

**PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA -
ANNO 2019**

D'UFFICIO
SETT. PERSONALE

N. 34445
9-3-11/1

Il giorno 13 maggio 2019, presso una sala dell'Amministrazione provinciale, in Corso Vittorio Emanuele II n. 17, a Cremona, le parti hanno raggiunto la seguente preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente avente ad oggetto:

- a) la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 e
- b) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019.

RILEVATO CHE:

- con determinazione n. 114 del 01.04.2019 è stato costituito, sulla base del direttive del Presidente espresse con atto n. 28 del 13.03.2019, il fondo risorse decentrate anno 2019 in euro 917.698,16, secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.5.2018;

Le parti concordano quanto segue.

1. Le parti danno atto che con il termine "Settori" indicato nei vari articoli del contratto integrativo normativo stipulato il 22.3.2019, con particolare riferimento ad istituti quali le progressioni economiche o il "super-premio" ovvero le indennità previste contrattualmente, si intende riferirsi anche ai "Servizi" non incardinati nei Settori contemplati nell'organigramma dell'Ente, quali Polizia locale, Affari Legali, Programmazione, valutazione e politiche sociali e Segreteria Generale. Ne consegue che nessun dipendente sarà escluso da tali istituti.

2. Le parti danno atto che l'importo per il finanziamento della progressione economica subirà un incremento pari a circa il 12% rispetto al consuntivo 2018, a seguito della applicazione del CCNL 21.5.2018, mentre l'importo per l'indennità di comparto viene nella sostanza confermato.

3. le parti concordano di integrare l'art.12, comma 4, del CCDI sottoscritto il 22 marzo 2019, inserendo la lett.e) avente il seguente tenore: *"prestazioni lavorative che comportano un'effettiva e prolungata attività a contatto con utenza/pubblico indistinto laddove possano insorgere situazioni di conflitto anche per la presenza di particolari problematiche sociali"*.

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

- la indennità condizioni di lavoro richiede un finanziamento maggiore di circa 13.000 euro rispetto alle precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio denaro, tenuto conto altresì di quanto previsto al precedente punto 3 con decorrenza presunta da giugno;
- la indennità di reperibilità richiede un finanziamento maggiore di circa 10.000 euro rispetto all'anno precedente a seguito del concordato incremento del relativo compenso (da euro 10,33 a 11,83 per 12 ore);
- la indennità di turnazione conferma i precedenti valori di finanziamento.

Restano ferme le modalità organizzative in esser presso l'ente.

5. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

organizzazione dei servizi della polizia provinciale, le parti danno atto che

- la indennità di servizio esterno richiede un finanziamento correlato ad una previsione di circa 200 giorni/medi/anno di servizio;
- la indennità di funzione richiede un finanziamento sovrapponibile a quanto in precedenza prevista per le specifiche responsabilità;

Si conferma la destinazione di euro 10.000 al Fondo Perseo-Sirio, a valere sulle risorse di cui all'art. 208 del Codice della strada.

6. In merito alla indennità per specifiche responsabilità ex art.70 quinquies CCNL 21.5.2018, le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle medesime nel rispetto dell'entità complessiva del 2018.

7. Le parti prendono atto che lo stanziamento a bilancio destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato delle alte professionalità e delle posizioni organizzative è pari ad € 307.630,67 e concordano la destinazione di almeno il 15% del fondo alla erogazione della retribuzione di risultato.

8. Al fine di consentire l'attuazione dell'istituto del super premio, le parti definiscono in euro 5.000,00 l'importo da destinare al finanziamento del medesimo da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali.

Qualora detto importo non venga interamente ripartito ed erogato, il residuo verrà portato all'anno successivo ad incremento del fondo 2020.

9. Per quanto riguarda il budget per il piano operativo "Mantenimento della rete stradale provinciale in condizioni di buona transitabilità nel periodo invernale (dicembre 2019-febbraio 2020) mediante l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane in riferimento sia alla fase di spargimento sale che alla fase di sgombero neve", il medesimo verrà ripartito nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa. Gli importi non distribuiti costituiranno economie di bilancio.

10. 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.

11. In ordine alla produttività di cui al punto precedente, le parti confermano le seguenti modalità di costituzione dei budget per settori/servizi e di calcolo delle spettanze individuali, con l'adeguamento rappresentato dal richiamo ai nuovi permessi introdotti dal CCNL 21.5.2018:

- a. 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 sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza a questo fine: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex L. 104/92 a giorni, i permessi ex art. 32, le ferie, i permessi per donazione AVIS. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati. Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convezione ai Comuni, al quale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso la Provincia, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale;
- b. alla luce del budget generale, viene definito il budget individuale per ciascun dipendente, considerato al 100% e con riferimento al suo inquadramento (posizione iniziale tabellare della categoria);
- c. il budget di settore si determina sommando i budget individuali dei dipendenti di cui al punto a), oggetto di valutazione da parte del singolo dirigente; non hanno pertanto rilievo le



nc

variazioni nella composizione dei settori durante l'anno;

d. il calcolo dell'incentivo individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione;

e. i risparmi conseguenti alle valutazioni, al part-time e al personale in convenzione vengono redistribuiti all'interno dei singoli settori, in proporzione, limitatamente a coloro che hanno acquisito un punteggio superiore a 60 punti;

f. calcolato l'incentivo individuale, su questo si applica l'abbattimento percentuale dovuto a eventuali provvedimenti disciplinari. I risparmi conseguenti ai provvedimenti disciplinari confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. L'abbattimento opera come segue: -sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi 50% fino ad un mese, indi 100%; -licenziamento 100%.

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

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

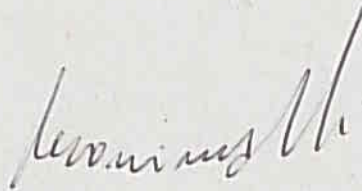
13. Con riferimento ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019 di cui al punto b), le parti approvano l'allegato documento, parte integrante del presente contratto.

14. Le parti si impegnano a mantenere e alimentare la comunicazione, lo scambio di informazioni, con particolare riferimento alle circolari prodotte dall'Ente in relazione all'applicazione degli istituti contrattuali, ed il confronto in vista di una relazione sempre trasparente ed efficace nell'interesse dell'ente e dei suoi dipendenti.

Cremona, 13.5.2019

per la parte pubblica

Il presidente della delegazione trattante
Avv. Massimo Placchi

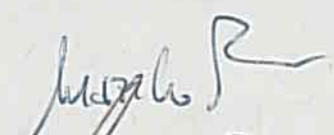


per la parte sindacale

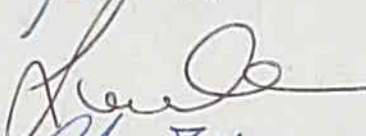
RSU



CISL FP



FP CGIL



UIL FPL



N.1 allegato

Criteri per le progressioni economiche anno 2019

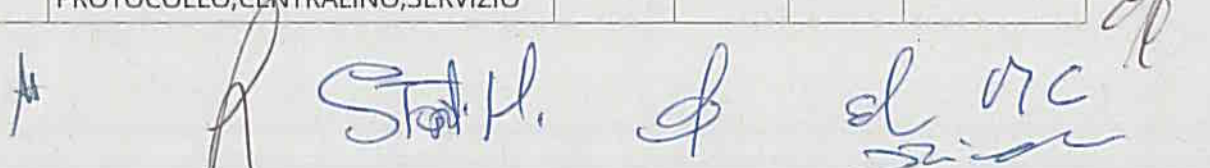
Sulla base di quanto indicato all'art. 11 del CCI 2019-2021, stipulato il 22.3.2019, si individuano di seguito i criteri per le progressioni orizzontali per l'anno 2019.

1) Le progressioni per l'anno 2019 sono previste per una quota di dipendenti complessivamente non superiore al 20% del personale in servizio alla data del 1.1.2019 (in totale posti occupati pari a 296, di cui 6 dirigenti. Il personale di riferimento ammonta a 290 unità).

2) La quota di cui al punto 1) è riferita a ciascuna categoria (B/B3, C, D/D3) ed è distribuita tra i settori/servizi dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti rispettivamente assegnati per ciascuna categoria. In ogni caso ad ogni settore/servizio per il solo 2019 verrà riconosciuta almeno una progressione per categoria, qualora sia presente almeno 1 dipendente per la categoria di riferimento.

3) nel 2019 verranno attribuite 58 progressioni come di seguito ripartite, tenuto conto che dei 290 dipendenti all'1.1.2019, 73 appartengono alla B/B3, 111 alla C e 106 alla D/D3:

Settore/Servizio	Descrizione	Cat. B/B3	Cat. C	Cat. D/D3	Totale progressioni
SEGRETERIA GENERALE		0	1	0	1
POLIZIA		1	2	2	5
COORDINAMENTO	SERVIZIO PROGRAMMAZIONE - SERVIZIO AFFARI LEGALI - SEGRETERIA DI PRESIDENZA	0	1	1	2
RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO	UFFICIO PENSIONE PREVIDENZA E FISCALITA', SERVIZIO DI GESTIONE DEL PERSONALE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO; SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA; SERVIZIO APPALTI DI LAVORI; SERVIZIO PROVVEDITORATO ED APPALTI DI FORNITURE E SERVIZI; UFFICIO SERVIZI INTERNI	1	2	2	5
RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARE	SERVIZIO BILANCIO; SERVIZIO TRIBUTI E BILANCIO CONSOLIDATO	0	1	1	2
SISTEMI INFORMATIVI E POLITICHE EUROPEE	UFFICIO STATISTICA; UFFICIO BENI CULTURALI E BIBLIOTECHE; UFFICIO ARCHIVIO E PROTOCOLLO; CENTRALINO; SERVIZIO	1	2	2	5



		RELAZIONI CON IL PUBBLICO, TURISMO E FONDI EUROPA;SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI				
LAVORO FORMAZIONE	E	SERVIZIO TECNICO AMMINISTRATIVO E CONTROLLO;SERVIZIO INSERIMENTO DISABILI E CENTRI PER L'IMPIEGO;SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO E GESTIONE QUALITA';SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO E GESTIONE QUALITA';SERVIZIO FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO	2	4	3	9
AMBIENTE TERRITORIO	E	SERVIZIO AMMINISTRATIVO PORTO E TRASPORTI;TPL; UFFICIO SIT;UFFICIO PROTEZIONE CIVILE;SERVIZIO PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE;SERVIZIO AREE PROTETTE, ENERGIA E RIFIUTI;SERVIZIO ACQUA, ARIA E CAVE	1	4	5	10
PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	ED	SERVIZIO PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI NUOVE COSTRUZIONI;UFFICIO AMMINISTRATIVO;SERVIZIO PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI EDIFICI STORICI;SERVIZIO MANUTENZIONE ED ADEGUAMENTI NORMATIVI	1	1	2	4
INFRASTRUTTURE STRADALI		SERVIZIO AMMINISTRATIVO;UNITA' PROGETTAZIONE STRADALE;SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE E SICUREZZA	8	4	3	15
TOTALE			15	22	21	58

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

- essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno trentasei mesi maturata presso la Provincia o presso altra pa;
- essere in servizio presso l'Ente alla data del primo gennaio 2019; il personale comandato/distacato presso altro ente ha diritto di partecipare alla selezione così come tutto il personale presso la Provincia anche in posizione di sovrannumerario;
- non essere stato colpito dalla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio nel biennio 2017-2018.

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

5) L'acquisizione delle nuove posizioni economiche, a seguito della procedura selettiva, ha efficacia dal 1° luglio 2019.

6) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza: a tale proposito rileva la media aritmetica dei punteggi complessivi riportati nelle schede di valutazione riferite al triennio precedente (2016-2018).

Stefano
Stefano
Stefano

Stefano

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

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

Il presente documento è allegato parte integrante del CCDI parte economica anno 2019 per il personale del comparto.

d
Stat. H
Line

