



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'1.1.2015 al 31.12.2015</u>
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> • Segretario Generale (Presidente) • Dirigente del Servizio Ragioneria Trattamento Economico del Personale (componente) • Dirigente del Servizio Gestione del Personale (componente) <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> • CGIL FP • CISL FP • UIL – FPL • DICCAP – SULPM • CSA – REGIONI AUTONOMIA LOCALI
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 <u>2015</u>	• INDENNITA' DI COMPARTO; • RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'; • INDENNITA' DI COORDINAMENTO; • INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, DISAGIO, MAGGIORAZIONE LAVORO ORDINARIO; • SPECIFICHE RESPONSABILITA'; • INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI; • INCENTIVO "LEGGE MERLONI";

Rispetto dell'iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	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. 76706 del 9 dicembre 2015 è stata data la direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la trattativa 2015. Con Decreto Presidenziale n. 306 del 25 novembre 2015 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. 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. <u>Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera a) del Dlgs 33/2013.



Modulo 1 – Scheda 1.2
Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di
Accordo relativa al contratto decentrato integrativo- anno 2015

1) INDENNITA' DI COMPARTO

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

Per l'anno 2015 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili, calcolate dall'Ufficio trattamento economico, sono le seguenti:

INDENNITA' DI COMPARTO		
CATEGORIA	N° DIPENDENTI ALL'1.1.2015	SOMMA PREVISTA
D3	66	37.184,40
D	112	63.100,80
C	140	69.652,80
B3	17	7.258,32
B	60	25.617,60
A	4	1.406,88
TOTALE	399	204.220,80

Note: L'importo previsto nell'utilizzo del fondo anno 2015 pari ad €. 196.844,05 tiene conto delle cessazioni intervenute nel corso del 2015.

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 2015 non sono previste nuove attribuzioni di progressioni economiche orizzontali.

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

La riforma in atto delle Province e la consistente riduzione delle risorse economiche ha determinato la necessità di rivedere la struttura organizzativa dell'Ente, con l'obiettivo di riordinare l'organigramma generale e di ridimensionare le posizioni organizzative, in numero e contenuto adeguati allo scenario prospettato dalla riforma stessa.

Con Delibera di Giunta Provinciale n. 320 del 30 luglio 2014 è stata deliberata, a seguito di una razionalizzazione e snellimento della struttura organizzativa con riferimento agli incarichi di posizione organizzativa, la cessazione di n. 4 Posizioni Organizzative e non più confermabili, sulla base di dati già evidenti, nel quadro del drastico contenimento della spesa e del riassetto delle Province in corso (po gabinetto di presidenza; po gabinetto presidente del consiglio e segreteria del consiglio; po manutenzione ordinaria edifici scolastici ed extrascolastici; po osservatorio sul mercato del lavoro).

Con Decreto Presidenziale n. 1 del 30 ottobre 2014, sono stati rivisti i criteri di individuazione delle posizioni organizzative .

Con Decreto Presidenziale n. 30 del 25 novembre 2014 è stato approvato:

- il nuovo organigramma generale, redatto sulla base delle funzioni individuate dall'art. 1 della L. 56/2014,
- la riduzione/accorpamento/nuova istituzione delle posizioni organizzative necessarie al buon funzionamento della nuova struttura organica, consistenti in una diminuzione di n. 8 figure di posizioni organizzative, che risultano così ridotte, dal 2015, da 37 a 27. Con il

medesimo Decreto Presidenziale sono stati approvati i criteri di pesatura delle posizioni organizzative con il relativo valore economico.

Con Decreto Presidenziale n. 38 del 1 dicembre 2014, è stata approvata l'istituzione delle posizioni organizzative di cui l'Ente necessita, l'assegnazione delle medesime alle strutture organiche unitamente alla loro pesatura e corrispondente retribuzione.

AREA PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE	STRUTTURA	PUNTI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Pianificazione Territoriale (Alta professionalità)	Servizio Pianificazione Territoriale	150	€ 12.500,00
Programmazione rete scolastica e gestione sostegni economici	Servizio Programmazione Rete Scolastica	102	€ 12.500,00
Ufficio assistenza tecnico amministrativa agli Enti Locali per gli strumenti di programmazione economica	Ufficio Assistenza Tecnico-Amministrativa agli Enti Locali per gli strumenti di Programmazione Economica	82	€ 8.000,00

AREA GESTIONE

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE	STRUTTURA	PUNTI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Programmazione e progettazione infrastrutture e direzione lavori	Servizio Costruzione e Gestione delle Strade e delle Infrastrutture - Trasporti	99	€ 10.500,00
Coordinamento tecnicoamministrativo viabilità e trasporti	Servizio Costruzione e Gestione delle Strade e delle Infrastrutture - Trasporti	106	€ 12.500,00
Gestione e controllo h 24 del territorio in merito alla viabilità	Servizio Costruzione e Gestione delle Strade e delle Infrastrutture - Trasporti	80	€ 8.000,00
Gestione e controllo h 24 del territorio in merito alla viabilità	Servizio Costruzione e Gestione delle Strade e delle Infrastrutture - Trasporti	80	€ 8.000,00
Concessione stradali, autorizzazioni, nulla osta	Servizio Costruzione e Gestione delle Strade e delle Infrastrutture - Trasporti	72	€ 6.200,00
Gestione amministrativa patrimonio	Servizio Edilizia Scolastica e Altro Patrimonio	92	€ 9.500,00
Gestione tecnica patrimonio	Servizio Edilizia	98	€ 10.500,00

	Scolastica e Altro Patrimonio		
Coordinamento tecnico amministrativo	Servizio Edilizia Scolastica e Altro Patrimonio	102	€ 12.500,00
Autorizzazioni, progettazione, bonifiche, studi di fattibilità ambientale	Servizio Tutela e Valorizzazione dell'Ambiente	104	€ 12.500,00
Bilancio, controllo di gestione tutela e valorizzazione ambientale	Servizio Tutela e Valorizzazione dell'Ambiente	92	€ 9.500,00
Contratti e appalti, espropri e servitù, sicurezza sul lavoro	Servizio Contratti e Appalti - Espropri e Servitù - Sicurezza sul Lavoro	104	€ 12.500,00

AREA DEI SERVIZI CONTABILI

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE	STRUTTURA	PUNTI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Bilancio e contabilità	Servizio Ragioneria e Trattamento Economico del Personale	97	€ 10.500,00
Tributi, mutui e finanza	Servizio Ragioneria e Trattamento Economico del Personale	103	€ 12.500,00
Trattamento economico del personale	Servizio Ragioneria e Trattamento Economico del Personale	89	€ 9.500,00
Sistemi informativi, Provveditorato, Spending review e Protocollo-Archivio	Servizio Sistemi Informativi - Provveditorato - Protocollo e Archivio - Spending Review	104	€ 12.500,00

AREA DEI SERVIZI INTERNI

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE	STRUTTURA	PUNTI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Gestione del personale (Alta professionalità)	Servizio Personale	150	€ 12.500,00
Previdenza	Servizio Personale	71	€ 6.200,00
Organizzazione - Controllo Strategico - Controllo di Gestione - Statistica	Organizzazione - Controllo Strategico - Controllo di Gestione - Statistica	82	€ 8.000,00

AREA FUNZIONI DA RIORDINARE

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE	STRUTTURA	PUNTI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
-------------------------------	-----------	-------	---------------------------

Sviluppo e programmazione territoriale – agricoltura sostenibile, montagna e pianificazione	Servizio Agricoltura e Risorse Naturali	103	€ 12.500,00
Produzioni ed interventi di mercato – promozione e sviluppo agroalimentare	Servizio Agricoltura e Risorse Naturali	91	€ 9.500,00
Programmazione e gestione faunistico – venatoria ed ittica – tutela prodotti del sottobosco	Servizio Agricoltura e Risorse Naturali	71	€ 6.200,00
Servizi per il lavoro, collocamento mirato e gestione dei sistemi informativi regionali	Servizio Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro	108	€ 12.500,00
Formazione professionale e programmazione politiche attive per l'inserimento dei lavoratori disabili e svantaggiati	Servizio Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro	90	€ 9.500,00
Corpo di polizia provinciale (Alta professionalità)	Servizio Corpo di Polizia Provinciale	150	€ 12.500,00

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, con dispongo presidenziale n. 76706 del 9/12/2015 è stato stabilito, che, per l'anno 2015, la retribuzione di risultato teorica massima attribuibile agli incaricati di posizione organizzativa sia pari al 15% della retribuzione di posizione.

Per l'anno 2015, si conferma quanto già previsto nel CCDI per il 2014, ovvero che le p.o. che nell'anno di riferimento avessero percepito una somma pari o superiore a € 3.000,00 a titolo di incentivo di cui alla L. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni, cosiddetta legge "Merloni", non avrebbero partecipato alle quote spettanti a titolo di ripartizione del risultato, mentre le p.o. che nel corrente anno avessero percepito una somma inferiore ad € 3.000,00 a titolo di legge "Merloni", avrebbero avuto diritto alla corresponsione di una quota del 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, è di € 9.649,57.

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 2015 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 2015
Operai (Viabilità)	€. 13.000,00
Edilizia	€. 0,00
Totale	€. 13.000,00

Note: Il personale rientrante nella casistica del Rischio è stato individuato, dai responsabili dei servizi, per l'anno 2015, solo per gli operai della 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 18 luglio 2002 n. 730, 20 marzo 2003 n. 211 e 20 dicembre 2012 n. 671, la GP aveva stabilito di istituire il servizio di pronta reperibilità in capo ai Servizi ivi indicati, per il numero di ore giornaliera e per il numero di giornate mensili ivi riportate.

A seguito dell'evoluzione del quadro strutturale interno, intervenuto in ampi settori dell'ente, a consuntivo dell'analisi organizzativa svolta unitamente ai Dirigenti, ai quali compete l'organizzazione dell'attività da predisporre, il Presidente con Decreto n. 57 del 23 dicembre 2014, ha revisionato i servizi di pronta reperibilità ritenuti indispensabili. I servizi sono confermati anche per l'anno 2015 e sono riconosciuti alle strutture sotto indicate, per le ragioni esposte di seguito e così:



Ambiente e Protezione Civile: in relazione alla necessità di garantire l'intervento del personale addetto in occasione di eventi calamitosi sul territorio provinciale;

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, per tutto l'anno 2014, e il personale di segreteria della Giunta Provinciale 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;

Per quanto riguarda l'unità con funzioni di Segreteria del Presidente, la reperibilità è individuata dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014, mentre per l'unità con funzioni di Segreteria della Giunta Provinciale, la reperibilità viene riconosciuta dal 1° gennaio 2014 al 9 ottobre 2014, in relazione al fatto che la Legge 56/2014 di riforma delle Province ha eliminato la Giunta Provinciale, rendendo così non più funzionale l'attività di pronta reperibilità del personale, precedentemente addetto alla sedute della stessa Giunta.

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;

Sono istituite pertanto le aree di pronto intervento sotto riportate, per una spesa presunta massima indicata a fianco di ogni struttura:

INDENNITA' DI REPERIBILITA'	
STRUTTURE	SPESA ANNUA PRESUNTA 2015
Ambiente e Protezione Civile	€ 5.576,40
Sistemi Informativi	€ 600,00
Viabilità	€ 62.734,50
Polizia Provinciale	€ 11.200,00
Palestre	€ 1.115,28
Gabinetto Presidenza	€ 743,76
Edilizia	€ 1.115,28

Totale	€ 83.085,22

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;
 - 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.

Le fasce di riferimento e i relativi compensi vengono confermati per il 2015.

Le risorse destinate a tale casistica, per l'anno 2015, sono le seguenti:

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI	
STRUTTURE	SPESA ANNUA PRESUNTA 2015
Servizio Bilancio	€ 112,32

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.

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.
 - In tale casistica si riconoscono gli operatori di Polizia Provinciale, presenti in organico nel numero di **17**; 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.**
- Al personale che opera presso l'Oasi Faunistica del Monte Fuso per il disagio derivante dal continuo rapporto con gli animali, ai quali devono essere garantite custodia e assistenza giornaliera.

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 indennità, riconosciuta alle strutture sotto indicate, sono le seguenti:

INDENNITA' DI DISAGIO	
STRUTTURE	SPESA ANNUA PRESUNTA 2015 (€ 20,66 mensili e € 29,00 per vigili Corpo di Polizia)
Ambiente (solo vigili)	€ 300,00
Turismo (Monte Fuso)	€ 237,72
Vigili Provinciali	€ 2.470,00
Totale	€ 3.007,72

5.6) Indennità di maggiorazione oraria

L'indennità di maggiorazione oraria, pari ad € 2.293,64, spetta a n. 14 operatori addetti alla polizia provinciale.

INDENNITA' DI MAGGIORAZIONE ORARIA	
STRUTTURE	SPESA ANNUA PRESUNTA 2015
Vigili Provinciali	€ 1.090,00

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 1.000 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.

L'attribuzione dei vari criteri dà luogo ad un punteggio, sulla base del quale viene attribuita l'indennità.

Ogni criterio corrisponde ad un punteggio e ogni punto corrisponde ad un valore economico pari ad € 100,00.

Il punteggio corrispondente ad ogni criterio è stato determinato sulla base del peso e delle peculiarità del criterio stesso rispetto all'istituto contrattuale che si va ad attribuire.

L'ammontare della specifica responsabilità dipende dal punteggio ottenuto, che dovrà essere compreso tra 10 e 20 punti, corrispondenti rispettivamente a 1000 e 2000 euro (più è alto il livello di responsabilità/esposizione, più alto è il punteggio quindi più alta deve essere la retribuzione).

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.

La regolamentazione di cui all'atto di GP 21 giugno 2012 n. 351 viene confermata per l'anno 2015.



SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
N. DIPENDENTI ASSEGNATARI DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ (RILEVAZIONE 1.12.2015)	FASCIA ECONOMICA SPECIFICA RESPONSABILITÀ SU BASE ANNUA
4 posti vacanti	1.000
26	1.000
1 posto vacante	1.100
5	1.100
2 posto vacante	1.200
4	1.200
2 posto vacante	1.300
4	1.300
2 posti vacanti	1.400
4	1.400
4	1.500
2	1.700
7	1.800
14	2.000
70 + 11 (vacanti)	110.000,00

L'importo riferito all'anno 2015 è pari ad 98.408,38 in quanto tiene conto sia delle cessazioni che delle nuove attribuzioni intervenute nel corso dell'anno 2015

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

Le modalità di incentivazione della produttività per l'anno 2015 sono state approvate dal Decreto Presidenziale n. 315 del 2 dicembre 2015.

Il DLGS 150/2009 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.

La PERFORMANCE ORGANIZZATIVA è valutata per un massimo teorico di 300 punti così suddivisi:

- 30 punti sul risultato ottenuto dal progetto comune a tutto l'Ente, che riguarda un'indagine sulla domanda di servizi forniti dalla Provincia per i Comuni del territorio (questo progetto sostituisce la customer satisfaction);
- 135 punti sul risultato ottenuto dal progetto comune a tutto l'Ente, che riguarda le azioni di spending review finalizzate al contenimento di alcuni costi legati ai beni di consumo

- 135 punti sul risultato ottenuto dal progetto comune a tutto l'Ente, che riguarda la collaborazione alla prima stesura del Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Parma.

I risultati dei progetti comuni, saranno certificati nel seguente modo:

- Progetto "Indagine sulla domanda di servizi forniti dalla Provincia per i Comuni del territorio" e progetto "Collaborazione alla prima stesura del Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Parma" a cura del Servizio Organizzazione Controlli Statistica e sottoposti al Nucleo di Valutazione
- Progetto "Azioni di spending review finalizzate al contenimento di alcuni costi legati ai beni di consumo" a cura del Servizio Sistemi Informativi, Provveditorato, Protocollo e Archivio e sottoposto al Nucleo di Valutazione

Per ogni obiettivo 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.

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 è valutata per un massimo teorico di 700 punti, sulla base dei seguenti criteri, ad ognuno dei quali corrisponde un "peso" in percentuale e così:

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 (da zero a 4 punti) assegnato ad ogni criterio in sede di valutazione a cura del responsabile moltiplicato per la corrispondente percentuale correlata al "peso" di ogni criterio determina un valore ponderato a cui corrisponde la percentuale che dà luogo al compenso.

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 2015, si conferma quanto già deliberato per il 2013, ovvero quanto approvato con provvedimento 19 dicembre 2013 n. 708 la G.P. dove veniva stabilito 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 di cui alla L. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni, cosiddetta **legge "Merloni"**, 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 legge "Merloni"*, 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*.

Per l'anno 2015 sono stati previsti i seguenti progetti speciali di produttività:

- 1) Progetto internalizzazione pubblicità e pubbliche affissioni: censimento – prima fase - € 15.000,00
- 2) Progetto continuità dei servizi nel Servizio Ragioneria Trattamento Economico del Personale e Società Partecipate - € 5.000,00
- 3) Progetto Centri per l'Impiego - € 12.000,00 (compresi i lavoratori del Sild)
- 4) Progetto speciale Servizio Personale - € 5.000,00

8) INCENTIVO "LEGGE MERLONI"

Il provvedimento della GP 28 maggio 2009 n. 502, così come modificato con atto G.P. 13 dicembre 2012 n. 666, regola a livello decentrato le modalità di erogazione dell'incentivo di cui all'art. 92 del DLGS 163/2006 (codice degli appalti), da riconoscere al personale avente diritto in relazione a lavori, servizi e forniture, in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE.

Il regolamento disciplina le percentuali da applicare all'importo a base di gara, i criteri di ripartizione, l'entità massima dell'incentivo, i procedimenti di liquidazione e individua i soggetti aventi diritto, sia per quanto riguarda la progettazione, che la pianificazione.

Nelle more di adeguamento del regolamento alle novità normative in materia di "Incentivo Merloni", è stata inviata una circolare ai dirigenti, con la quale si disponeva che solo 80% della cifra prevista nei quadri economici fosse effettivamente destinata alla remunerazione del personale e che il rimanente 20% fosse invece riservato alle iniziative di cui al comma 7-quater dell'art. 93 del Codice dei Contratti Pubblici.

Per l'anno 2015 non è stato adottato da parte dell'Amministrazione alcun piano di razionalizzazione.

Le tabelle di calcolo delle singole voci di utilizzo delle risorse decentrate sono state calcolate, per competenza, dall'Ufficio trattamento economico del personale.

IL Dirigente del Servizio Personale

Dr. Gabriele Annoni



