativi risparmi vengono redistribuiti nel settore.</li> <li>• l'abbattimento dell'incentivo per i provvedimenti disciplinari è analogo a quello utilizzato per la produttività generale.</li> <li>• eventuali risparmi dovuti a mancata realizzazione dell'obiettivo e provvedimenti disciplinari costituiscono economia di bilancio.</li> </ul>	<p>sviluppo della cultura organizzativa. L'elenco dettagliato degli obiettivi individuati è contenuto nella d.g.p. n. 81/2014. 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 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. In questa sede, le parti verificano congiuntamente, come previsto dall'art. 15 comma 2 del CCNL 1.41999, la possibilità di effettuare detta integrazione e regolano i criteri per la ripartizione dell'incentivo.</p>
<p>6. Per quanto riguarda il fondo destinato alle alte professionalità e alle posizioni organizzative, al fine di assicurare una equa corrispondenza tra il compenso e l'elevato livello delle prestazioni richieste sia in termini di comportamenti organizzativi sia in termini di azioni propositive e significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi di ente, le parti danno atto di un incremento delle risorse complessive del 2% rispetto al 2013 onde consentire un adeguamento della retribuzione di risultato, da contenersi, comunque, nei limiti fissati dal CCNL.</p>	<p>6. Le parti si danno atto di un incremento delle risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, da mantenersi sempre entro il limite del 25% della posizione come previsto dal CCNL, al fine di incentivare il perseguimento degli obiettivi assegnati in coerenza con il consolidarsi della cultura del risultato.</p>
<p>7. Per quanto riguarda il 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>7. 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 i medesimi non sono soggetti al sistema di valutazione dell'ente, si conviene che, ai fini della corresponsione della produttività,</p>

	<p>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><b>c) Rispetto dei vincoli generali</b></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"> <li>- il fondo 2014 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);</li> <li>- l'ente ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2013 e ne prevede il rispetto per l'anno 2014, osserva il principio di riduzione progressiva 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.</li> </ul>
<p><b>b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio</b></p>	<p><b>Importo</b></p>
<p><b>1) Art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1.4.1999 – progressione economica</b></p>	<p><b>€ 497.000,00</b></p>
<p><b>2) Art. 33 CCNL 2002/2005 - indennità comparto</b></p>	<p><b>€ 189.570,00</b></p>
<p><b>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</b></p>	<p><b>€ 405.750,00</b></p>

4) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo	€ 44.000,00
5) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di rischio	€ 13.000,00
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	€ 22.000,00
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	€ 41.000,00
10) Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività individuale	€ 389.116,89
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)	Da determinare
<b>Totale</b>	<b>€ 1.827.836,57</b>

### **c) Effetti abrogativi impliciti**

Si attesta che dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti, in quanto si tratta contratto destinato a regolare la sola parte economica per l'anno 2014.

### **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**

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 vengono distribuiti 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 2014, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con deliberazione di Giunta n.183 del 15.5.2012 (modificata con d.g.p. n. 434 del 27.11.2012 e con d.g.p. n. 237 del 17.9.2013), vale a dire solo ad avvenuto accertamento dei 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/?view=Pagina&id=3859>

La retribuzione di risultato per le p.o. viene ripartita in modo proporzionale alle retribuzioni di posizioni e viene erogata in base al punteggio complessivamente raggiunto da ogni incaricato sulla base dei parametri di valutazione predefiniti sopra indicati: 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 2014 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 2014.

#### **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 degli importi relativi alle progressioni economiche attribuite ai dipendenti nel corso degli anni, che costituiscono emolumenti fissi e continuativi;
- 2) assicurare il finanziamento dell'indennità di comparto, importo fisso e continuativo previsto espressamente a carico del fondo da parte del CCNL;

Per la tipologia delle predette voci non sussistono specifici risultati attesi in quanto le medesime sono disciplinate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle 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;

- 4) il contratto stipulato permette inoltre 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;

- 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 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 si limita a confermare un importo analogo a quello del 2013 essendo invariati i percettori e le condizioni previste per l'erogazione;

- 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;

- nel complesso, il risultato atteso delle riduzioni degli importi di cui ai punti 1), 2), 4) e 5) consiste in un corrispondente aumento delle risorse destinate alla produttività individuale (punto 7b) e alla retribuzione di risultato delle p.o. (punto 3) onde favorire lo sviluppo e l'affermarsi di una cultura del risultato e incrementare l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi;

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 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;

7) 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:

7a) 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. E' stato individuato quindi in modo espresso per ciascun settore un obiettivo specifico, collegato a un obiettivo strategico comune relativo alla semplificazione, razionalizzazione ed innovazione dei processi di lavoro, definizione e controllo dei tempi di risposta, indirizzati al miglioramento dei servizi in termini di qualità, tempi e costi attraverso lo sviluppo della cultura organizzativa.

Si completa in tal modo il lavoro già iniziato nel 2013, portando a termine l'analisi dei processi di lavoro di tutto l'ente, nella convinzione che un efficace sviluppo organizzativo può realizzarsi solo in un contesto di piena conoscenza dell'attività svolta e dell'adeguatezza, a fronte della complessiva attività, delle risorse di cui l'ente dispone. Si aggiunge, sempre nel 2014, la fase di informatizzazione dei modelli teorici così analizzati mediante specifico programma sviluppato dal servizio CED.

7b) 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 vengono quindi distribuiti, come sopra specificato, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2014.

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 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**

**(Avv. Rinalda Bellotti)**