



PROVINCIA
DI PARMA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Periodo temporale di vigenza	<u>Dall'1.1.2017 al 31.12.2017</u>
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> <ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale (Presidente)• Dirigente del Servizio Personale con interim al Servizio Finanziario (componente) <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL – FPL
Soggetti destinatari	Il contratto si applica a tutti i lavoratori di comparto, ad esclusione del personale dirigenziale, in rapporto di impiego con l'Amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, laddove ne ricorrano le condizioni.
Materie trattate dall'ipotesi d'accordo relativa al contratto integrativo 2017	<ul style="list-style-type: none">• INDENNITA' DI COMPARTO;• RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ;• INDENNITA' DI COORDINAMENTO;• INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITÀ, MANEGGIO VALORI, DISAGIO, MAGGIORAZIONE LAVORO ORDINARIO;• SPECIFICHE RESPONSABILITÀ;• PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE• INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI;• PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE• COMPENSI DERIVANTI DA CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI PER CONSULENZE E SERVIZI AGGIUNTIVI (ART. 15, COMMA 1, LETT.D, CCNL 1/4/1999, ART. 43, COMMA 3, L. 449/1997)

<p>Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p>	
		<p>Con provvedimento del Presidente n° 24957 del 13 settembre 2017 sono state date le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la trattativa 2017.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n. 129 del 10 agosto 2017 è stato adottato il piano della performance di cui all'art. 10 comma 1 lettera a) del Dlgs. n. 150/2009. <u>Il piano della performance è stato pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con delibera del Consiglio Provinciale del 19 dicembre 2012 n. 96 è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 10, comma 1, del Dlgs. n. 33/2013 per il triennio 2012-2014, e con atto C.P. n. 78 del 18 dicembre 2013 il programma è stato aggiornato per il triennio 2013-2015 e con atto 29 gennaio 2014 n. 7 è stato aggiornato per il triennio 2014-2016 e con Decreto Presidenziale n.165 del 30 gennaio 2015 è stato aggiornato per il triennio 2015-2017 e con Decreto Presidenziale n.46 del 28 gennaio 2016 è stato aggiornato per il triennio 2016-2018. Con Decreto Presidenziale n. 16 del 25 gennaio 2017 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019 (PTPCT).</p> <p>Con il D.Lgs. n.97/2016 il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è diventato una sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione. <u>Il programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera a) del Dlgs 33/2013.</p>

**Modulo 1 – Scheda 1.2
 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di
 Accordo relativa al contratto decentrato integrativo- anno 2017**

1)INDENNITA' DI COMPARTO

Sono state inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, lettera b) (Indennità di comparto quota B) e lettera c) del CCNL 22 gennaio 2004, secondo le istruzioni del Conto Annuale in merito alla tab. 15 (Fondi)

Per l'anno 2017 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono le seguenti:

INDENNITA' DI COMPARTO		
CATEGORIA	N° DIPENDENTI ALL'01/01/2017	SOMMA PREVISTA
D3	29	16.338,60
D	42	23.662,80
C	78	38.806,56
B3	9	3.842,64
B	48	24.336,72
A	1	351,72
TOTALE	207	103.496,40

La differenza tra € 103.496,40 e l'importo previsto nell'utilizzo del fondo anno 2017 pari ad € 104.500,00 è dovuto a somma derivante da reinquadramento di un dipendente a seguito di sentenza.

2) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Ai sensi dell'art. 34 - comma 1 CCNL 22.1.2004, le risorse economiche già destinate all'istituto delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie sono interamente a carico del fondo - parte stabile.

Per l'anno 2017 è prevista l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per una quota corrispondente ad € 50.000,00 per circa 60-70 dipendenti.

La somma da destinare a ciascuna categoria sarà calcolata nella seguente misura:

- 18% per i dipendenti di categoria A e B
- 32% per i dipendenti di categoria C
- 50% per i dipendenti di categoria D

La metodica valutativa, che può sfruttare la facoltà d'apprezzamento disgiunto di cui all'art. 5, comma 2, let. d), della CCNL 31-3-1999, si fonda su di un apposito sistema numerico inteso a dare, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico punteggio nell'ambito di un complessivo plafond conseguibile pari a 100 (il punteggio, pertanto, non potrà che risultare espresso in centesimi).

Dato, dunque, il valore massimo globale di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo di cui sopra viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato sulla base di considerazioni che attengono al peso che detti elementi valutativi possono avere in funzione del ruolo rivestito e della posizione che quest'ultimo assume nel contesto funzionale dell'ente, pervenendo, in tal modo, ad un sistema flessibile, differenziato e specifico per posizione o profilo ricoperti (valutazione differenziata).

I criteri di valutazione sono adeguati al principio di cui all'art.23, 2° comma, del DLGS 150/2009, secondo cui le progressioni economiche sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

I criteri di selezione sono i seguenti:

1. Esperienza acquisita;
2. Qualità della prestazione individuale resa con relativa graduazione di valori;
3. Risultati conseguiti;
4. Impegno profuso - Grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale;
5. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento.

I criteri 2, 4 e 5 sono espressi secondo la seguente graduazione: sufficiente, discreto, significativo, rilevante, elevato.

Sulla base della valutazione dei Dirigenti competenti, verrà stilata dalla Conferenza dei dirigenti, una graduatoria provvisoria, rispettivamente per:

- per i dipendenti di categoria A e B
- per i dipendenti di categoria C

- per i dipendenti di categoria D

Saranno utilmente collocati in graduatoria coloro che avranno raggiunto il punteggio minimo di 70/100, nei limiti della somma stanziata per ogni categoria.

3) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Con provvedimento del Presidente n. 38232 del 7 dicembre 2016 le posizioni organizzative, istituite con determina n° 335 del 24 marzo 2016 sono state prorogate fino al 31 dicembre 2017, tranne che le due alte professionalità e le posizioni organizzative denominate "Progettazione e direzione lavori infrastrutture" e "Trattamento economico e previdenziale" che sono state prorogate fino al 31 marzo 2017, in quanto oggetto di riassetto organizzativo. Con decreti Presidenziali n° 56 del 6 aprile 2017 e n° 59 del 26 aprile 2017 è stata approvata l'istituzione delle posizioni organizzative oggetto del riordino, l'assegnazione delle medesime alle strutture organiche unitamente allo loro pesatura e corrispondente retribuzione.

DENOMINAZIONE	SERVIZIO	PUNTI	RETRIBUZIONE POSIZIONE
POLITICHE DEL PERSONALE - ORGANIZZAZIONE - CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE - STATISTICA *	SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE - ORGANIZZAZIONE - CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE - STATISTICA	74	€ 8.000
GESTIONE DEL PERSONALE ***	SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE		€ 12.500
PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA - SISTEMI INFORMATIVI - PROVVEDITORATO - ECONOMATO - PROTOCOLLO E ARCHIVIO *	SERVIZIO PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA (30%) E SERVIZIO FINANZIARIO (70%)	90	€ 12.500
CONTRATTI APPALTI ESPROPRI SERVITU' SICUREZZA SUL LAVORO *	SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA - TRASPORTI - PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA - EDILIZIA SCOLASTICA - PATRIMONIO- CONTRATTI E APPALTI - SICUREZZA SUL LAVORO (70%) SERVIZIO VIABILITA' E INFRASTRUTTURE (30%)	78	€ 9.500
GESTIONE MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO *	SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA - TRASPORTI - PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA - EDILIZIA SCOLASTICA - PATRIMONIO- CONTRATTI E APPALTI - SICUREZZA SUL LAVORO	84	€ 10.500
ASSISTENZA TECNICA AI COMUNI -EUROPA *	SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA - TRASPORTI - PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA - EDILIZIA SCOLASTICA - PATRIMONIO- CONTRATTI E APPALTI - SICUREZZA SUL LAVORO	70	€ 6.200
TRASPORTI *	SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA - TRASPORTI - PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA - EDILIZIA SCOLASTICA - PATRIMONIO- CONTRATTI E APPALTI - SICUREZZA SUL LAVORO	80	€ 9.500
PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI - PONTI E MANUFATTI STRADALI ****	SERVIZIO VIABILITA' E INFRASTRUTTURE	84	€ 12.500
MANUTENZIONE STRADE PROVINCIALI - SETTORE MONTAGNA E PIANURA *	SERVIZIO VIABILITA' E INFRASTRUTTURE	85	€ 10.500
BILANCIO DI PARTE CORRENTE E PAGAMENTI *	SERVIZIO FINANZIARIO	84	€ 10.500
PROGRAMMAZIONE RENDICONTAZIONE BILANCIO CONSOLIDATO *	SERVIZIO FINANZIARIO	84	€ 10.500
AFFARI GENERALI *	SERVIZIO AFFARI GENERALI	68	€ 6.200

VIABILITÀ E SICUREZZA STRADALE – COORDINAMENTO DELLE ALTRE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL SERVIZIO **	SERVIZIO VIABILITA' E INFRASTRUTTURE	90	€ 12.500
EDILIZIA SCOLASTICA – PATRIMONIO **	SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA – TRASPORTI – PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA – EDILIZIA SCOLASTICA – PATRIMONIO- CONTRATTI E APPALTI – SICUREZZA SUL LAVORO	90	€ 12.500
	TOTALE		€ 143.900

Si specifica:

*che le Posizioni Organizzative sono state prorogate fino al 31 dicembre 2017 secondo quanto previsto dal provvedimento del Presidente n. 38232 del 7 dicembre 2016.

** annullamento di posizioni di Alta Professionalità e istituzione di nuove Posizioni organizzative, con determine n° 373 del 11 aprile 2017 e n° 381 del 13 aprile 2017 le Posizioni organizzative sono state attribuite secondo le modalità previste dal comma 9 bis dell'art. 21 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che dispone che "nel caso in cui si renda vacante il posto su cui insiste un incarico di posizione organizzativa, o tale incarico venga incorporato in un altro incarico di posizione organizzativa esistente, o venga trasformato un incarico di posizione organizzativa esistente in un altro incarico maggiormente rispondente al fabbisogno organizzativo dell'Amministrazione, il Dirigente propone la continuazione dell'incarico al titolare della posizione organizzativa esistente prima della trasformazione fino a nuova selezione. In caso di mancata accettazione di proseguimento dell'incarico della posizione organizzativa oggetto di trasformazione, l'incarico cessa e viene attivata una selezione per l'attribuzione del medesimo"; con decorrenza dal 15 aprile 2017.

*** unificazione degli Uffici "Stato giuridico" e "Trattamento economico previdenziale" con un'unica Posizione organizzativa denominata "Gestione del personale". Con determina n° 531 dell'1 giugno 2017 la Posizione organizzativa è stata attribuita secondo le modalità previste dal comma 9 bis dell'art. 21 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con decorrenza dall'1 giugno 2017;

**** modifica della Posizione Organizzativa con l'attribuzione della funzione "Ponti e manufatti stradali". Con determina n° 425 del 3 maggio 2017 la Posizione organizzativa è stata attribuita secondo le modalità previste dal comma 9 bis dell'art. 21 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con decorrenza dal 1° maggio 2017.

Poiché le posizioni organizzative sono state assegnate con decorrenze diverse, la spesa effettiva del 2017 ammonta ad € 134.298,13 anziché € 143.900, corrispondente alla spesa su base annua.

La spesa effettiva delle alte professionalità per l'anno 2017 è stata pari ad € 9.234,36.

Quanto alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 4 del DLgs 27/10/2009 n. 150, ove si prevede che il sistema premiante legato al merito e alla conseguente retribuzione di risultato sia direttamente collegato alla performance organizzativa e individuale, in continuità con gli anni scorsi, la retribuzione di risultato teorica massima attribuibile agli incaricati di posizione organizzativa è confermata pari al 15% della retribuzione di posizione.

Ogni posizione organizzativa viene valutata per un totale massimo teorico di 1000 punti, suddivisa tra la performance organizzativa (200 punti) e la performance individuale (800 punti) così come di seguito:

La Performance Organizzativa viene valutata per un massimo teorico di 200 punti, distribuiti su 3 progetti di Ente, sinteticamente illustrati di seguito (per i dettagli si rimanda ai sistemi di misurazione e valutazione, approvati con decreto del Presidente n.146 del 25/09/2017):

- 1) 65 punti sui risultati delle indagini di customer satisfaction;
- 2) 65 punti sul risultato ottenuto da un progetto comune a tutto l'Ente che, che riguarda l'implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;
- 3) 70 sulla base del risultato ottenuto da un progetto comune a tutto l'Ente che riguarda l'adeguamento dei processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016.

Per gli obiettivi 2 e 3 sarà assegnato il punteggio pieno solo se l'obiettivo sarà completamente raggiunto; in caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 70 e il 99, il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 70 (escluso), non sarà attribuito alcun punteggio.

Per l'indagine di customer satisfaction sarà assegnato il punteggio pieno solo se verrà raggiunto il 70% del punteggio massimo, per risultati inferiori il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale.

Qualora per motivi oggettivi ed adeguatamente motivati, un Titolare di posizione organizzativa sia inserito in un settore escluso da uno o più degli obiettivi sopraindicati, i punti teoricamente assegnabili saranno ripartiti equamente fra gli altri obiettivi e saranno assegnati in funzione della percentuale di raggiungimento di questi ultimi.

La Performance individuale viene valutata per un massimo teorico di 800 punti, di norma così suddivisi:

- 400 punti sulla prestazione legata ad obiettivi assegnati;
- 400 punti sugli effetti dei comportamenti assunti da ciascuna posizione organizzative nel corso dell'anno.

Per l'anno 2017, si conferma che le p.o. che nell'anno di riferimento avessero percepito una somma pari o superiore a € 3.000,00 a titolo di incentivo per Funzioni tecniche, non avrebbero partecipato alle quote spettanti a titolo di retribuzione di risultato, mentre le p.o. che nel corrente anno avessero percepito una somma inferiore ad € 3.000,00 a titolo di Funzioni tecniche avrebbero avuto diritto alla corresponsione di una quota di retribuzione di risultato decurtato proporzionalmente, fino all'erogazione massima della cifra indicata, pari ad € 3.000,00.

4) INDENNITA' DI COORDINAMENTO -

L'indennità di coordinamento prevista per il personale dell'ex ottava qualifica funzionale (attuale D3) dall'art. 45 - c. 1 del D.P.R. 333/1990 e confermata dall'art. 37 c. 4 del CCNL 6.7.1995, viene quantificata per l'anno 2017 in presunti € **3.098,88**.

5) INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, DISAGIO, MAGGIORAZIONE LAVORO ORDINARIO

5.1.) Indennità di turno

Al comma 7 dell'articolo 22 CCNL 14/9/2000 si prevede che gli oneri derivanti dal pagamento dell'indennità di turno siano a carico del fondo per l'efficienza dei servizi di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999. L'atto G.P. 711/2013 ha previsto che tale istituto contrattuale venga corrisposto al seguente personale:

INDENNITA' DI TURNO		
SERVIZIO	PERSONALE DESTINATARIO	SPESA ANNUA 2017 PRESUNTA
Corpo di Polizia Provinciale	Vigili Provinciali	7.650,00

L'art. 22 del CCNL 14.9.2000 disciplina la materia delle turnazioni e prevede che gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio, possono istituire turni giornalieri di lavoro, consistenti in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una suddivisione equilibrata e avvicinata dei turni in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente, per almeno 10 ore giornaliere.

Al personale in turno, a fronte della prestazione effettivamente resa, viene corrisposta un'indennità che compensa interamente l'impegno derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono indicati al citato art. 22 CCNL 14.9.2000 e diversificati in relazione al turno diurno, notturno o festivo, festivo notturno, limitatamente ai periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Lo stesso articolo contrattuale prevede che i turni notturni, ovvero quelli che si sviluppano tra le 22 e le 6 del mattino, non possono essere superiori a 10 giorni nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

La G.P., con i provvedimenti 730/2002, 211/2003 e 671/2012 aveva stabilito di istituire turnazioni orarie laddove si fossero realizzate le condizioni contrattualmente riconosciute, mentre con atto 20 dicembre 2012 n. 687 era stata confermata l'istituzione della turnazione nel Servizio di Polizia Provinciale.

Con l'atto della G.P. 711/2013 è stato deliberato che, sentiti i rispettivi Dirigenti, stante l'attuale situazione organizzativa, l'unica turnazione oraria rientrante nella casistica contrattuale, alla quale corrisponde un modello organizzativo formalizzato, risulta quella a cui sono chiamati i dipendenti appartenenti, nei suoi vari gradi, ai profili dell'area di vigilanza. Conseguentemente i provvedimenti 730/2002, 211/2003 e 671/2012 citati, per quanto attiene la materia della turnazione, cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2013, mentre si confermano i contenuti del provvedimento della GP 687/2013 sia con riguardo al personale interessato, sia per le modalità di turnazione e sia per criteri organizzativi.

Pertanto, con il provvedimento 711/2013, l'istituto della turnazione è stato disciplinato come segue:

- il Responsabile interessato dispone di un proprio budget, calcolato in relazione al turno istituito;
- tale budget è quantificato escludendo dalla turnazione le giornate festive anche infrasettimanali e il responsabile dovrà attenersi a tale criterio, mediante un'organizzazione del lavoro che tenga conto delle presenti indicazioni;
- al Comandante della Polizia provinciale spetta la gestione degli aspetti organizzativi necessari per l'attivazione delle turnazioni sopra indicate e così: l'individuazione nominativa del personale chiamato ad effettuare i turni, l'articolazione dei turni stessi, nel rispetto delle modalità, dei criteri e limiti fissati dal vigente CCNL comparto Regioni ed Enti Locali, la liquidazione degli emolumenti spettanti nella misura economica prevista contrattualmente, comunque entro il budget assegnato.

5.2) Indennità di rischio

La misura dell'indennità di rischio è fissata in € 30,00 mensili lordi, ai sensi dell'art. 37 CCNL 14/9/2000 e dell'art. 41 CCNL 22.1.2004.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano situazioni di continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, risultanti dal Documento di Valutazione dei Rischi, compete l'indennità di rischio mensile determinata dal vigente CCNL.

L'indennità spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio e viene determinata nella misura di € 1,00 giornaliera, corrispondenti ad € 30,00 mensili lordi.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinate lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
- b) attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici.

Le strutture rientranti in tali casistiche sono così identificabili:

INDENNITA' DI RISCHIO	
STRUTTURE	SPESA ANNUA PRESUNTA 2017
Operai (Viabilità)	€. 13.000,00
Edilizia	€. 0,00
Totale	€. 13.000,00

Il personale rientrante nella casistica del rischio è stato individuato, dai responsabili dei servizi, per l'anno 2017 solo per gli operai del Servizio Viabilità.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dei Dirigenti a cui il personale è assegnato.

Gli stessi Dirigenti sono tenuti a riscontrare con cadenza periodica, almeno annuale, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità.

5.3) Indennità di reperibilità

L'art. 23 del CCNL del comparto Regioni – Autonomie Locali 14.9.2000 prevede che gli enti possano attivare un servizio di reperibilità per le aree di pronto intervento, ovvero per le attività che richiedono azioni urgenti ed inderogabili per la salvaguardia di interessi primari della collettività, non programmabili nel tempo, ai quali l'ente non possa adempiere con l'ordinaria attività di servizio, per un massimo di 12 ore al giorno, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore e comunque per non più di 6 volte in un mese.

Con atti di Giunta Provinciale 18 luglio 2002 n. 730, 20 marzo 2003 n. 211, 20 dicembre 2012 n. 671 e con successivo Decreto del Presidente n. 57 del 23 dicembre 2014 sono stati istituiti i servizi di pronta reperibilità in capo ai Servizi ivi indicati, per il numero di ore giornaliera e per il numero di giornate mensili ivi riportate ed in particolare

Viabilità: la reperibilità deve essere assicurata allo scopo di garantire interventi straordinari per la transitabilità delle strade rese eventualmente pericolose o inagibili a seguito di eventi non previsti né prevedibili o calamità naturali, al fine di garantire la salvaguardia della pubblica incolumità e della transitabilità, attraverso misure di messa in sicurezza;

Polizia Provinciale: emergenza di Protezione Civile, episodi di bracconaggio, criticità sul territorio, sono gli eventi per i quali deve essere attivata la reperibilità attraverso interventi immediati, a garanzia dell'incolumità e della sicurezza pubblica;

relativamente a detto servizio, vi è la necessità di prevedere la reperibilità per 18 h al giorno nei periodi di massima ricorrenza del maltempo e di emergenza frane/alluvioni (6 mesi all'anno), poiché, data la carenza di organico di tale servizio, anche durante il 2° turno di servizio è necessario avere operatori reperibili, poiché quelli in servizio possono risultare insufficienti a far fronte alla gravità delle situazioni; la reperibilità scenderà a 12 h al giorno nei periodi di scarsità di allarmi meteo (restanti 6 mesi);

Palestre: il complesso palestre di pertinenza provinciale, composto da più edifici, viene utilizzato non solo dagli studenti degli istituti superiori, ma anche in orario extra scolastico pomeridiano e serale, previa stipula di specifiche convenzioni con associazioni, enti di promozione sportiva, ecc. a cui va assicurato il pronto intervento in caso di urgenze indifferibili;

Servizi Informativi: la reperibilità andrà applicata in ragione degli interventi straordinari da assicurare per attività improcrastinabili tecnico-manutentive del sistema informatico, in particolare allo scopo di garantirne la continuità operativa o per eliminarne blocchi e malfunzionamenti, qualora l'interruzione possa impedire l'espletamento di compiti istituzionali: relativamente a detto Servizio vi è la necessità di prevedere la reperibilità per 4 ore al giorno nei pomeriggi di martedì, mercoledì e venerdì, per un massimo di 12 ore settimanali, con rotazione del personale interessato, così da non superare il limite contrattuale dei 6 giorni al mese per ogni addetto;

Gabinetto Presidenza: il personale con funzioni di supporto e di segreteria del presidente, è stato inserito nel servizio di reperibilità in orari eccedenti quelli stabiliti in via ordinaria, per sopperire ad esigenze non prevedibili, in vista di un'eventuale chiamata in servizio, nei limiti individuali stabiliti dal CCNL per la reperibilità;

Edilizia: nel caso in cui si riscontrino anomalie sugli edifici di pertinenza provinciale, con particolare riguardo agli istituti scolastici, il personale operativo del servizio dovrà intervenire, sia per consentire il normale svolgimento delle attività, sia per assicurare l'incolumità degli utenti;

A seguito dell'evoluzione del contesto di attività della Provincia, a consuntivo dell'analisi organizzativa svolta unitamente ai Dirigenti, ai quali compete l'organizzazione dell'attività da predisporre, il Presidente con Decreto n. 120 del 2 agosto 2017, ha modificato la reperibilità della Polizia Provinciale, con decorrenza al 1 agosto 2017 e precisamente:

Polizia Provinciale: emergenza di Protezione Civile, episodi di bracconaggio, governo fauna selvatica, criticità sul territorio, adempimenti previsti dai piani di emergenza predisposti dalla Prefettura (piano industrie a rischio di incidente rilevante e piano operativo per la viabilità nei casi di interruzione autostradale e di emergenze metereologi che) sono gli eventi per i quali deve essere attivata la reperibilità attraverso interventi immediati, a garanzia dell'incolumità e della sicurezza pubblica; relativamente a detto servizio, vi è la necessità di prevedere la reperibilità per 18 h al giorno.

Per ogni area di pronto intervento è stata prevista una spesa presunta massima per l'anno 2017, così determinata:

INDENNITA' DI REPERIBILITA'	
STRUTTURE	SPEA ANNUA PRESUNTA 2017
Sistemi Informativi	€ 600,00
Viabilità	€ 62.734,50
Polizia Provinciale	€ 12.900,18
Palestre	€ 1.115,28
Gabinetto Presidenza	€ 743,76
Edilizia	€ 1.115,28
Totale	€ 79.209,00

L'istituzione dei servizi di reperibilità nell'ambito del corrispondente istituto del salario accessorio previsto dall'art. 15 CCNL 1.4.1999 avviene come segue:

- l'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- il personale interessato, durante il turno di reperibilità, dovrà porsi sempre nelle condizioni di ricevere le chiamate di servizio, allo scopo di essere sempre rintracciabile;
- in caso di chiamata sarà tenuto a raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti;
- le ore lavorative prestate dopo la chiamata, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 11 del CCNL 5.10.2011, integrative del CCNL 14.9.2000, verranno retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38 c.7 o dell'art. 38 bis dello stesso contratto, con equivalente recupero orario;
- l'indennità di che trattasi viene remunerata secondo le modalità e con le somme riportate nel citato art. 23 CCNL 14.9.2000;
- ogni dipendente può essere assegnato a turni di reperibilità per un massimo di 6 volte al mese, in rotazione tra più soggetti, anche volontari;
- le ore di reperibilità non si considerano ai fini del computo dell'orario di lavoro contrattuale;
- il lavoratore in reperibilità dovrà essere inserito in turni definiti secondo una previa programmazione;
- la reperibilità viene finanziata nell'ambito del fondo previsto dall'art. 15 CCNL 1.4.1999;
- ai Dirigenti di pertinenza spetterà la gestione degli aspetti organizzativi necessari per l'attivazione dei servizi di reperibilità sopra indicati e così:
 - l'individuazione nominativa del personale chiamato ad effettuare la reperibilità;
 - la predisposizione dei turni, nel rispetto delle modalità, dei criteri e limiti fissati dal vigente CCNL comparto Regioni ed Enti Locali e del presente provvedimento;
 - la liquidazione degli emolumenti spettanti, nella misura economica prevista contrattualmente, e comunque entro il budget assegnato;

5.4) Indennità maneggio valori

L'indennità di maneggio valori, regolata a livello centrale dal CCNL 14/9/2000 - art. 36 prevede, per il personale adibito continuativamente ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa, un compenso giornaliero proporzionato all'importo dei valori maneggiati e da definirsi a livello decentrato. Con atto G.P. 20 marzo 2003 n. 211 era stata individuata l'indennità giornaliera spettante, proporzionata al valore medio dei valori maneggiati e così:

- Maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore ad € 258.228,45: indennità giornaliera pari ad € 1,55;
- Maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore ad € 129.114,22: indennità giornaliera pari ad € 1,03;
- Maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore ad € 51.645,69 = € 0,52.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il personale addetto è effettivamente adibito a tale attività. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino maneggio valori. Tale indennità viene corrisposta alle persone individuate dal Dirigente come Agenti Contabili, che siano effettivamente adibite al maneggio di valore di cassa. Per il personale che maneggia valori solamente in poche giornate all'anno, l'erogazione è limitata alle giornate di effettivo maneggio, come da relazione ricognitiva del dirigente competente. In questo caso le fasce di riferimento annuali verranno rapportate a giorni.

Le fasce di riferimento e i relativi compensi vengono confermati per il 2017, anche se per questa annualità non ricorrono le circostanze per la corresponsione dell'indennità.

5.5) Indennità di disagio

L'art. 17 CCNL 1.4.1999 prevede che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività possono essere destinate, tra l'altro, per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, da parte del personale delle categorie A, B, e C.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che è esposto a situazioni critiche connesse all'espletamento di funzioni disagiate, per le prestazioni a fianco di ciascuno indicate e così:

- Al personale in servizio chiamato a far fronte a continue richieste di pronto intervento sul territorio provinciale, a seguito delle quali deve continuamente cambiare l'attività rispetto alla programmazione, in quanto operante con organico ridotto. La legge Regionale 24/2003 e la relativa Delibera Regionale 1179/2004 prevedono infatti che a fronte dei parametri ivi previsti il personale di vigilanza dovrebbe ammontare da n. 31 a 36 unità. In tale casistica si riconoscono gli operatori di Polizia Provinciale, presenti in organico nel numero di 11 all'1.1.2017. In particolare il numero degli operatori di polizia che potenzialmente potrebbero percepire l'indennità che spetta fino alla categoria C, sono 9 all'1.1.2017.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del Servizio, il quale segnala i nominativi del personale che accede all'indennità.

L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni e pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.

L'indennità viene determinata nella misura di € 0,68 giornaliera, corrispondenti ad € 20,66 mensili.

L'indennità per gli appartenenti ai profili della Polizia Provinciale viene determinata nella misura di € 29,00 mensili, pari ad € 0,96 giornalieri.

L'indennità di cui al presente capo non è cumulabile con l'indennità di rischio.

Le risorse destinate a tale casistica, per l'anno **2017**, sono le seguenti:

INDENNITA' DI DISAGIO	
STRUTTURE	SPESA ANNUA PRESUNTA 2017 (€ 29,00 mensili, pari a 0,96 giornalieri)
Vigili Provinciali	€ 2.470,00
Totale	€ 2.470,00

5.6) Indennità di maggiorazione oraria

L'indennità di maggiorazione oraria, pari ad € 1.390,00 spetta agli operatori addetti alla polizia provinciale.

INDENNITA' DI MAGGIORAZIONE ORARIA	
STRUTTURE	SPESA ANNUA PRESUNTA 2017
Vigili Provinciali	€ 1.390,00

6) SPECIFICHE RESPONSABILITA'

L'art. 17 - comma 2 - lettera f) del CCNL 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 c. 1 del CCNL 22.1.2004, sostituito dall'art. 7 CCNL 9.5.2006 prevede che una quota del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sia destinata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B e C, ove non risultino applicabili - come nel caso di questo ente - le disposizioni di cui all'art. 11 - comma 3 del CCNL 31.3.1999, nonché a compensare

specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative.

L'art. 4 - lettera c) del CCNL citato dispone che la contrattazione integrativa decentrata regolamenti, tra l'altro, "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi" relativi al riconoscimento delle indennità di specifica responsabilità di che trattasi.

Nell'ambito di un budget assegnato ed entro un range definito (da un minimo di 500 ad un massimo di 2.000 euro annui lordi), ogni Dirigente ha conferito le specifiche responsabilità al personale della propria struttura da lui ritenuto maggiormente meritevole del riconoscimento, secondo i criteri della scheda di valutazione, i cui contenuti sono stati concordati anch'essi tra le delegazioni trattanti ed approvati con l'Accordo decentrato 2016.

La graduazione è effettuata sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

Complessità tecnico-giuridica	Misura il grado di complessità di procedimenti o attività affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.
Complessità organizzativo - relazionale	Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.
Specializzazione richiesta	Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.
Rilevanza per il funzionamento interno	Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura
Impatto esterno	Rileva il grado di incidenza sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato

Ai suddetti fattori sono assegnati, secondo il metodo comparativo, i punteggi, che possono oscillare da 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 4 (per gli incarichi di maggior rilievo).

Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 100,00 stabilendo un importo minimo di € 500,00.

Gli incarichi che danno diritto ai compensi per specifiche responsabilità hanno una durata non superiore a 12 mesi. Essi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Il compenso è erogato mensilmente ed è determinato in ragione del periodo di effettivo e concreto esercizio delle responsabilità, da parte del dipendente interessato. Il dirigente dovrà tempestivamente avvertire l'Ufficio Paghe della sospensione o revoca dell'affidamento dell'incarico e dell'indennità. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità. L'indennità non è vincolata alla categoria di appartenenza del dipendente, ma alle effettive responsabilità, individuate da criteri comuni

per tutti: questo permette una maggiore flessibilità di attribuzione ed una maggiore equità, fermo restando il vincolo del budget economico assegnato.

Le specifiche responsabilità attribuite comportano una spesa annua totale di € 72.700,00.

7) INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (quota parte fissa e quota parte variabile).

Le modalità di incentivazione della produttività per l'anno 2017 sono state approvate dal Decreto Presidenziale n° 146 del 25 settembre 2017.

Il DLGS 150/2009 modificato dal D.Lgs. 74/2017 e il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi prevedono che il sistema premiante sia legato al merito e che la relativa valutazione sia collegata alla performance organizzativa e individuale. In tale contesto i criteri individuati a livello locale prevedono che ogni dipendente sia valutato per la sua performance organizzativa e per la sua performance individuale.

Per il personale di comparto la performance organizzativa sarà valutata per un massimo teorico di 300 punti, così distribuiti:

1. *100 punti sulla base dei risultati delle indagini di customer satisfaction*. Il Segretario generale, supportato dal Servizio politiche del personale-organizzazione-controllo strategico e di gestione-statistica, redige i questionari da utilizzare per le indagini di customer satisfaction. Le indagini saranno poi effettuate dal Servizio politiche del personale-organizzazione-controllo strategico e di gestione-statistica, che relazionerà gli esiti al Segretario generale e al Nucleo di valutazione.
2. *100 punti sulla base del risultato ottenuto da un progetto comune a tutto l'Ente che riguarda l'implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*. Il controllo sul rispetto dell'adempimento verrà effettuato entro metà dicembre da parte di un gruppo di lavoro formato dal Segretario generale, dal Vice segretario generale, da un'unità dell'ufficio controllo atti, da un'unità dell'ufficio trasparenza e da un'unità dell'ufficio sistemi informativi (Per i documenti oggetto di pubblicazione acquisiti da altri soggetti o Enti, non può essere garantita la pubblicazione in formato aperto). Il Nucleo di valutazione terrà conto, per la validazione di questa parte di performance organizzativa, dei risultati degli indicatori previsti nel Piano della performance per questo obiettivo di Ente. Tali risultati saranno certificati dal gruppo di lavoro suddetto relativamente all'indicatore relativo alla verifica dei requisiti di accessibilità dei documenti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, e dal Responsabile Anticorruzione relativamente all'indicatore concernente le relazioni finali dei dirigenti circa le azioni effettuate nel 2017.
3. *100 punti sulla base del risultato ottenuto da un progetto comune a tutto l'Ente che riguarda l'adeguamento dei processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016*. Il Nucleo di valutazione terrà conto, per la validazione di questa parte di performance organizzativa, dei risultati degli indicatori previsti nel Piano della performance per questo obiettivo di Ente. Tali risultati saranno certificati dal Servizio politiche del personale, organizzazione, controllo strategico e di gestione, statistica e dal Servizio Atti Amministrativi - Ufficio Controlli, che sono i servizi addetti alla verifica dei risultati del suddetto progetto.

Per gli obiettivi 2 e 3 sarà assegnato il punteggio pieno solo se l'obiettivo sarà completamente raggiunto; in caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 70 e il 99, il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 70 (escluso), non sarà attribuito alcun punteggio.

Per l'indagine di customer satisfaction sarà assegnato il punteggio pieno solo se verrà raggiunto il 70% del punteggio massimo, per risultati inferiori il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale.

Qualora per motivi oggettivi ed adeguatamente motivati, un Dipendente sia inserito in un settore escluso da uno o più degli obiettivi sopraindicati, i punti teoricamente assegnabili saranno ripartiti equamente fra gli altri obiettivi e saranno assegnati in funzione della percentuale di raggiungimento di questi ultimi.

La performance individuale sarà valutata per un massimo teorico di 700 punti sulla base dei seguenti criteri:

N.	CRITERI	%
1.	Capacità di iniziativa	10
2.	Buone interazioni con gli altri colleghi	5
3.	Relazioni con gli utenti (esterni e interni)	10
4.	Motivazione allo svolgimento del ruolo	10
5.	Evoluzione delle competenze minime per gestire il ruolo, disponibilità ad incrementare il patrimonio culturale/professionale	15
6.	Capacità di reazione alle emergenze	10
7.	Tempestività rispetto ai compiti assegnati	15
8.	Capacità di percepire il proprio lavoro come parte di un processo e non come attività a se stante (cosa che implica il riconoscere quali sono i risultati intermedi e finali da ottenere)	15
9.	Disponibilità a sostituire colleghi assenti	5
10.	Presenza fattiva e costante sul lavoro	5

Il punteggio ottenuto sulla base dei criteri sarà assegnato ai dipendenti in base a 5 scaglioni, di seguito esplicitati:

TOTALE RAGGIUNTO	PERCENTUALE NEI CRITERI	PUNTEGGIO ASSEGNATO	
Da 85% a 100%		700	corrispondente al 100% dei punti
Da 71% a 84,99%		588	corrispondente al 84% dei punti
Da 51% a 70,99		490	corrispondente al 70% dei punti
Da 31% a 50,99%		350	corrispondente al 50% dei punti
Sotto il 31%		0	corrispondente al 0% dei punti

Tutti i dipendenti devono essere coinvolti nei progetti e i dirigenti sono tenuti a sensibilizzare il personale sia nelle fasi iniziali che in quelle finali della valutazione, oltre che nelle fasi intermedie per apportare eventuali correttivi in caso di scostamento rispetto all'andamento prestabilito.

Per l'anno 2017 che il personale di comparto che nell'anno di riferimento avesse percepito una somma pari o superiore a € 3.000,00 a titolo di incentivo per le funzioni tecniche, non avrebbe partecipato alle quote spettanti a titolo di produttività ed incentivo, mentre i dipendenti che nello stesso anno avessero percepito una somma inferiore, ad € 3.000,00 a titolo di incentivo per le funzioni tecniche, avrebbero avuto diritto, alla corresponsione di una quota di produttività ed incentivo decurtato proporzionalmente, fino all'erogazione massima della cifra indicata, pari ad € 3.000,00.

8) Incentivo ex art.113 del DLGS50/2016 e ss.mm.ii.

La delegazione trattante di parte pubblica ha proposto nell'ipotesi d'accordo il seguente art.16:

"Alla corresponsione degli incentivi previsti dal D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii. l'Amministrazione provvederà secondo i criteri stabiliti dal Regolamento approvato con decreto del Presidente

n. del, con particolare riferimento all'art.13 del Regolamento medesimo. Le parti stabiliscono di destinare all'incentivazione delle attività tecniche, per l'anno 2017, la somma di € 20.000".

Le OOSS non si sono trovate d'accordo su questo punto e l'articolo è stato stralciato dall'ipotesi d'accordo.

9) Il Piano di Razionalizzazione

Il D.L. 98/2011 in materia di disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria, convertito in Legge 111/2011 prevede, ai commi 4 e 5, che le amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del D. Lgs. 165/2001, fra cui sono ricomprese le Province, possano adottare, entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.

Le relative economie effettivamente realizzate a seguito dell'adozione dei piani di razionalizzazione possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, mentre la restante quota dovrà essere versata dalle amministrazioni interessate –ad esclusione degli enti locali – ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato.

A sua volta l'importo massimo del 50% destinato alla contrattazione integrativa dovrà essere utilizzato per il 50% per l'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.lgs.150/2009, ovvero secondo fasce di merito.

Il citato comma 4 dell'art. 16 D.L. 98/2011, nonché la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n°13/2011, definiscono i filoni di risparmio nell'ambito dei quali le eventuali economie realizzate potranno essere riconosciute ai fini del piano medesimo e così:

- Razionalizzazione della spesa;
- Riqualificazione della spesa;
- Riordino amministrativo;
- Ristrutturazione amministrativa;
- Semplificazione;
- Digitalizzazione;
- Riduzione dei costi della politica;
- Riduzione dei costi di funzionamento, compresi appalti di servizio, affidamento alle partecipate, consulenza attraverso persone giuridiche, ecc.

La normativa citata prevede altresì che le economie realizzate siano utilizzabili solo se a consuntivo sarà accertato il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nel piano stesso e previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo.

L'Amministrazione ha dunque avviato un piano di razionalizzazione delle spese finalizzato a contenere in modo consolidato le spese, anche in considerazione del consolidato processo di progressiva riduzione delle risorse finanziarie trasferite agli enti locali;

I dirigenti, a seguito di diverse riunioni del Comitato di Direzione, nonché nel corso di vari incontri del Servizio Gestione del Personale e del Servizio Bilancio con ognuno dei restanti Dirigenti dell'Ente, hanno definito una serie di obiettivi di razionalizzazione e riqualificazione della spesa che si raccordano con tutti gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'ente.

In tale contesto i Dirigenti hanno provveduto a rilevare, per ogni progetto, i capitoli di bilancio i cui risparmi, se oggettivamente realizzati, rappresenteranno, a consuntivo, la dimostrazione tangibile dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi di contenimento della spesa, fermo restando l'obbligo di certificazione da parte degli organi di Controllo, così come già sopra ricordato.

Con il decreto n° 52 del 31 marzo 2017 il Presidente ha approvato il piano di razionalizzazione per l'anno 2017, individuando il filone di risparmio o di razionalizzazione, l'intervento e il capitolo di bilancio su cui viene attuato il risparmio stesso, il dirigente e il servizio o struttura di riferimento ed infine la descrizione del progetto su cui operare i tagli programmati e l'importo di economia presunta su cui operare i tagli programmati.

Le economie che verranno effettivamente realizzate, saranno destinate, previa certificazione resa dagli organi di controllo nella percentuale del 50% alle risorse decentrate 2018.

**10) Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi
(art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999, art. 43, comma 3, L. 449/1997)**

E' stata prevista nell'ipotesi d'accordo la possibilità di stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

IL Dirigente del Servizio Personale

Dr. Gabriele Annori

