

COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI

LINEE GUIDA DELLA GIUNTA PROVINCIALE PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DELL'ENTE

1. Premessa

Le linee guida che la Giunta Provinciale attribuisce alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del contratto decentrato integrativo dell'Ente sono da collocare e da comprendere negli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire attraverso questo strumento e nello "spirito" che negli ultimi anni ci ha caratterizzato, di condivisione di tali obiettivi e di ricerca di soluzioni con essi coerenti da parte di tutti coloro che saranno chiamati ad applicarlo.

Il contratto decentrato integrativo deve contenere gli strumenti che consentano alla "performance" di divenire variabile imprescindibile della qualità del lavoro, della valorizzazione delle risorse umane e della partecipazione attiva dei collaboratori.

L'Amministrazione Provinciale, anche in considerazione dello scenario nazionale, che vede un processo di riordino istituzionale in atto, che al momento di fatto vincola e limita il ricorso alle assunzioni e soprattutto non consente in relazione al "blocco" delle assunzioni la sostituzione del personale cessato, deve necessariamente con tutti gli strumenti di sviluppo delle risorse umane, e pertanto anche attraverso il contratto decentrato dell'Ente promuovere ed agevolare l'evoluzione delle professionalità interne ed il fattivo apporto collaborativo, propositivo ed innovativo del personale; processo che è ulteriormente complicato dai limiti previsti dal D.L. 78/2010 sulla consistenza dei fondi per la contrattazione decentrata e sulle possibilità di spesa per la formazione.

2. Ambito di applicazione e durata

Si evidenzia, ai sensi di quanto disposto dal CCNL 22/01/2004 la valenza quadriennale normativa: 2006-2009; sono fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse, da determinare con cadenza annuale. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Si riafferma in ogni caso l'unicità della contrattazione decentrata integrativa da svolgersi in un'unica sessione negoziale. In questo caso la contrattazione è riferita ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 del CCNL 1/4/99 per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo CCNL per l'anno 2013.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

3. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili.

Nell'evidenziare la peculiarità delle Amministrazioni Provinciali, in quanto enti destinatari di processi di decentramento amministrativo e pertanto di specifiche risorse, si afferma come le risorse decentrate integrative costituiscano uno strumento atto ad ottenere migliori livelli efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa.

Pertanto, compatibilmente con i contenuti del CCNL 22/01/2004 e del CCNL 11/4/2008, si impartiscono alla delegazione di parte pubblica le seguenti direttive:

A. *Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)* - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori e di procedimento o di progetto

B. *Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi)* – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini. Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, nonché la disponibilità nei confronti dell'utenza.

C. *Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)* – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate aggiuntive stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010.

D. *Indennità di comparto* – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.

E. *Posizioni Organizzative* – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

4. Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi.

Si confermano i sistemi di incentivazione del personale contenuti nel CCDI 3/2/2009 e contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi e nei sistemi di valutazione già deliberati dalla Giunta Provinciale, che devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni, nonché di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati (art.15 CCNL 1.4.1999). Pertanto, si conferma che l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati alla performance, al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 (art.17 CCNL dell'1.4.1999) che saranno contenuti nella relazione sulla performance. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (art.37 CCNL 22.1.2004). La messa a disposizione del 1,2% del monte salari 1997 è finalizzato all'accrescimento qualitativo dei programmi e progetti PEG. Pertanto verrà messo a disposizione solo nel caso in cui verranno raggiunte per Area delle percentuali di realizzazione degli obiettivi almeno dell'85% e comunque di miglioramento rispetto all'anno 2011.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta al competente Dirigente nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di misurazione e valutazione.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati. Pertanto si esclude ogni forma di mensilizzazione o di periodicizzazione della produttività.

Vengono confermate le disposizioni e le linee di indirizzo contenute nel Regolamento per la gestione dei contratti di sponsorizzazione e di collaborazione esterna finalizzato all'applicazione della produttività specifica (produttività speciale). Si confermano i criteri del premio dell'efficienza di cui all'art. 27 del D.lgs. 150/2009 nella misura del 30% dei risparmi, secondo le finalità che la Giunta ha già espresso attraverso i propri atti deliberativi, secondo criteri di partecipazione, impegno, qualità della prestazione e miglioramento dei servizi. Si conferisce altresì idoneo mandato alla delegazione trattante di parte pubblica di definire i criteri di ripartizione dei risparmi destinabili alla contrattazione decentrata integrativa derivanti dall'attivazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ai sensi dell'art. 16 comma 4 e 5 del D.L. 98/2011, che devono rispondere a criteri di partecipazione e impegno del personale rispetto alla parte per la quale non vi è l'obbligo di ripartizione secondo la previsione dell'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, come definito dal Regolamento dell'ente.

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

5. Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche responsabilità.

Devono essere in particolare disciplinati i seguenti compensi:

5.1 Compensi per attività disagiate:

occorre, in primo luogo, individuare con chiarezza i contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati, perché è evidente che il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro (come i rientri pomeridiani) e non può riguardare tutti (o quasi) i dipendenti dell'ente; non è corretto neanche assegnare il compenso per disagio a specifiche prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (come il turno o la reperibilità).

Si evidenzia come debbano essere valutate particolari categorie di personale, che soprattutto in taluni periodi dell'anno sono sottoposti a condizioni ed orari che creano effettivi aggravii o disagi.

I compensi previsti per le indennità di disagio non potranno superare gli importi erogati a titolo di indennità di turno (che rappresenta la condizione più tipica e più rilevante del disagio). Alla delegazione trattante dell'Ente si conferisce mandato di effettuare un'analisi approfondita, sulle effettive condizioni di disagio, di definirle in modo puntuale anche in relazione a quanto richiesto.

5.2 Compensi per rischio: il contratto decentrato è autorizzato a individuare le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (o nelle modalità di esecuzione delle prestazioni), cui collegare il pagamento del compenso; si deve trattare, come per il disagio, di condizioni o di ambienti di lavoro che siano idonei a mettere a rischio la salute del lavoratore interessato. Alla delegazione trattante dell'Ente si conferisce mandato di mantenere gli importi già previsti, previa valutazione della sussistenza delle effettive condizioni di rischio. Si ricorda alla delegazione trattante che l'indennità di rischio deve essere corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

5.3 Compensi per maneggio valori: Confermando i contenuti dei precedenti contratti decentrati, si evidenzia come questo compenso possa essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione

rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori.

5.4 Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999;

Questa problematica è particolarmente delicata sia per il diretto coinvolgimento di aspetti organizzativi di competenza della dirigenza, sia per il valore consistente del compenso. Le tipologie di responsabilità che si intendono individuare sono:

- 1) responsabilità di coordinamento e direzione di squadre di lavoratori
- 2) responsabilità di ambiti di specializzazione (con responsabilità e coordinamento di gruppi) e di intervento
- 3) responsabilità di procedimento o di progetto.