

# **AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MODENA**

## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

### **SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ANNO 2014**

TRA

La Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione Provinciale di Modena

E

La Delegazione trattante di parte sindacale

### **PREMESSO**

Che in data 20 maggio 2014 la Giunta Provinciale con propria delibera ha fissato le linee guida sulle materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata e costituito la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente;

Che l'art. 4 del CCNL 1.4.1999 regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa e l'art. 5 ne disciplina i tempi e le procedure;

Che gli articoli da 15 a 18 del CCNL 1.4.1999, così come modificati dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004, definiscono le modalità di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività;

Che l'art. 8 del CCNL 31.3.1999 definisce le caratteristiche dell'area delle posizioni organizzative;

Che l'art. 33 del CCNL 22.1.2004 ha istituito l'indennità di comparto che è finanziata dal fondo previsto dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999 così come integrato dall'art. 32 del suddetto CCNL;

Che l'art. 16 c. 4 e 5 del D.L 98/2011 ha istituito i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa attraverso i quali parte delle economie possono affluire nei fondi per la contrattazione decentrata integrativa;

Che l'art. 27 del D.Lgs. 150/2009 istituisce il premio per l'efficienza e ne stabilisce le caratteristiche e le modalità di attivazione;

Si concorda

il seguente accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2014:

**Articolo 1  
(Campo di applicazione e durata)**

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi confermata in quanto contenuta nel contratto decentrato integrativo dell'ente del quadriennio 2006/2009 sottoscritto in data 3 febbraio 2009, come adeguato al decreto legislativo 150/2009 dal contratto collettivo decentrato integrativo dell'ente sottoscritto in via definitiva in data 24 gennaio 2013, anche in relazione a quanto previsto all'art. 9 comma 17 del D.L. 78/2010. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o fino all'entrata in vigore di disposizioni normative che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

**Articolo 2  
(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)**

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

**Articolo 3  
(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- 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.
- 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 per l'anno 2013 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 ascrizione 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.

## **Articolo 4**

### **(Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività)**

Si confermano i criteri relativi ai sistemi di incentivazione del personale contenuti nel CCDI 3/2/2009 e nei sistemi di misurazione e valutazione adottati 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 al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, l'apporto del singolo alla realizzazione dei progetti e al conseguimento degli obiettivi, anche secondo criteri di proporzionalità rispetto al periodo prestato, 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). Le parti convengono di valutare in ogni caso i periodi effettivamente prestati nell'anno di riferimento dal personale che nel medesimo anno è stato assente per congedo di maternità e del personale comunque trasferito ad altra pubblica amministrazione per mobilità o in comando. Il sistema di valutazione e misurazione dell'ente dovrà adeguarsi ai suddetti criteri. 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). Le parti convengono la messa a disposizione del 1,2% del monte salari 1997 per l'anno 2014 che è finalizzato all'accrescimento qualitativo e pertanto con riferimento alla Provincia di Modena alla realizzazione dei programmi e progetti PEG, intesa come miglioramento della percentuale degli obiettivi contenuta nel CCDI 3/2/2009 e alla realizzazione dei due progetti di efficienza e miglioramento già contenuti nel CCDI citato. Pertanto verrà messo a disposizione solo nel caso in cui verranno raggiunte per Area delle percentuali di realizzazione degli obiettivi almeno dell'86% e di almeno un'azione premiante e comunque di miglioramento rispetto all'anno 2013. Le parti convengono di destinare la suddetta quota altresì nelle misure massime stabilite nei precedenti contratti decentrati a progetti speciali o a prolungamenti degli stessi una volta validati dal Nucleo di valutazione, secondo l'impegno profuso e la qualità della prestazione individuale, qualora non incentivati con le somme messe a disposizione dai piani razionalizzazione, secondo le previsioni di cui all'art. 9 comma 2 lettera a) e b) del D.Lgs. 150/2009 (performance individuale connessa al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del contributo individuale assicurato).

Le due tipologie di produttività, confluiranno in un unico premio, secondo le modalità previste dal Sistema di misura e valutazione, con l'eccezione dei progetti speciali o del prolungamento degli stessi. La riduzione dei valori standard per categoria corrisposti per l'anno 2010, in caso di incapienza del fondo, sono ridotti in misura proporzionale. Tale riduzione viene applicata negli importi previsti in riduzione per la produttività sulla retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa.

L'organo competente che attesterà i risultati suddetti sarà il Nucleo di Valutazione.

## Articolo 5

**(Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1 lett. k) del 1/4/99)**

### **5.1 CRITERI GENERALI ATTUATIVI DEL PREMIO DI EFFICIENZA EX-ART. 27 D.LGS. 150/2009**

Le parti concordano di destinare il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione. Le parti convengono di destinare il 30% della suddetta percentuale al personale direttamente e proficuamente coinvolto nei progetti contenuti nel piano per la performance, tenendo conto dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale. Il suddetto premio sarà anche parametrato per categoria sulla base delle differenze dei valori standard previsti per la corresponsione del compenso per la produttività. In ogni caso il premio in parola, non potrà essere superiore al 10% di quanto corrisposto a titolo di premio di produttività.

La restante quota è destinata al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento qualitativo per un ulteriore 1% di realizzazione dei progetti PEG di Area rispetto a quanto previsto al punto 4. del presente Contratto. Sono esclusi dalla destinazione del premio in parola i titolari di posizione organizzativa.

### **5.2 CRITERI ATTUATIVI DELL'ART. 16 COMMA 4 E 5 DEL D.L. 98/2011**

L'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011 afferma che le amministrazioni pubbliche, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente e quelle derivanti dall'adozione dei piani di cui sopra, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa. Le parti convengono che alla realizzazione di dette economie è coinvolto, di norma, il personale dei Servizi e delle Aree interessate, comunque in modo più diffuso e che riguardi il maggior numero di dipendenti possibile, tenendo conto dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale, secondo la metodologia di valutazione adottata per il premio dell'efficienza nei limiti stabiliti nel punto 5.3.2. del presente accordo. La parte destinata alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, secondo le modalità previste dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'ente, in applicazione dell'art. 31 comma 2 del medesimo decreto legislativo sarà distribuito tra tutto il personale dell'ente, secondo i limiti previsti dall'art. 5 comma 11-quinquies del D.L. 95/2012.

### **5.3. ULTERIORI criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge**

#### **1. COLLEGAMENTO TRA INCENTIVI E "MERLONI"**

La produttività viene diminuita quando nel corso degli ultimi tre anni la media dei compensi percepiti per cosiddetti "Progetti Merloni" sia superiore ai compensi annui di produttività previsti per le rispettive categoria di appartenenza: B1 - B3 - C - D1 - D3 compreso il risultato delle PO. Il calcolo della media triennale viene considerato nel caso sia più favorevole per il lavoratore.

La soglia di cui sopra viene innalzata per il personale beneficiario delle quote seguenti:

B1 – 4000

B3 – 5000

C1 – 6000

D1 – 7000

D3 – 8000.

La diminuzione dell'importo della produttività viene calcolata in ragione del 5% della cifra eccedente le quote sopraindicate fino ad un massimo di 300 euro annui.

## 2. PROGETTI FINANZIATI ATTRAVERSO L'ART. 15 COMMA 1) LETT. D) CCNL 1/4/1999 così COME SOSTITUITO DAL COMMA 4 DELL'ART. 4 DEL CCNL 05/10/2001

La Giunta individua specifici progetti da finanziarsi, in attuazione del disposto dell'art. 43 della legge 449/1997 secondo le modalità previste dalla norma citata e previsto dal Regolamento per la gestione delle sponsorizzazioni e delle collaborazioni esterne.

I fondi derivanti da sponsorizzazioni, convenzioni e soprattutto da servizi resi per altri Enti saranno utilizzati in quota parte pari al 50% per corrispondere somme a titolo di produttività, al personale appartenente alle unità operative interessate per categoria, anche rispetto alla percentuale di partecipazione:

B1: 100

B3: 110

C: 120

D1: 130

D3: 140.

Queste tipologie di produttività non potranno superare il 60% del valore della produttività correlata all'impegno di gruppo ed individuale.

## Articolo 6 (Indennità: fattispecie, criteri, valori)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

### INDENNITÀ DI RISCHIO

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio, mutuate dal protocollo di

sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008 nell'aprile 2014, le seguenti tipologie di mansioni:

- ✓ Esposizione a batterie patogene con particolare riferimento al tetano;
- ✓ Esposizione permanente a rumori e vibrazioni corpo intero o mano-braccio;
- ✓ Esposizione quotidiana a rischio di caduta dall'alto per lavori in quota;
- ✓ Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, fumi, nebbie, fibre e vapori nocivi alla salute;
- ✓ Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, connessi alle quotidiane azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Le parti convengono di considerare altresì come era previsto dal D.P.R. 347/83 quale prestazione di lavoro comportante continua e diretta esposizione al rischio l' esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore qualora detta attività venga svolta in via diretta e continuativa;

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di Servizio o dai Direttori delle Aree.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, sia considerando la prevalenza del rischio rispetto al complesso delle attività svolte, sia la prevalenza intesa come periodo mensile lavorato rispetto a quello non lavorato.

#### **INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI**

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera, su segnalazione del Dirigente di Servizio, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori fermo restando che il diritto non matura se il maneggio rientra nell'ambito di attività non prevalente od occasionale.

L'indennità spettante per l'adibizione in via continuativa a servizi di maneggio valori di cassa è fissato nella misura di euro 1,54 ex art. 36 CCNL 14.9.2000, a fronte di un maneggio valori non inferiore ad euro 40.000 annui.

La presente disposizione assorbe ai sensi di legge qualsiasi altra indennità o compenso percepito a tale titolo.

#### **INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 comma 1 del CCNL del 9.5.2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano sono:

- 1) responsabilità di conduzione e coordinamento di squadre di lavoratori con riferimento alle categorie B3 e C;

- 2) responsabilità di ambiti di specializzazione (con responsabilità e coordinamento di gruppi secondo quanto previsto dal Regolamento del corpo di polizia provinciale);
- 3) responsabilità di ambito di intervento che si ritiene di peso maggiore rispetto alle precedenti e viene individuata per ogni zona dell'ex-servizio manutenzione strade attribuendola a coloro che hanno la responsabilità di attivare e coordinare il personale (su indicazione disposta dall'autorità competente) in caso di emergenza o di necessità di pronto intervento.
- 4) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi nell'ambito delle macro aree territoriale di intervento e responsabilità con riferimento alla polizia provinciale.

La misura del compenso di cui ai punti 1) e 2) è fissata in euro 1.000 annue lorde mentre per il punto 3) il valore di detta indennità viene stabilita in euro 1.200 annui lordini. (sempre commisurate al periodo di servizio). La misura del compenso di cui al punto 4) viene stabilita in euro 600 annui lordini.

Per gli incarichi riferiti alla responsabilità di procedimento o di progetto particolarmente complesso, da attribuirsi con atto formale, viene stabilito un limite di budget annuo non superiore ad euro 18.000. L'ente procede annualmente alla relativa individuazione. I dipendenti dovranno essere individuati all'interno delle categorie D1 e D3 e l'indennità dovrà avere un importo in linea con le previsioni contrattuali (comunque commisurata al periodo di servizio).

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato annualmente con atto formale dei Direttori d'Area o dei Dirigenti di Servizio, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente ed è esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente.

Alla fine del periodo il Direttore d'Area predispone una breve relazione ed esprime un giudizio in merito all'attività svolta.

#### **INDENNITÀ DI DISAGIO**

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 27 mensili lordini.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che, con carattere di prevalenza, è esposto a situazioni critiche connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, in luoghi aperti o esposti ad ogni situazione climatica, ovvero connesse alle modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro.

A tal fine, su segnalazione del Dirigente di Servizio, si prevede un compenso di € 27 al mese, per il disagio connesso al lavoro di esposizione alle diverse condizioni climatiche congiuntamente al disagio determinato dalle chiamate di pronta emergenza sul territorio provinciale, senza preventiva programmazione.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.lgs. n. 141/2011.

Modena, 6/6/2014

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE