



**PROVINCIA
DI PARMA**

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2020

PARZIALE MODIFICA:

- **DELL'ART. 12 DEL CONTRATTO INTEGRATIVO TRIENNALE STIPULATO IL 18/12/2018 (2018 – 2020);**
- **DELL'ART. 13, COMMA 2, DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO STIPULATO IN DATA 29/11/2017
RELATIVI AI TURNI DI REPERIBILITA' DEL PERSONALE ADIBITO ALLA VIABILITA' FINO AL 31/12/2020**

Presso la sede della Provincia

- la Delegazione di parte pubblica, nelle persone:
 - o del Presidente dott.ssa Alfieri Rita;
 - o del Dirigente dott. Iuri Menozzi

- le seguenti OO.SS.:
 - o CGIL FP - rappresentata dalla sig.ra Calandra Checco Rosalba;
 - o CISL FP – rappresentata dal sig. Casetti Matteo;
 - o ~~UIL FPL – Rappresentata dal sig. Dario Di Marco Bernardino;~~
 - o ~~CSA Regioni Autonomie Locali – Rappresentata dalla sig.ra Russo Pia~~

- le seguenti Rappresentanze Sindacali Unitarie della Provincia di Parma nelle persone di:
 - ~~Ferrari Serena~~
 - Molinari Claudio
 - Pellegrini Giuseppina
 - Pinardi Mauro
 - Schianchi Paolo
 - ~~Squarcia Giovanni~~
 - Sudati Andrea
 - Vicini Stefania

Le parti, preso atto della costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2020 con la determinazione n° 432 dell'11 maggio 2020 (Allegato 1);

Visto il progetto di modifica del servizio di reperibilità, come risulta da:

- lettera n° 9878 del 6 maggio 2020 del Dirigente del Servizio Viabilità (Allegato 2);
- lettera n° 10549 del 14 maggio 2020 del Dirigente del Servizio Viabilità (Allegato 3);
- lettera del 29 maggio 2020 del dirigente del Servizio Personale, contenente i riflessi economici dell'organizzazione del servizio di reperibilità di n.2 persone per ciascuna delle 4 aree di intervento del territorio provinciale, con turni di reperibilità di 18 h nei giorni feriali e 24 h nei giorni festivi, e per un massimo di 9 volte al mese, anziché 6 (Allegato 4).

Dato atto che il presente accordo, contenente l'elevazione dei limiti previsti dall'art.24, comma 3, del CCNL 21/05/2018 per il numero di turni di reperibilità del mese, costituisce modifica all'art.13, comma 2, del contratto decentrato stipulato il 29 novembre 2017 e all'art.12 del contratto integrativo stipulato il 18 dicembre 2018.

L'elevazione del limite previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come risultante dal progetto di modifica dei turni di reperibilità e dal presente atto, **ha validità fino al 31 dicembre 2020**. Il servizio dovrà essere organizzato in modo che venga previsto il riposo delle 11 h dopo il rientro in servizio durante il turno di reperibilità.

Per le considerazioni espresse dalle OO.SS si fa rinvio al verbale dell'incontro sindacale in data 19 giugno 2020 (Allegato 5);

Dopo discussione dell'argomento, preso atto che l'utilizzo delle risorse decentrate 2020 è diretta attuazione dei criteri previsti nel Contratto Integrativo 2018-2020 sottoscritto in data 18 dicembre 2018, come da modificarsi a seguito dell'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21/05/2018;

Visto il prospetto di utilizzo del fondo (Allegato 6);

Le parti sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo economico 2020 e la parziale modifica:

- dell'art. 12 del contratto integrativo stipulato il 18/12/2018;
- dell'art. 13, comma 2, del contratto decentrato integrativo stipulato in data 29/11/2017; relativi ai turni di reperibilità del personale adibito alla viabilità fino al 31/12/2020.

La delegazione di parte pubblica	La delegazione di parte sindacale
IL PRESIDENTE Dott.ssa Alfieri Rita F.to Rita Alfieri	FP CGIL F.to Rosalba Calandra Checco
IL DIRIGENTE Dott. Menozzi Iuri F.to Iuri Menozzi	FPS CISL F.to Matteo Casetti (28.07.2020)
	UIL FPL =====
	CSA Regioni Autonomie Locali =====
	RSU F.to Andrea Sudati F.to Claudio Molinari F.to Stefania Vicini F.to Giuseppina Pellegrini F.to Mauro Pinaridi F.to Paolo Schianchi



**PROVINCIA
DI PARMA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Responsabile : MENOZZI IURI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

n. 432 del 11/05/2020

Oggetto: OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO - ART. 67 DEL CCNL 21/05/2018 - ANNO 2020

IL DIRIGENTE

Dato atto che:

- a) In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del Comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018;
- b) L'art. 67 del CCNL 21/05/2018 prevede che, a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, c. 2, del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori;
- c) Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- d) La parte relativa alle risorse stabili del fondo dell'anno 2018 è stata certificata dal Collegio dei revisori dei conti in data 28/11/2017 in occasione della validazione della pre-intesa relativa ai criteri di distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2017 in € 827.641,95, al lordo degli importi destinati al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- e) Il CCNL sopra citato prevede, all'art.67 c. 1, che l'importo unico consolidato relativo all'anno 2017 debba essere determinato al netto degli importi che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Le risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammontava ad € 165.485,00;

- f) L'importo unico consolidato anno 2017, ai sensi dell'art. 67 c. 1, rideterminato al netto delle risorse destinate al fondo posizioni organizzative ammonta ad € 662.156,95 ed è stato sottoposto a certificazione dei revisori;
- g) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 67 c. 2 del CCNL 21/05/2018 per l'anno 2018 è stato quantificato in € 10.537,81 l'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del medesimo CCNL riconosciuti alle posizioni economiche iniziali e di livello di ciascuna categoria. Si dà atto che tale incremento ai sensi di quanto contenuto nella dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21/05/2018 non è soggetta ai limiti di crescita dei fondi previsti dall'art. 22 del D.Lgs. 75/2017, come ribadito dalla Ragioneria generale dello Stato con nota MEF-RGS prot.169507 del 20/06/2019-U;
- h) L'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 prevede che, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 c. 236 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016;
- i) In relazione al fatto che la Provincia di Parma non ha rispettato il patto di stabilità 2015, si è preso come riferimento per l'anno 2017 il fondo dell'anno 2015 ridotto calcolando la decurtazione sulla base della spesa effettiva delle cessazioni; tali decurtazioni sono avvenute in applicazione del riordino istituzionale previsto dalla Legge 56/2014 e richiamato nella L.R. 13/2015, nel rispetto del principio generale, che prevedeva che la riforma fosse attuata ad invarianza della spesa complessiva;
- j) L'importo unico consolidato per effetto del trasferimento del personale dei Centri per l'impiego , ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 commi da 793 a 800 della legge n. 205/2017 è stato decurtato degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri per il trattamento economico del personale trasferito e, pertanto, per quota parte relativamente all'anno 2018 in relazione al fatto che il trasferimento del personale, a tempo indeterminato, si è realizzato in data 01 giugno 2018 e per l'importo relativo ad intero anno con riferimento all'annualità 2019;
- k) L'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018 stabilisce, inoltre, che il fondo risorse decentrate continua ad essere alimentabile con importi variabili di anno in anno; alla data di costituzione del Fondo sono stati liquidati € 4.137,43 ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c);
- l) L'aggiornamento delle voci di cui al punto precedente avverrà con apposito provvedimento ricognitivo entro il mese di dicembre del corrente anno;
- m) Con il medesimo atto ricognitivo saranno quantificate le risorse di cui all'art. 68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 21/05/2018 che sancisce, inoltre, che nelle risorse variabili rientrano anche le risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, che saranno destinate alla remunerazione dei premi relativi alla performance individuale e collettiva;
- n) La circolare n. 21 del 26/04/2013 del Ministero dell'economia e finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato ha evidenziato quali voci del fondo non erano soggette a vincolo di riduzione, prendendo anche in considerazione i risparmi sui compensi per lavoro straordinario dell'anno precedente (art. 15 c. 1 l. m del CCNL 01/04/1999) specificando l'esatto procedimento;

- o) Con nota prot. 257831 del 18/12/2018 indirizzata alla Regione Lombardia – Giunta, il MEF – Ragioneria Generale dello Stato – ha confermato con riguardo alle deroghe rispetto ai limiti di cui all’art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 i contenuti della Circolare 21/2013 sopra richiamata;

Evidenziato che, a seguito del trasferimento a regime del personale dei Centri per l’Impiego dal 01/06/2018, il limite di cui all’art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 viene ridotto in relazione a quanto espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato con propria nota prot. 169507 del 20 giugno 2019 indirizzata all’UPI.

Preso atto, altresì, che, con la medesima nota, viene affermato che l’incremento previsto con decorrenza 31/12/2018 nella misura di euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015, ai sensi dell’art. 67 c. 2 lett. a) del CCNL 2016-2018 è applicabile anche con riferimento ai dipendenti della provincia che successivamente a tale data sono stati trasferiti ai sensi della legge 56/2014 e delle leggi regionali applicative.

Dato atto, inoltre, che l’incremento del fondo sopra citato ai sensi di quanto previsto dall’art. 11 del D.L. 135/2018 è da considerarsi in deroga di cui all’art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017.

Ricordato che:

- con le determinazioni nn. 1449/2018, 595/2019 e 610/2019 sono state assegnate le specifiche responsabilità fino al 31/05/2020;
- con la determinazione dirigenziale n. 14 del 16/01/2020 sono stati assunti gli impegni di spesa relativi alle spese obbligatorie per il personale;

La presente determinazione viene assunta in quanto:

- a) il DUP 2020 - 2022 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 53 del 10/12/2019, immediatamente eseguibile;
- b) il Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 è stato approvato con decreto presidenziale n. 240 del 12 novembre 2019;
- c) il Bilancio di previsione 2020 - 2022 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 54 del 20/12/2019 immediatamente eseguibile;
- d) il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 26 il 30/01/2020;
- e) il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2020 – 2022, il Piano della Performance e l’aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni positive è stato approvato con Decreto del Presidente n. 36 del 24/02/2020;
- f) Il rendiconto della gestione 2019 è in fase di approvazione;

Richiamato il dispongo del Presidente prot. n. 21392 del 31/07/2019 di attribuzione al dott. Iuri Menozzi della dirigenza del Servizio Finanziario e Gestione del Personale.

Richiamata la determinazione dirigenziale n. 455 del 20 maggio 2019, con la quale è stato conferito alla Dott. Paola Aldigeri l’incarico della posizione organizzativa dell’Ufficio Gestione del Personale;

Visti:

- • l’art. 5, comma 2, del D.Lgs.;
- • l’art. 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000;
- • l’art. 191 del D.Lgs. 267/2000;
- • l’art. 41 dello Statuto della Provincia;
- • l’art. 25 del Regolamento per l’organizzazione degli Uffici e dei Servizi,

DETERMINA

1. di costituire il fondo risorse decentrate 2020 ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21-05-2018 con riferimento alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità;
2. di definire che complessivamente le risorse che rilevano ai fini dei limiti di cui all'art. 23 c. 2 del decreto legislativo n. 75/2017 sono le seguenti:
 - a. art. 67 c. 1 CCNL 21-05-2018, indicate dall'art. 31 c. 2 del CCNL 22-01-2004, come certificate dal Collegio dei revisori per l'anno 2018 ammonta ad € 662.156,95;
 - b. L'importo unico consolidato come sopra indicato nel 2019 è stato incrementato della RIA personale cessato negli anni 2017 e 2018 e dovrà essere, ulteriormente, incrementato della RIA personale cessato nell'anno 2019 (ai sensi dell'art. 67 c. 2 lett. c) per un importo pari ad € 1.431,07 mantenendo a regime la decurtazione di € 84.801,90 relativa al trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego con decorrenza 01 giugno 2018 determinando le risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata 2020 in € 598.366,38;
 - c. art. 67 c. 4 del CCNL 21/05/2018 non sono state allocate risorse variabili soggette al limite;
3. di dare atto che il limite stabilito dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, come richiamato dall'art. 67 c. 7 del CCNL 21/05/2019, è determinato in € 1.100.579,16, come certificato dall'organo di revisione con verbale n. 78/2020;
4. di ridurre le risorse stabili del fondo come determinate al punto 2 lettera b. di € 1.431,07 al fine di rispettare il limite stabilito dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 come indicato al punto precedente;
5. di dare atto che lo stanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative per l'anno 2020 ammonta ad € 165.485,00 ed è carico del bilancio dell'ente come previsto dall'art.15 c. 5 del CCNL 21-05-2018;
6. di confermare le risorse di cui all'art. 67 c. 2 lett. a) del CCNL 21/05/2018 in € 27.955,20 con riferimento a numero 336 dipendenti in servizio al 31/12/2015, in deroga ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs.75/2017, secondo la previsione di cui all'art. 11 del D.L. 135/2018;
7. di confermare le risorse di cui all'art. 67 c. 2 lett. b) del CCNL 21/05/2018 in € 10.537,81 e che costituiscono integrazione rispetto alle risorse aventi caratteristica di certezza, stabilità e continuità in quanto in deroga rispetto ai limiti sopra citati (vedi dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 21/05/2018);
8. di determinare la costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2020, come previsto dall'art. 67 commi 1, 2 e 3 del CCNL 21-05-2018, in € 639.565,75;
9. di dare atto che le risorse stabili destinate alla contrattazione integrativa ammontano ad € 635.428,32, di cui € 38.493,01 non soggette al limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 ed € 596.955,31 soggette al limite citato in precedenza;
10. di dare atto che le risorse di cui all'art. 68, comma 1, ultimo periodo, risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate negli anni precedenti relative al fondo risorse decentrate anno 2019 saranno quantificate in seguito al completamento dell'erogazione del salario accessorio relativo all'annualità 2019 ed inserite nel provvedimento, da emanarsi entro il mese di dicembre, di ricognizione delle risorse variabili e che tali risorse saranno destinate alla remunerazione dei premi incentivanti relativi al Piano della Performance 2020;
11. di dare atto, altresì, alla data del 31/03/2020 sono stati erogati € 4.137,43 quali risorse variabili ai sensi dell'art. 67 c. 3 che saranno aggiornate con il provvedimento di ricognizione di cui al punto 9, in quanto suscettibili di variazioni in corso d'anno;

12. di esporre in forma sintetica quanto determinato con il presente atto nell'allegato 1 – Costituzione Fondo Risorse Decentrate 2020 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
13. di esporre in forma sintetica l'allocazione a bilancio delle risorse del Fondo Risorse Decentrate anno 2020 nell'allegato 2 – Allocazione Risorse parte integrante del presente atto;
14. di dare atto che le quote relative alle competenze fisse e continuative gravanti sul fondo risorse decentrate ammontano per l'anno 2020 a complessivi € 343.230,58 e con determinazione dirigenziale n. 14 del 16/01/2020 sono state impegnate sul bilancio 2020-2022, annualità 2020, come esposto nell'allegato 3 parte integrante del presente atto;
15. di dare atto che sono state, altresì, impegnate con le determinazioni dirigenziali nn. 595/2019 e 610/2019 le quote relative alle particolari responsabilità fino al 31/05/2020 per complessivi € 25.958,34 al capitolo 102000700010/10, missione 1, programma 10, centro di costo D15 impegno n. 64/2020 del bilancio 2020-2022, annualità 2020;
16. di impegnare, ai capitoli del Bilancio 2020-2022, annualità 2020, specificati nell'allegata scheda contabile, parte integrante del presente atto, la somma complessiva di € 266.239,40;
17. di dare atto che l'esigibilità delle obbligazioni avverrà entro il 31/12/2020;
18. di dare atto, infine, che né per il sottoscritto né per il responsabile di procedimento sussistono le condizioni di conflitto di interesse ex art. 6 bis della Legge 241/1990, come introdotto dalla Legge 190/2012.

Sottoscritta dal Responsabile
(MENOZZI IURI)
con firma digitale

ALLEGATO: SCHEDE CONTABILI

PRP - 1556 / 2020

Esercizio 2020

Pagina 1 di 2

Movimenti Anno 2020

E-S	Capitolo/Art.	Tipo Movimento	Missione/Titolo	Macroaggregato	Importo
		Cig/Cup	Programma/Tipologia	Livello 4	
				Livello 5	
S	101200400020 / 0 GABINETTO PRESIDENZA Altri compensi	Impegno 680 / 2020	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 01 - Organi istituzionali	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101004 - Indennita' ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	743,76
S	101400400020 / 0 POLIZIA PROVINCIALE Altri compensi	Impegno 681 / 2020	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 11 - Altri servizi generali	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101004 - Indennita' ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	31.620,00
S	102000700010 / 10 GESTIONE PERSONALE Particolari responsabilità	Impegno 674 / 2020	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 02 - Segreteria generale	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101002 - Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	36.141,66
S	115000400020 / 0 VIABILITA' Altri compensi	Impegno 678 / 2020	10 - Trasporti e diritto alla mobilità 05 - Viabilità e infrastrutture stradali	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101004 - Indennita' ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	71.427,00
S	106100400020 / 0 PATRIMONIO Altri compensi	Impegno 676 / 2020	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 06 - Ufficio tecnico	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro	328,00

ALLEGATO: SCHEDA CONTABILE
PRP - 1556 / 2020

Esercizio 2020

Pagina 2 di 2

Movimenti Anno 2020

E-S	Capitolo/Art.	Tipo Movimento	Missione/Titolo	Macroaggregato	Importo
		Cig/Cup	Programma/Tipologia	Livello 4	
				Livello 5	
				1010101004 - Indennita' ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
S	107600400020 / 0 SISTEMA INFORMATIVO Altri compensi	Impegno 679 / 2020	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 11 - Altri servizi generali	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101004 - Indennita' ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	600,00
S	109200400020 / 0 PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA Altri compensi	Impegno 677 / 2020	04 - Istruzione e diritto allo studio 02 - Altri ordini di istruzione non universitaria	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101004 - Indennita' ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	557,64
S	102000700010 / 11 GESTIONE PERSONALE - Produttività	Impegno 675 / 2020	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 10 - Risorse umane	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101004 - Indennita' ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	124.821,34
Totale Impegni					266.239,40



**PROVINCIA
DI PARMA**

VISTO di REGOLARITA' CONTABILE

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Determinazione Dirigenziale n. **432 / 2020**

Proposta n. 1556/2020

Oggetto: OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO - ART. 67 DEL CCNL 21/05/2018 - ANNO 2020

si appone visto FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile attestante la copertura finanziaria (comma 4 dell'art. 151 del t.u. leggi sull'ordinamento degli enti locali - d.lgs 267/2000)

NOTE:

Parma, 11/05/2020

Sottoscritto dal Responsabile del
Servizio Finanziario

(MENOZZI IURI)
con firma digitale



**PROVINCIA
DI PARMA**

IL DIRIGENTE

Dirigente Servizi:
Viabilità – Trasporti Eccezionali -
Espropri

Stradone Martiri
della Libertà, 15
43123 Parma
Tel. 0521 931846

Dott.Ing. Giampaolo Monteverdi

e-mail g.monteverdi@provincia.parma.it

www.provincia.parma.it

Al Dirigente del Settore
Personale
Dott. Iuri Menozzi
e p.c. Al Segretario Generale

Parma 06/05/2020
Prot. 9878

Oggetto: Riorganizzazione turni di reperibilità per il personale operante su strada.

Con riferimento alle note ricevute dall'Ufficio Gestione del Personale, relative alle prossime cessazioni dei rapporti di lavoro dei dipendenti operanti su strada, ed alla nota Prot. N. 33637 del 12/12/2019, relativa al recupero delle ferie residue, si segnala che lo scrivente Settore si trova forte difficoltà ad organizzare le turnazioni del personale reperibile che potrebbe essere chiamato ad intervenire al di fuori dell'orario di lavoro.

Tale situazione è emersa in seguito all'esclusione dai turni di reperibilità di tutto quel personale che presenta limitazioni alla movimentazione di carichi pesanti, fatta eccezione per gli assistenti, ed al ritardo subito dal concorso per l'assunzione dei nuovi operatori da impiegare sulla viabilità stradale.

Per far fronte alla doverosa necessità di avere un numero di persone sufficiente per coprire la richiesta di intervento nelle ventiquattro ore e durante i giorni festivi, si ritiene necessario elevare, in via temporanea, il numero di giorni per ogni operatore che può essere chiamato ad intervenire almeno fino ad un minimo di nove.

Rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti, si porgono cordiali saluti.

Il Dirigente del Servizio Viabilità ed Infrastrutture
F.to Dott. Ing. Giampaolo Monteverdi



**PROVINCIA
DI PARMA**

IL DIRIGENTE

Dirigente Servizi:
Viabilità – Trasporti Eccezionali -
Espropri

Stradone Martiri
della Liberta, 15
43123 Parma
Tel. 0521 931846

Dott.Ing. Giampaolo Monteverdi

e-mail g.monteverdi@provincia.parma.it

www.provincia.parma.it

Al Dirigente del Settore
Personale

Dott. Iuri Menozzi

e p.c. Al Segretario Generale

Parma 14.05.2020
Prot. 10549

Oggetto:Turni di reperibilità per il personale operante su strada. - Rif. Nota Servizio
Finanziario prot. 10500 del 13/05/2020

Con riferimento alla nota citata in oggetto, si precisa che al fine di coprire la richiesta di pronto intervento al di fuori dell'orario lavorativo, dovranno essere previsti almeno due operatori stradali in reperibilità per ogni area di intervento.

La reperibilità dovrà essere programmata durante i giorni festivi e durante le 18 ore feriali, al momento le zone del territorio provinciale sono suddivise in quattro aree di intervento, pertanto, si prevede di avere almeno Otto operatori stradali sempre disponibili.

Rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti, si porgono cordiali saluti.

II Dirigente del Servizio Viabilità ed Infrastrutture
F.to Dott. Ing. Giampaolo Monteverdi



**PROVINCIA
DI PARMA**

Servizio Finanziario -
Gestione del Personale -
Partecipate - Economato -
Sistemi
Informativi

V.le Martiri della
Libertà, 15 .
Tel. 0521 931651
43123 Parma

IL DIRIGENTE
Dr. Iuri Menozzi

e-mail i.menozzi@provincia.parma.it www.provincia.parma.it
PEC protocollo@postacert.provincia.parma.it

Parma, li 29 maggio 2020.

**Al Segretario Generale
della Provincia di Parma
D.ssa Rita Alfieri**

SEDE

OGGETTO: proposta di modifica dell'organizzazione dei turni di reperibilità del personale operante su strada

Con riferimento alle richieste prot. 9878 del 06/05/2020 e 10549 del 14/05/2020 del Dirigente del Servizio di Viabilità ed Infrastrutture, volte a riorganizzare i turni di reperibilità del personale operante su strada, al fine di garantire il pronto intervento in tutti i periodi settimanali fuori dall'orario di lavoro, con turni di reperibilità di 2 persone per ciascuna delle 4 aree di intervento della Provincia, si produce la seguente valutazione sull'impatto economico sul fondo delle risorse decentrate del personale del comparto.

Nella programmazione 2019 erano previsti 52 dipendenti disponibili per i turni di reperibilità del servizio strade e nel budget reperibilità dell'utilizzo del fondo risorse decentrate erano stati riservati al servizio strade € 57.995,00 (sul totale di € 78.303,40 per reperibilità), la spesa effettiva è stata tuttavia di € 47.290,97 (sul totale di spesa per reperibilità di € 62.403,51).

Le cessazioni per quiescenza di alcuni dipendenti avvenute nell'ultimo anno e la necessaria esclusione dai turni di reperibilità del personale con limitazioni tali da non permettere interventi in emergenza in piena sicurezza hanno ingenerato il calo dei dipendenti disponibili per i turni di reperibilità dai 52 della programmazione 2019 ai 30 del 2020.

La programmazione attuale dei turni di reperibilità del personale operante su strada prevede 6 turni mensili per 30 dipendenti, con turni di 18h nei giorni feriali, senza copertura di norma nei giorni festivi. Questa programmazione può generare una copertura teorica massima di 2160 turni annui (1080 turni per 6 mesi).

L'indennità determinata ai sensi dell'art. 24 comma 1) del CCNEELL 21 maggio 2018 ammonta ad € 15,49 (rapportata al turno normale di 18 h).

Il fabbisogno necessario per la copertura richiesta prevede quindi 2 persone in reperibilità per ciascuno delle 4 aree di intervento con turni di 18 ore (dalle 13.00 alle 07.00 del giorno seguente) dal lunedì al sabato e turni di 24 ore (dalle 07.00 alle 07.00 del giorno seguente) per le domeniche e i giorni festivi.

Considerando che si prevede l'avvio della nuova organizzazione da luglio, l'ipotesi di fabbisogno semestrale di turni di reperibilità è quindi la seguente:

CALCOLO FABBISOGNO TURNI STRADE:

STRADE DAL 01/07/20	NECESSITÀ DI TURNI ANNUI FERIALI	NECESSITÀ DI TURNI ANNUI FESTIVI	TOTAL E TURNI REP
programmazione dal 01/07/2020	1208	248	1456

Risulta evidente che la disponibilità di turni di reperibilità attuale non è sufficiente per coprire il fabbisogno della nuova organizzazione, pertanto, fino all'effettivo ingresso in servizio di nuove unità, risulta necessario proporre di incrementare il numero massimo di turni mensili come previsto dall'art 7 comma 4 lett. k) del CCNLEELL 21/05/2018.

La proposta fatta dal Dirigente ing. Monteverdi è quella di arrivare ad un massimo di 9 turni mensili, tale massimo, pur essendo superiore allo stretto necessario, permetterebbe di avere la flessibilità necessaria per garantire anche la sostituzione di ferie o malattie del personale in reperibilità. Infatti il fabbisogno sopra descritto potrebbe essere ricoperto secondo il seguente piano:

	n. dipendenti	n. giorni/mese	n. mesi	tipologia	importo giornaliero
Strade TURNI FERIALI	30	6,8	6	turno feriale 18h	15,49
Strade TURNI FESTIVI dal 01/07	30	1,4	6	turno festivo 24h	41,32
turni medi al mese		8,2			

CALCOLO FABBISOGNO TURNI STRADE:

STRADE DAL 01/07/20	NECESSITÀ DI TURNI ANNUI FERIALI	NECESSITÀ DI TURNI ANNUI FESTIVI	TOTALE TURNI REP
programmazione dal 01/07/2020	1208	248	1456
disponibilità di turni	1224	252	1476
diff	16	4	

Il numero di turni / mese previsti nel prospetto rappresenta un valore medio dei turni da distribuirsi tra un minimo di 6 ed un massimo di 9 turni mensili.

L'indennità viene prevista in € 15,49 per i turni feriali e € 41,32 per i turni festivi (indennità raddoppiata e rapportata 24 h).

La spesa da riservare sul fondo risorse decentrate 2020 per questa programmazione sarebbe di € 48.332,16, quindi pressoché pari all'importo effettivamente speso nel 2019, mentre che la somma totale da riservare sul fondo per reperibilità (ferme le altre condizioni) diventa € 71.396,02 (inferiore a quanto riservato nel 2019).

A regime nel 2021 il fabbisogno di turni di reperibilità aumenta come di seguito:

CALCOLO FABBISOGNO TURNI STRADE:

STRADE 2021	NECESSITÀ DI TURNI ANNUI FERIALI	NECESSITÀ DI TURNI ANNUI FESTIVI	TOTAL E TURNI REP
programmazione	2424	496	2920

Tale fabbisogno, considerando anche le 9 assunzioni previste e le ulteriori 2 cessazioni per un numero di effettivi di 37 unità, si può coprire come segue:

	n. dipendenti	n. giorni/mese (MEDIA)	n. mesi	tipologia	importo giornaliero
Strade TURNI FERIALI	37	5,5	12	turno feriale 18h	15,49
Strade TURNI FESTIVI	37	1,2	12	turno festivo 24h	41,32
turni medi al mese		6,7			

CALCOLO FABBISOGNO TURNI STRADE:

STRADE DAL 01/07/20	NECESSITÀ DI TURNI ANNUI FERIALI	NECESSITÀ DI TURNI ANNUI FESTIVI	TOTALE TURNI REP
programmazione dal 01/01/2021	2424	496	2920
disponibilità di turni	2442	532,8	2974,8
diff	18	36,8	

La spesa da riservare sul fondo risorse decentrate 2021 per questa programmazione sarebbe di € 59.841,88, di poco superiore a quanto riservato nel 2019, mentre che la somma totale da riservare sul fondo per reperibilità (ferme le altre condizioni) diventa € 82.905,73 (rispetto ai 78.303,40 riservati nel 2019).

Il Dirigente
(firmato digitalmente)

ALLEGATO: TABELLA COMPLESSIVA DI PREVISIONE DI SPESA PER REPERIBILITA' ANNO 2020

REPERIBILITA' PREVISIONE 2020								
	n. dipendenti	n. giorni/mese (MEDIA)	n. mesi	tipologia	importo giornaliero	previsione mensile	previsione annuale	
Gabinetto Presidenza	1	6	12	turno feriale 12h	10,33	61,98	743,76	
Viabilità e ponti (dip. In servizio)	7	5	12	turno feriale 18h	15,49	542,15	6.505,80	
Viabilità e ponti (dip. In servizio)	4	1	12	turno festivo 24h	41,32	165,28	1.983,36	
Strade (turni feriali)	30	6,8	12	turno feriale 18h	15,49	3.159,96	37.919,52	48.332,16
Strade TURNI FESTIVI dal 01/07	30	1,4	6	turno festivo 24h	41,32	1.735,44	10.412,64	
Polizia Provinciale	10	5	12	turno feriale 18h	15,49	774,50	9.294,00	
Polizia Provinciale	10	1	12	turno festivo 18h	30,99	309,90	3.718,80	13.012,80
Palestre	1	6	0	turno feriale 12h	10,33	61,98	0,00	
Sistemi Informativi	2	6	12	turno feriale 6h	5,68	68,18	818,14	
TOTALE							71.396,02	



PROVINCIA DI PARMA

In data 19 giugno 2020 in videoconferenza tramite la piattaforma Lifesize alle ore 11.30, si è svolto un incontro tra :

Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Alfieri dott.ssa Rita – Segretario Generale

Menzioni dott. Iuri – Dirigente del Servizio Finanziario - Gestione del Personale - Partecipate - Economato - Sistemi Informativi

Ruffini dott. Andrea – Dirigente del Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti - Programmazione Rete Scolastica - Edilizia Scolastica - Patrimonio - Sicurezza sul Lavoro

Aldigeri dott.ssa Paola – Posizione Organizzativa dell'Ufficio Gestione del Personale

Gaiani dott. Andrea – Posizione Organizzativa del Servizio Politiche del Personale, Organizzazione, Controllo Strategico e di Gestione, Statistica

E

la delegazione di parte sindacale nelle persone di:

Calandra Checco Rosalba – OO.SS. FP CGIL

Casetti Matteo – OO.SS. FPS CISL

Dario Di Marcobernardino – OO.SS UIL FPL

Ferrari Serena – RSU (ASSENTE)

Molinari Claudio – RSU

Pellegrini Giuseppina – RSU

Pinardi Mauro – RSU (ASSENTE)

Schianchi Paolo – RSU

Sudati Andrea – RSU (ASSENTE)

Squarcia Giovanni – RSU (ASSENTE)

Vicini Stefania – RSU

Verbalizza il dipendente Maurizio Liguori

Oggetto dell'incontro:

- 1) continuazione contrattazione fondo 2020 (allegato prospetto di utilizzo comprendente le economie 2019);
- 2) continuazione del confronto sul sistema di misurazione e valutazione della performance del personale di comparto per l'anno 2020 (allegata proposta dell'Amministrazione);
- 3) prosecuzione contrattazione sull'elevazione dei limiti previsti dall'art.24, comma 3, del CCNL 21/5/2020 (turni di reperibilità) e relativi aspetti economici;
- 4) varie ed eventuali.

1) continuazione contrattazione fondo 2020 (allegato prospetto di utilizzo comprendente le economie 2019)

Il Segretario Generale: apre l'incontro informando i presenti che nella riunione odierna si dovrà pervenire ad una ipotesi d'accordo in merito all'utilizzo del fondo anno 2020 proposta da parte dell'Amministrazione attraverso la delegazione trattante. Nel merito, chiede quindi ai presenti se vi siano ulteriori osservazioni da fare.

Di Marcobernardino (UIL): chiede che vengano aumentate le risorse decentrate .

Il Segretario Generale: risponde che tale richiesta non potrà essere accolta, in quanto già nelle risorse destinate alla cosiddetta produttività risulta una cifra notevole (€1.181.319,53), che comporterà una distribuzione di circa €1.300,00/1400,00 per ogni dipendente (attualmente circa 130). Inoltre, l'Amministrazione ha già investito molte risorse sulle PEO a partire già dal 2017, e comunque rimane il vincolo di non poter superare il tetto del 2015 previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017.

Calandra (CGIL): in merito alla somma destinata alle indennità di turno/reperibilità/etc. nel fondo 2020, minore rispetto all'anno 2019, chiede se questa diminuzione sia dovuta alla diminuzione di personale.

Menozzi: risponde che la somma destinata alle indennità di turno/reperibilità/etc. per l'anno 2020, risulta inferiore rispetto all'anno 2019 proprio per la diminuzione di personale.

Casetti (CISL): comunica che la CISL chiederà una consultazione tra i dipendenti per illustrare il fondo 2020. Comunque anticipa che non ci saranno problemi a sottoscrivere la proposta dell'Ente.

Il Segretario Generale: in merito alle conseguenze dannose che potrebbero avere i turni di 18 ore (dal lunedì al sabato) e dei turni di 24 ore (per le domeniche e i festivi) di reperibilità sul lavoratore, comunica che l'Ente ha effettuato un approfondimento giuridico e chiede alla dott.ssa Aldigeri (Posizione Organizzativa dell'Ufficio Gestione del Personale), presente all'incontro, di illustrarlo.

Aldigeri: riferisce che, nell'approfondimento normativo effettuato, la materia della reperibilità dei turni presenta molte lacune, tante ancora non colmate. Comunque, per quanto riguarda la cosiddetta "reperibilità passiva", consistente nell'obbligo di mera disponibilità ad un'eventuale prestazione lavorativa, non vengono segnalati problemi specifici. Invece, per quanto riguarda la cosiddetta "reperibilità attiva", quando cioè dalla disponibilità si passa all'effettiva chiamata in servizio, sarebbe preferibile far fare un riposo di 11 ore dopo l'intervento, avendo inoltre l'accortezza di non far fare turni di reperibilità uno consequenziale all'altro).

Monteverdi: informa che nell'anno 2019 le ore di reperibilità sono state 2330 (circa)

Casetti richiede che nell'accordo venga previsto il riposo delle 11 h dopo il rientro in servizio durante il turno di reperibilità.

Si passa a trattare il secondo argomento all'ordine del giorno: **continuazione del confronto sul sistema di misurazione e valutazione della performance del personale di comparto per l'anno 2020.**

Il Segretario Generale dice che nell'incontro precedente erano state avanzate due richieste:

- 1) ripristino delle fasce;
- 2) la motivazione della valutazione anche quando non c'è difformità tra l'autovalutazione e la valutazione del valutatore.

L'Amministrazione, consultati i Dirigenti, ai fini di testare un percorso di possibile incontro con le richieste delle OO.SS ha sottoposto alle OOSS con lettera prot. 12942 del 12/06/2020 due ipotesi di fasce:

1^ ipotesi: attribuzione della produttività in modo proporzionale fino a 94 punti ottenuti nella valutazione, per chi ottiene nella valutazione da 95 a 100 punti, attribuzione del 100% della produttività;

2^ ipotesi:

Punti ottenuti nella valutazione	Produttività erogabile
Da 95 a 100	100%
Da 90 a 94	95%
Da 85 a 89	90%
Da 80 a 84	85%
Da 70 a 79	80%
Da 60 a 69	70%
Da 51 a 59	60%
Sotto il 51	0%

Circa invece la previsione di motivare le valutazioni sui comportamenti, anche quando coincidono con l'autovalutazione del valutato, l'Amministrazione intende non modificare la proposta fatta, per l'evidente condivisione della valutazione nei casi di coincidenza, e tenuto conto che alcuni dirigenti hanno un numero consistente di dipendenti da valutare.

Su queste due controproposte, chiede di conoscere le risposte delle OO.SS. e delle RSU.

Calandra (CGIL): in merito ai criteri per attribuire la produttività generale, dichiara di condividere la seconda ipotesi, ma chiede contestualmente – per l'anno 2020 – di rivedere gli obiettivi poiché l'emergenza sanitaria legata al covid-19 potrebbe aver compromesso o ritardato il raggiungimento degli stessi.

Il Segretario Generale: si dichiara favorevole ad una possibile revisione degli obiettivi, che verrà effettuata in occasione della revisione del DUP.

Menozi: propone di eseguire una revisione degli obiettivi nel mese di settembre 2020, poiché prima il servizio Finanziario ha una mole consistente di adempimenti amministrativi da rispettare, che richiedono molto tempo.

Casetti (CISL): ribadisce l'opportunità di motivare sempre le valutazioni sui comportamenti, anche quando coincidono con l'autovalutazione del valutato. In merito ai criteri per attribuire la produttività generale, dichiara comunque di condividere la seconda ipotesi, ma con qualche perplessità. Nello specifico, chiede che per l'anno 2020 sia applicata la metodologia dell'anno 2019 e di introdurre questa nuova metodologia (la seconda ipotesi) solo dall'anno 2021.

Il Segretario Generale: risponde dicendo che l'Amministrazione intende introdurre la nuova metodologia già dall'anno 2020; specifica inoltre che la fase della revisione degli obiettivi sarà oggetto di negoziazione politica e su questo specifico punto assicura che ci sono tutti i presupposti per pervenire ad un esito favorevole.

Menozi: dichiara di essere d'accordo nell'introdurre la nuova metodologia per l'attribuzione della produttività generale già dall'anno 2020.

Pellegrini: si dichiara favorevole ad introdurre, nei criteri per l'attribuzione della produttività, un sistema che premi la meritocrazia, ma evidenzia alcuni rischi che si correrebbero nel caso si eliminassero l'ipotesi delle fasce. Da una parte, il dipendente rischierebbe di essere giudicato dal Dirigente non per le capacità lavorative dimostrate ma per simpatia/antipatia, per appartenenza politica, etc. . Dall'altra, invece, teme che i Dirigenti possano essere influenzati nell'attribuzione del relativo punteggio.

Il Segretario Generale: risponde dicendo che le somme relative alla cosiddetta produttività vengono budgettizzate tra i dirigenti in base al numero di persone parametricate per categoria, quindi nei casi in cui una parte della produttività medesima non venga erogata ai dipendenti, non può essere assegnata ad altri, ma confluisce nelle economie. Chiarisce, inoltre, che il Dirigente si limita a valutare i dipendenti per i loro comportamenti lavorativi e non per presunte simpatie/antipatie o per la loro appartenenza politica. Quando ci sono, da parte dei dipendenti, comportamenti non conformi, i Dirigenti devono rilevarli, e la nuova metodologia ha proprio l'obiettivo di rilevare questi comportamenti non conformi per poter migliorare le prestazioni.

Di Marcobernardino (UIL): fa presente che il dipendente può sempre rifiutarsi di firmare una valutazione negativa da parte del dirigente nel caso giudichi la stessa non corrispondente alla verità.

Calandra (CGIL): chiede, per l'anno 2020, che la nuova metodologia che si intende introdurre, ribadendo di essere favorevole alla seconda ipotesi, sia sottoposta ad una fase di monitoraggio e nel caso emergessero delle criticità (giudizi negativi) evidenti chiede all'Amministrazione informare le OO.SS., avvisando prontamente anche il dipendente sul rendimento non soddisfacente così da consentirgli una correzione in corso d'opera del comportamento.

Casetti (CISL): chiede di conoscere quanti dipendenti, nell'anno 2019, abbiano ottenuto una valutazione meno del 100%.

Gaiani: risponde dicendo che nell'anno 2019 solo n.4 dipendenti hanno ottenuto una valutazione meno del 100%, di cui una del 66%.

Di Marcobernardino (UIL): fa presente che prima di sottoscrivere qualunque metodologia dovrà prima effettuare una riunione con i propri delegati RSU.

Checco e Casetti chiedono che , in caso di applicazione della nuova metodologia, venga fatto un check up condiviso.

Il Segretario Generale: dichiara conclusa la trattazione del secondo argomento all'ordine del giorno **riassumendo in sintesi le posizioni espresse dalle OO.SS:**

- **Calandra (CGIL):** favorevole alla seconda ipotesi, ma con contestuale revisione degli obiettivi; .
- **Casetti (CISL):** favorevole alla seconda ipotesi, ma chiede di farla partire solo dall'anno 2021; .
- In caso contrario, entrambi chiedono un check up condiviso
- **Di Marcobernardino (UIL):** prima della sottoscrizione di qualunque metodologia, necessità di effettuare un incontro con i propri delegati RSU.

Si passa a trattare il terzo argomento all'ordine del giorno: **prosecuzione contrattazione sull'elevazione dei limiti previsti dall'art.24, comma 3, del CCNL 21/5/2020 (turni di reperibilità) e relativi aspetti economici.**

Il Segretario Generale: ribadisce che l'Amministrazione intende proporre di elevare i turni di reperibilità da 6 a 9.

Di Marcobernardino (UIL): fa presente che se l'Amministrazione eleverà i turni di reperibilità da 6 a 9, mantenendo gli stessi importi economici, la UIL sarà contraria.

Casetti (CISL): giudica sbagliato elevare i turni di reperibilità da 6 a 9 mantenendo però gli stessi importi economici. Propone di incrementare, per il 2021, il fondo reperibilità, ritenendo ciò un passaggio fondamentale.

Calandra (CGIL): chiede di rivedere le 18 ore di reperibilità e di rivedere, nel prossimo contratto decentrato, anche il relativo fondo economico.

Monteverdi: fa presente che è indispensabile, per la Provincia, organizzare un servizio di reperibilità e di pronta disponibilità del personale, per tutto l'arco dell'anno, in tempi e modi tempestivi ed efficaci, al fine di poter fronteggiare eventi straordinari e improvvisi al di fuori del normale orario di lavoro. Con questa organizzazione si è cercato di coprire delle carenze importanti (attualmente il servizio evidenzia 9 operatori in meno) ed è stato strutturato in modo tale da assicurare la presenza della Provincia h24 sulle strade.

Calandra (CGIL): in questa fase di carenza di personale (9 operatori in meno), si dichiara favorevole in merito al progetto "Piano pronta disponibilità" proposto dall'Amministrazione, ma chiede contestualmente di non rinnovarlo in maniera automatica anche per il 2021.

Il Segretario Generale: risponde dicendo che il nuovo Piano reperibilità sarà predisposto con decreto presidenziale e nell'atto sarà specificato che avrà valore sino al 31/12/2020.

Nell'ambito delle varie ed eventuali, il **Segretario Generale** informa che l'Amministrazione provinciale sta predisponendo un Piano sicurezza "anti covid-19" per permettere ai dipendenti di rientrare negli uffici nella massima sicurezza e chiede al dott. Ruffini, presente all'incontro, di illustrarlo.

Ruffini: informa che il piano Piano sicurezza "anti covid-19" sarà trasmesso, nei prossimi giorni, a tutte le OO.SS ed RSU per una valutazione complessiva. A seguire, mette in evidenza gli elementi più significativi:

- tale protocollo sarà condiviso con l'"Ufficio IX – sede di Parma - Ufficio scolastico regionale per l'Emilia-Romagna", che occupa il piano terra della sede dell'Ente;
- conterrà 4 fasi: il plan, una fase operativa, una fase di monitoraggio e una fase contenente le azioni correttive;
- i condizionatori saranno sanificati ogni quattro settimane con la pulizia dei relativi filtri;
- gli uffici, già sanificati, saranno sottoposti ad ulteriori sanificazioni;
- saranno adottati degli accorgimenti per rendere alcuni uffici più sicuri (es. protocollo), dotandoli di pannelli protettivi in plexiglas;
- distribuzione di mascherine chirurgiche a tutti i dipendenti;
- monitoraggio degli ingressi: inizialmente per rilevare, in maniera automatica, la temperatura corporea dei dipendenti e dopo per rilevare con esattezza il numero delle persone presenti in sede.

Il Segretario Generale: informa che il Piano sicurezza sarà trasmesso a breve, unitamente ai documenti che richiedono la sottoscrizione delle OOSS e RSU.

Calandra (CGIL): chiede di conoscere se la Provincia eseguirà dei test sierologici ai propri dipendenti e cosa intenda fare con il “lavoro agile”.

Ruffini: in merito ai test sierologici, risponde dicendo che questa è una prerogativa posta in capo al medico competente dell’Ente, il quale ha ritenuto – non essendoci stati casi conclamati di “covid-19” – di non eseguirli, anche perché tali test non sempre sono attendibili. Per quanto riguarda il lavoro agile, l’Ente intende valutarlo anche per il futuro perché reputa prioritaria la sicurezza di ogni lavoratore.

Il Segretario Generale: ritiene possibile che la fase emergenziale nazionale continui anche dopo il 31/07/2020 e pertanto l’Ente, prima di quella data, presenterà un piano/regolamento specifico sul lavoro agile.

Casetti (CISL): chiede di conoscere gli esiti del sondaggio effettuato dall’Amministrazione circa il gradimento, da parte dei dipendenti posti in smart working, di continuare a lavorare con tale modalità.

Il Segretario Generale: sul sondaggio, informa i presenti che il 75% dei dipendenti posti in smart working dichiara di voler continuare a lavorare attraverso tale modalità, mentre il 25% vorrebbe rientrare in ufficio stabilmente. Evidenzia, inoltre, che il Palazzo dell’Ente è una sede idonea per lavorare in presenza poiché dispone di spazi e altezze di soffitti che consentono di lavorare in sicurezza. Il Presidente dell’Ente comunque ha espresso parere favorevole circa la possibilità di continuare a lavorare in smart working anche dopo l’emergenza da coronavirus (in questo momento la disposizione sul lavoro agile ha scadenza il 31/07/2020) e, nel caso si decidesse di proseguire con il lavoro da remoto, i dipendenti che hanno espresso la volontà di rientrare a lavorare in sede (il 25%) dovranno comunque rimanere, a lavorare da casa, secondo il piano a Voi presentato nell’ultimo incontro, finché non venga dichiarata cessata la situazione di emergenza sanitaria.

Casetti (CISL): chiede di sapere quando ci sarà il prossimo incontro per definire i dettagli del lavoro agile.

Il Segretario Generale: propone Alle OO.SS e alle RSU di fissare sull’argomento un incontro specifico – sempre in videoconferenza - il giorno **venerdì 17/07/2020**, alle ore 11:30, che viene condiviso da tutti i partecipanti.

Il Segretario Generale: a conclusione di seduta, dice che a breve verranno inviati i documenti per la sottoscrizione, dove saranno evidenziate le posizioni emerse nell’incontro odierno. Data la modalità di incontro in videoconferenza, le OOSS, se non vorranno passare a firmare in sede, potranno rinviare i documenti ricevuti (ipotesi d’accordo e verbale di confronto) sottoscritti e scannerizzati. L’auspicio è di addivenire ad una sottoscrizione da parte di tutti entro la prossima settimana.

La seduta è tolta alle ore 13.25

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Rita Alfieri
F.to Rita Alfieri

Dott. Iuri Menozzi
F.to Iuri Menozzi

Per la delegazione trattante di parte sindacale

Rosalba Checco Calandra

Matteo Casetti

Dario Di Marcobernardino

Claudio Molinari

Pellegrini Giuseppina

Paolo Schianchi

Stefania Vicini

Voce	Utilizzo simulazione 2020	incidenza % 2020	Note 2020	UTILIZZO 2019
Indennità di comparto quota B	77.209,78	12,15%	comprensivo del personale assumibile conteggiato con assunzione prevista dall'01/09/2020	79.360,00
SUB TOTALE - Progressione economica orizzontale comprensivo del LED	256.006,40			244.023,39
NUOVA TORNATA DI Progressione economica orizzontale	20.000,00			20.000,00
TOTALE - Progressione economica orizzontale comprensivo del LED	276.006,40	43,44%		264.023,39
Indennità di coordinamento	2.324,16	0,37%		2.324,16
Specifiche Responsabilità	57.450,00	9,04%		62.100,00
Indennità di turno, reperibilità, particolari condizioni di lavoro, servizio esterno	97.728,60	15,38%	ricalcolato come da richieste dei servizi ed applicazione delle indicazioni operative (vedi cartella "Reperibilità")	105.276,40
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	124.709,38	19,63%		122.344,37
Sub Totale	635.428,32	100,00%		
TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE	635.428,32			635.428,32
exMerloni	0,00			
Incentivo Funzioni tecniche DLgs 50/2016 ex art. 113 (importo provvisorio)	4.137,43			
Risorse art. 43 L. 449/97	0,00			
rateo ria non speso 2019	0,00			
Economie anno prec. Da destinarsi alla produttività e miglioramento dei servizi	56.610,15			61.396,34
TOTALE COMPRESO RISORSE VARIABILI	696.175,90			
Totale generale al netto Merloni	692.038,47			
	anno 2020			anno 2019
Calcolo risorse stabili da destinare alla produttività				
importo fondo risorse stabili	635.428,32			
altri utilizzi	510.718,94			
QUOTA RISORSE STABILI A DISPOSIZIONE PER LA PRODUTTIVITA'	124.709,38			
	anno 2020			anno 2019
Riepilogo Produttività			Riepilogo Produttività	
risorse stabili destinate alla produttività e miglioramento dei servizi	124.709,38		risorse stabili	122.344,37
Economie anno precedente destinate alla produttività e miglioramento dei servizi	56.610,15		Economie anno precedente	61.396,34
Totale	181.319,53		Totale	183.740,71
Di cui super premio	8.159,38	4,50%	Di cui super premio	8.268,33
Posizioni Organizzative fuori fondo	165.485,00			165.485,00

09/06/2020