



PROVINCIA
DI PARMA

IPOTESI DI ACCORDO N°2 DEL 12 NOVEMBRE 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa al Contratto Decentrato Integrativo Economico 2019 per il personale non dirigente della Provincia di Parma

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.

Circolare del 19 luglio 2012 n. 25

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Periodo temporale di vigenza	<u>Dall'1.1.2019 al 31.12.2019</u> Il Contratto decentrato Integrativo Economico per il personale non dirigente della Provincia di Parma è riferito alla sola annualità 2019
Composizione delegazione trattante della	<u>Parte Pubblica:</u> <ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale (Presidente)• Dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL – FPL• CSA Firmatarie della pre-intesa: <ul style="list-style-type: none">• <u>CGIL FP</u>• <u>CISL FP</u>
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	Tutti gli istituti economici previsti dal Contratto decentrato Integrativo Normativo 2018 -2020 per i quali si rinvia alla relazione illustrativa allegato A)

Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	E' stata richiesta la certificazione della costituzione delle risorse decentrate da parte dei Revisori, risultante dalle determinazioni n° 848 del 29 luglio 2019 e n° 1383 del 15 novembre 2019
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con provvedimento : -del Presidente n° 26945 del 8 ottobre 2019 sono state date le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica Con Decreto Presidenziale n.63 dell'1 aprile 2019 è stato adottato il piano della performance di cui all'art. 10 comma 1 lettera a) del Dlgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. <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 e ss.mm.ii.
		Con Decreto Presidenziale n.16 del 28 gennaio 2019 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 (PTPCT) 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 e ss.mm.ii. La Relazione della Performance, approvata con decreto del Presidente n°114 del 10 giugno 2019, è stata validata dal Nucleo di valutazione in data 7 giugno 2019 prot. n°1577

Oggetto:

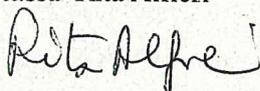
Modulo 1 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di Accordo

L'utilizzo delle risorse decentrate 2019 è diretta applicazione dei criteri previsti dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Personale non Dirigente della Provincia di Parma per il Triennio 2018-2020, per la cui illustrazione si rinvia all'allegata relazione Allegato A)

IL Presidente della delegazione trattante

Dott.ssa Rita Alfieri





PROVINCIA
DI PARMA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.

Circolare del 19 luglio 2012 n. 25

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

<p>Periodo temporale di vigenza</p>	<p><u>Dall'1.1.2018 al 31.12.2020</u> Relativamente all'anno 2018, nelle more della ridefinizione della disciplina contrattuale collettiva decentrata integrativa in attuazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle funzioni locali relativo al triennio 2016-2018, si applica la temporanea ultrattività di tutti gli istituti previsti nel CCDI sottoscritto il 29/11/2017, ad eccezione degli istituti che hanno esaurito i loro effetti, in conformità alla legislazione vigente in materia, nel rispetto dei vincoli di bilancio e al fine di assicurare il mantenimento per l'anno in corso degli attuali livelli retributivi connessi alle prestazioni individuali e collettive del personale, tenuto conto dei limiti ai trattamenti economici accessori del personale previsti dalla normativa vigente in materia (art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017) e delle risorse stabili del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività disponibili alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2018, ai sensi del predetto nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.</p>
--	---

<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p><u>Parte Pubblica.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale (Presidente) • Dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale ad interim <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle).</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FP • UIL – FPL • CSA <p><u>Firmatarie della pre-intesa.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FP • UIL – FPL
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>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.</p>
<p>Materie trattate dall'ipotesi d'accordo relativa al contratto integrativo 2018-2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE • RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE • CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE • CRITERI PER LA DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE • INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', e COMPENSI DI CUI ALL'ART.24, COMMA 1, DEL CCNL DEL 14/9/2000 • INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO – ART.70 BIS CCNL 21/5/2018 • INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO – art.56 quinquies CCNL 21/5/2018 • INDENNITA' DI FUNZIONE ART. 56 SEXIES CCNL 21/5/2018 • PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE • INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

		<ul style="list-style-type: none"> • COMPENSI DERIVANTI DA CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI PER CONSULENZE E SERVIZI AGGIUNTIVI (ART. 43, COMMA 3, L. 449/1997) • CRITERI DI RIPARTO RISORSE AGGIUNTIVE DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA (ART.16 DL 98/2011) • SISTEMA DI PEREQUAZIONE DEGLI INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE • SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO • CRITERI DI FLESSIBILITA' ORARIA • RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI • la disciplina dei punti i),K), l), m), n), o), q), r),s), z),del comma 4-dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018, è stata rinviata al momento in cui l'organizzazione dei servizi e dei rapporti di-lavoro ne richieda la necessità
<p>Rispetto dell'iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</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>E' stata acquisita la certificazione dei Revisori come previsto dall'articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.</p> <p>Con provvedimento :</p> <p>-del Presidente n° 24875 del 24 settembre 2018 sono state date le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la trattativa 2018-2020.</p> <p>-del nuovo Presidente n° 30313 del 26/11/2018 sono state date nuove direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la trattativa 2018-2020.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n. 54 del 28 marzo 2018 è stato adottato il piano della performance di cui all'art. 10 comma 1 lettera a) del Dlgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.</p> <p>Il Piano della Performance è stato <u>pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.</p>

	<p>Con Decreto Presidenziale n.1 del 2 gennaio 2018 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2019-2020 (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.</p> <p><u>Il programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato pubblicato ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera a) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.</u></p> <p>La Relazione della Performance, approvata con decreto del Presidente n°103 del 31 maggio 2018, e' stata validata dal Nucleo di valutazione in data 29 maggio 2018 prot. n°13954.</p>
--	---

Modulo 1 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di Accordo relativa al contratto decentrato integrativo- anni 2018-2020

<p>ART.1 QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE</p>	<p>Nell'articolo sono state indicate le fonti normative e contrattuali, nonché i vincoli di finanza pubblica che stanno alla base dell'ipotesi d'accordo del contratto integrativo 2018-2020</p>
<p>ART.2 AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, REVISIONE, DISCIPLINA TRANSITORIA.</p>	<p>Il CCNL da cui origina il presente contratto decentrato integrativo è stato stipulato il 21/5/2018, e la piattaforma di parte pubblica è stata inviata ai soggetti sindacali in data 25 settembre 2018, prot. n°25035; considerando il tempo necessario per addivenire alla stipula del presente accordo integrativo, e la sua validità triennale, si è reso necessario individuare i criteri della disciplina transitoria dei vari istituti.</p> <p>Si è quindi preso atto, relativamente all'anno 2018, nelle more della ridefinizione della disciplina contrattuale collettiva decentrata integrativa in attuazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro 21/5/2018, che si applica la temporanea ultrattività di tutti gli istituti previsti nel CCDI sottoscritto il 29/11/2017, ad eccezione degli</p>

	istituti che hanno esaurito i loro effetti.
ART.3 VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO	L'articolo prevede una verifica annuale dello stato di attuazione del Contratto Integrativo Decentrato 2018-2020, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
ART.4 RELAZIONI SINDACALI – ART. 5 INFORMAZIONE – ART.6 CONFRONTO	Su esplicita richiesta delle OOSS sono stati inseriti gli artt. 4-5-6 che reiterano nel testo del decentrato integrativo la disciplina delle relazioni sindacali prevista nel CCNL 21/5/2018.
ART. 7 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E INTERPRETAZIONE AUTENTICA	E' stato reiterato l'art.10 – clausole di raffreddamento – del CCNL 21/5/2018, a cui sono stati aggiunti due commi che stabiliscono i comportamenti da tenere nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI.
ART. 8 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. SOGGETTI E MATERIE. TEMPI E PROCEDURE	L'articolo illustra soggetti, materie , procedura e durata della contrattazione decentrata integrativa.
ART 9 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE	L'articolo illustra le modalità di quantificazione delle risorse decentrate.
ART. 10 CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	<p>Individua le voci di destinazione delle risorse decentrate, di cui si occuperà il decentrato integrativo triennale,(senza prevedere quelle che, per disposizioni contrattuali precedenti, es. indennità' di comparto, vengono annualmente e automaticamente imputate alle risorse decentrate, sulla base del personale in servizio) e nello specifico.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) premi correlati alla performance organizzativa, b) premi correlati alla performance individuale, c) compensi per indennità, d) compensi per specifiche responsabilità, e) compensi previsti da disposizioni di legge, f) progressioni economiche orizzontali, g) indennità di comparto. <p>Infine è stabilito che un'eventuale quota residuale di risorse decentrate, rimanente dopo il finanziamento degli istituti sopra specificati, sarà destinata al finanziamento delle voci corrispondenti alle lettere a) e b).</p>

	<p>Relativamente alle posizioni organizzative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - viene reiterata la disposizione del CCNL secondo cui nel periodo di vigenza del CCDI sono soggetti a contrattazione eventuali incrementi dell'apposito fondo, costituito dalle risorse destinate nel 2017, ove impicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art.67 del CCNL 21/5/2018; - viene disposto che nella nuova determinazione dei criteri di pesatura delle posizioni organizzative dovranno avere un peso significativo sia la complessità organizzativa e gestionale della struttura assegnata che la delega di funzioni dirigenziali con particolare attenzione alla possibilità di firma di provvedimenti dirigenziali a rilevanza esterna; - che la quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà eccedere il 30% della retribuzione di posizione stessa e dovrà essere predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi; - che un'adeguata attenzione alla retribuzione di risultato e la conseguente quantificazione è finalizzata a rendere gli incaricati di posizione organizzativa maggiormente orientati al raggiungimento degli obiettivi della amministrazione rendendoli pienamente consapevoli e motivati alla copertura del loro ruolo professionale e strategico.
<p>ART. 11 RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA INDIVIDUALE</p>	<p>L'articolo prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reiterando la norma del CCNL (art.68, comma 2), che la contrattazione decentrata destini la parte prevalente delle risorse variabili, con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, a: <ul style="list-style-type: none"> a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché

	<p>compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;</p> <p>e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;</p> <p>f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater;</p> <p>- che in particolare, almeno il 30% delle risorse variabili va destinato alla performance individuale.</p> <p>L'articolo prevede altresì i criteri per la DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (cosiddetto super premio), individuando una quota del 5% della somma destinata a premi correlati alla performance individuale da attribuire a detta maggiorazione del premio.</p> <p>Viene previsto che la maggiorazione del premio non sia inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti.</p> <p>La quota dei beneficiari viene individuata nel 15% del personale che presenta, nella valutazione annuale, i valori più alti. A parità di punteggio avrà la priorità il dipendente che ha ricevuto una valutazione più alta in un determinato indicatore comportamentale, da individuare nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Parma.</p> <p>L'applicazione del PREMIO INDIVIDUALE verrà effettuata a decorrere dal 2019.</p>
--	--

<p>ART. 12 INDENNITÀ DI TURNO, DI REPERIBILITÀ E COMPENSI DI CUI ALL'ART.24, COMMA 1 DEL CCNL DEL 14.09.2000</p>	<p>Si confermano le norme dei CCNL vigenti in materia, e non oggetto di disapplicazione, nonché quanto previsto dagli artt.13 e 14 del CCDI del 2017, finché permarrà l'attuale organizzazione dei servizi.</p> <p>Secondo le indicazioni dell'Ufficio personale, la spesa prevista per il 2018 è la seguente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ indennità di turno € 8,400; ▪ indennità di reperibilità € 78.149,00 complessivi così suddivisi. <ul style="list-style-type: none"> - € 600,00 Sistemi Informativi - € 62.734,50 Viabilità - € 12.900,18 Polizia Provinciale - € 557,64 Palestre - € 743,76 Gabinetto Presidenza
--	---

	<p>- € 612,92 Edilizia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ indennità di maggiorazione oraria € 1.700 <p>Per gli anni 2019-2020, rebus sic stantibus, la spesa è stimata in misura uguale.</p> <p>La suddetta spesa è stimata sulla base dei dati oggi disponibili, salvo modifiche, nel biennio successivo, dovute o al variare del numero dei dipendenti interessati o al variare delle condizioni alla cui ricorrenza sono legati i vari istituti.</p>
--	--

<p>ART. 13 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 70 BIS CCNL 21/5/2018</p>	<p>Per l'anno 2018 si conferma quanto previsto dagli artt.10, 11 e 12 del CCDI del 2017, cui si rinvia, mentre viene disciplinata la nuova indennità di condizioni di lavoro che verrà corrisposta agli aventi diritto a decorrere dal 01/01/2019. Per l'anno 2018 la spesa prevista è la seguente:</p> <p>per l'indennità di rischio € 13.000,00 per l'indennità di disagio è € 2.470,00</p>
<p>Dal 2019 e anni seguenti è stata prevista l'attivazione dell'indennità di condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis del CCNL 21/05/2018.</p> <p>Per determinare la misura dell'indennità è stato tenuto conto di due criteri distintivi, così enucleati:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente; 2) caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna in base ai presupposti indicati dalla norma contrattuale. <p>E' stato previsto che l'incidenza delle causali venga così misurata.</p> <p>Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (1 – 10)</p> <ol style="list-style-type: none"> a) RISCHIO - fino a 5 (scala sviluppata su 0,5 decimali) b) DISAGIO - fino a 3 (scala sviluppata su 0,5 decimali) c) MANEGGIO VALORI - fino a 2 (scala sviluppata su 0,5 decimali) <p>per un totale di 10 punti decimali</p> <p>La graduazione del punteggio viene poi ancorata alla sussistenza delle condizioni di esposizione secondo un minimale parametro distintivo, ad esempio:</p> <p>I. RISCHIO: - elevato - 5 - medio - 3 - minimo - 2</p> <p>II. DISAGIO: - elevato - 3 - medio - 2 - minimo - 1</p> <p>III. MANEGGIO VALORI:</p> <p>- elevato - 2 (maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 258.228,45)</p>	

- medio = 1 (maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 129.114,22)

minimo = 0,5 (maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 51.645,09)

Caratteristiche dell'esposizione (in ambiente esterno)

La graduazione viene operata in termini di coefficienti di correzione da applicare al sistema di ponderazione di cui sopra, nell'ottica di ponderare, al meglio, la sussistenza dei presupposti applicativi e la loro effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata, come segue:

- 1) Esposizione costante - coeff. 0,4
- 2) Esposizione ricorrente - coeff. 0,3
- 3) Esposizione alternata - coeff. 0,2
- 4) Esposizione episodica - coeff. 0,1

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal Ccnl (€ 1 - € 10).

Il documento di valutazione dei rischi dell'ente prevede come interessati al rischio medio i seguenti lavoratori: i dipendenti operativi del servizio viabilità e patrimonio, cui viene riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo, a seguito della seguente pesatura:

Posizione con rischio medio riconosciuto dal DVR - 3

Esposizione costante con relativo coeff. = 0,4

Il valore indennitario, pertanto, risulta così determinato.

$3 \times 0,4 = 1,2$ per ciascuna giornata di effettiva attività resa in ambienti esterni,

per un totale mensile di circa € 31,2 lordi mensili (1,2 per circa 26 gg. medi per 10,5 mesi)

Sulla base dei criteri individuati nel CDI, la spesa prevista nell'Ente, su base annua, è di € 14.500,00 per ciascuno degli anni 2019 e 2020.

La suddetta spesa è stimata sulla base dei dati oggi disponibili, salvo modifiche, nel biennio successivo, dovute o al variare del numero dei dipendenti interessati o al variare delle condizioni alla cui ricorrenza sono legati i vari istituti.

Le parti hanno convenuto che non esistono i presupposti per l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro per remunerare particolari situazioni di disagio, essendo prevista nel CCNL 21/5/2018, per il personale di vigilanza che ne era destinatario in virtù del precedente CCDI, una specifica indennità (art.56 quinquies del predetto CCNL), disciplinata dal successivo art.14.

ART. 14 INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018

Dal 2019 e anni seguenti è stata prevista l'attivazione dell'indennità di SERVIZIO ESTERNO prevista dall'art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018. Per determinare la misura dell'indennità è stato tenuto conto dei seguenti coefficienti collegati all'esposizione, con una maggiorazione costante di 0,25 tra un livello e quello superiore.

- 1) Esposizione continua - coeff. 1,25

2) Esposizione ricorrente - coeff. 1
 3) Esposizione alternata - coeff. 0,75
 4) Esposizione episodica - coeff. 0,5
 Il valore dell'indennità, pertanto, viene definito sulla base di un indice dato dal calcolo ponderale della percentuale del tempo di lavoro impiegato nelle varie attività con esposizione esterna, che dà luogo alla seguente tabella, elaborata previa ricognizione delle funzioni della Polizia provinciale e della frequenza di esposizione al lavoro esterno

Servizio esterno	Tempo lavoro	Tipo esposizione	Coefficiente esposizione	Indice
Polizia ambientale ed ittico-venatoria	80%	continua	1,25	1,00
Soccorso in caso di calamità, ecc.	5%	episodica	0,5	0,03
Controllo della mobilità e sicurezza stradale	5%	alternata	0,75	0,04
Funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza	2%	episodica	0,5	0,01
Polizia giudiziaria	5%	continua	1,25	0,06
		totale		1,14

Essendo l'indennità da corrispondersi per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno, si avrà un totale mensile di circa € 29,64 euro lordi mensili (1,14 per circa 26 gg. medi per 10,5 mesi)."

Lo stesso Dirigente è tenuto a riscontrare con cadenza periodica, almeno annuale, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità. Qualora intervengano mutamenti di mansioni per cui vengano meno le condizioni di erogazione della presente indennità, il Dirigente dovrà tempestivamente comunicare tale mutamento all'ufficio organizzazione e all'ufficio personale.

Sulla base dell'applicazione dei criteri indicati nell'articolo del CDI, la spesa prevista nell'Ente, su base annua, è di € 3.430,00 per ciascuno degli anni 2019 e 2020.

La suddetta spesa è stimata sulla base dei dati oggi disponibili, salvo modifiche, nel biennio successivo, dovute o al variare del numero dei dipendenti interessati o al variare delle condizioni alla cui ricorrenza sono legati i vari istituti.

Nell'articolo sono specificati i potenziali destinatari, gli importi, le modalità di calcolo e quelle di assegnazione.

ART. 15 INDENNITA' DI FUNZIONE ART. 56 SEXIES	Le parti hanno convenuto di non riconoscere questa indennità, in quanto non vi sono i presupposti per la sua applicazione, data la facoltatività dell'istituto e il limite dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017.
ART. 16 CRITERI GENERALI ART.7 COMMA 4, LETTERA C E ART. 16 DEL CCNL21/5/2018	Le progressioni economiche all'interno della categoria trovano il loro finanziamento nella

parte stabile del fondo per le risorse decentrate. Il percorso si svilupperà nell'arco del triennio di valenza normativa del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2018-2020. Nell'articolo è previsto, che il riconoscimento delle progressioni economiche avvenga, conformemente al disposto normativo e del CCNL, in maniera selettiva, teso a premiare il merito, ad una quota limitata di beneficiari e comunque in una proporzione tale che, a regime (fine 2020), il fondo PEO non incida più del 45%-45,50% del totale delle risorse stabili.

L'Amministrazione destinerà all'applicazione di tale istituto € 25.000 per l'anno 2018, € 20.000 per l'anno 2019 e € 20.000 per l'anno 2020, per un totale triennale di € 65.000.

Per il 2018 la somma destinata a tale scopo verrà ripartita tra le categorie nel seguente modo.

A+B 15%

C 15%

D 70%

relative ai dipendenti in servizio al momento di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.

Per le progressioni dell'anno 2018, in considerazione della data di stipula del CCNL e del CCDI, verrà applicata la metodologia allegata al CCDI 2017, fatte salve le seguenti modifiche.

- accesso: verranno ammessi a progressioni i dipendenti in servizio al momento di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo che le prevede, che abbiano 24 mesi di anzianità di servizio nell'Ente e nella posizione economica di appartenenza (art.16, comma 6, CCNL 21/5/2018), senza considerare eventuali periodi prestati a tempo

	<p>determinato o con contratto di formazione lavoro;</p> <p>- efficacia, dal momento di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo;</p> <p>La regolamentazione dell'istituto per il biennio 2019-2020 verrà approvata dall'Amministrazione una volta terminato il confronto con le OO.SS.</p>
<p>ART. 17 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.17, COMMA 2, LETTERA I, CCNL 1/4/1999 E ART.70 QUINQUIES DEL CCNL 21/5/2018)</p>	<p>Per l'anno 2018 e parte del 2019, si rinvia a quanto previsto dall'allegato C) del CCDI del 2017, finché permarrà l'attuale assetto dell'area delle posizioni organizzative.</p> <p>Le specifiche responsabilità attribuite nel 2018 comportano una spesa annua totale di € 67.100,00 (il personale dei Centri per l'Impiego è stato conteggiato solo per 5 mesi di servizio).</p> <p>Dal momento dell'entrata in vigore del nuovo assetto delle Posizioni organizzative, verrà applicata la nuova metodologia di riconoscimento delle indennità di specifiche responsabilità, basata sulla pesatura, da parte dei Dirigenti, delle fattispecie cui ricollegare l'attribuzione del beneficio, con i valori economici collegati.</p> <p>Nell'articolo vengono disciplinate anche le modalità di ripartizione delle risorse per il finanziamento delle indennità di specifiche responsabilità, e la procedura per l'attribuzione, secondo la nuova metodologia.</p> <p>Relativamente alle Specifiche Responsabilità, rebus sic stantibus, per gli anni 2019-2020, la spesa è stimata in € 63.100,00 per ciascuno degli anni 2019 e 2020.</p> <p>La suddetta spesa è stimata sulla base dei dati oggi disponibili, salvo modifiche, nel biennio successivo, dovute o al variare del numero dei</p>

	<p>dipendenti interessati o al variare delle condizioni alla cui ricorrenza sono legati i vari istituti.</p>
<p>ART. 18 COMPENSI DERIVANTI DA CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI PER CONSULENZE E SERVIZI AGGIUNTIVI (ART.15, COMMA 1, LETTERA D, CCNL 1/4/1999, ART.43, COMMA 3, L. 449/1997)</p>	<p>Si conferma quanto previsto dal Decreto Presidenziale n.15 del 2/2/2018, fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme di legge che dettino norme incompatibili con il citato Decreto Presidenziale.</p> <p>E' prevista 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. La disciplina di predette convenzioni è disciplinata dall'art. 47 Bis Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi.</p> <p>L'Ente da' applicazione a quanto previsto dalla RGS nella Circolare n. 16/2012. "Si tratta degli incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" esplicitato dalla circolare n. 12/2011, incarichi da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione. Attengono a questa fattispecie, a titolo esemplificativo, le risorse trasferite all'Amministrazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione, i proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997.</p>
<p>ART. 19. CRITERI DI RIPARTO RISORSE AGGIUNTIVE DERIVANTI DA "PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA" (ART.16, COMMA 4-6 D.L. 6/7/2011 N.98, CONV. L.111/2011)</p>	<p>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,</p>

	<p>entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.</p> <p>Con il decreto n° 201 del 15 ottobre 2018 il Presidente ha approvato il piano di razionalizzazione per l'anno 2018, individuando le azioni 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.</p> <p>Le economie che verranno effettivamente realizzate, saranno destinate, previa certificazione resa dagli organi di controllo nella percentuale del 50% alle risorse decentrate 2019.</p>
<p>ART. 20 – SISTEMA DI PEREQUAZIONE DEGLI INCENTIVI, DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, SPETTANTI AL PERSONALE IN AGGIUNTA AI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</p>	<p>Nell'articolo viene definito un sistema di perequazione, riferito alla distribuzione di incentivi per le attività tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii, che prevede una progressiva riduzione del compenso relativo alla performance organizzativa, come di seguito indicato.</p> <p>a) importo incentivo fino a € 2.500,00. nessuna riduzione del compenso relativo alla performance organizzativa ;</p> <p>b) importo incentivo oltre € 2.500,00 e fino a € 6.000,00. riduzione del compenso di performance organizzativa secondo la seguente formula.</p> $p = 100 \times (K - 2.500) / 3.500$ <p>dove</p> <p>p = percentuale di riduzione</p> <p>K = importo incentivo al netto degli oneri riflessi</p>

	<p>c) importo incentivo oltre € 6.000,00. nessun compenso per performance organizzativa.</p> <p>La stessa modalità di riduzione di cui al comma 1 viene applicata sul 50% dell'indennità di risultato per i titolari di posizioni organizzative.</p> <p>A seguito della determinazione dei nuovi criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, come previsto dal comma 4 del CCNL 21/5/2018, potrà essere ridefinita la disciplina del sistema di perequazione relativo ai titolari di posizione organizzativa interessati all'erogazione dell' incentivo per funzioni tecniche.</p>
<p>ART. 21 ALTRE MATERIE PREVISTE DALL'ART.7 DEL CCNL 21/05/2018</p>	<p>La disciplina dei punti i),k), l), m), n), o), q), r),s), z) e del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018 è stata rinviata al momento in cui l'organizzazione dei servizi e dei rapporti di lavoro ne richiederà la necessità.</p>
<p>ART. 22 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</p>	<p>Viene stabilito che a valle della riunione periodica, prevista dall'art. 35 del D.Lgs.vo 81/2008 e ss.mm.ii., in apposito incontro con il dirigente di ragioneria sia trattato il tema della copertura finanziaria del piano di intervento definito dalla riunione periodica.</p> <p>Viene disciplinato anche l'aspetto della formazione obbligatoria, per il personale, per i neo assunti.</p> <p>Viene stabilito che ogni qualvolta verranno attuate riorganizzazioni delle attività a rischio, verrà richiesto il parere del RLS.</p>
<p>ART. 23 FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' IN ENTRATA E IN USCITA</p>	<p>Vengono disciplinate le fasce temporali di flessibilità in entrata e uscita del personale che opera su 5 giorni lavorativi, di quello</p>

	operante sulle strade, degli agenti di Polizia provinciale, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, e dei dipendenti che usufruiscono della flessibilità oraria maggiorata.
ART. 24 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi	Le parti hanno convenuto sull'istituzione di un tavolo di monitoraggio costituito dal Segretario generale, dalla RSU e almeno un referente per ogni Servizio, che si riunisca almeno 1 volta all'anno, su convocazione del Segretario generale, e comunque su richiesta delle parti.
ART.25 DISPOSIZIONE FINALE	Viene prevista una norma di chiusura , nel rinvio alle vigenti disposizioni contenute nel C.C.N.L.21/05/2018 ed alle disposizioni legislative in materia, per quanto non espressamente previsto e disciplinato nel Contratto Decentrato Integrativo.

IL Presidente della delegazione trattante

D.ssa Rita Alfieri

