

# 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 il Presidente in luogo della Giunta per effetto della legge 56/2014 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 limita il ricorso alle assunzioni, 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 sulla consistenza dei fondi sulla base di disposizioni di legge che dall'approvazione del D. L. 78/2010 fino al D. Lgs. 75/2017 si sono succedute.

## 2. Ambito di applicazione e durata

Si evidenzia, ai sensi di quanto disposto dal CCNL 21/05/2018 la valenza triennale normativa, fatto salvo che il contratto integrativo che verrà redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 non disponga anche la valenza triennale economica. Gli effetti del contratto integrativo decorreranno dalla giorno successivo alla sottoscrizione definitiva e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con il presente. Il Contratto integrativo in parola si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione provinciale di Modena, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.

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. La contrattazione consta di una parte normativa e di una parte economica.

Con riferimento alla parte normativa si ritiene che il contratto integrativo sottoscritto dalle parti in data 21/5/2018 risponda agli obiettivi che l'amministrazione si è data in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, nonché delle linee di mandato dell'ente.

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 21/05/2018, si confermano per l'anno 2019 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. A seguito dell'introduzione dell'indennità di

servizio esterno (art. 56-quinquies) per il personale appartenente al Corpo di polizia provinciale e dell'indennità di condizioni lavoro (art. 70-bis) per il restante personale che percepisce le indennità in parola, l'indennità di rischio, disagio e maneggio valori sono assorbite in dette nuove indennità. L'indennità di condizioni lavoro prevede un minimo (euro uno) e un massimo giornaliero (euro dieci) in relazione ai seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza rispetto allo svolgimento di attività implicanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

In relazione a quanto sopra evidenziato si conferisce mandato alla delegazione trattante di parte pubblica affinché possa tener conto dei seguenti elementi:

- rapporto con il pubblico;
- esercizio di funzioni fondamentali;
- valutazione del rischio e del disagio;
- elevato livello di operatività.

In ogni caso la misura giornaliera, in relazione al fatto che il Contratto collettivo nazionale di lavoro non ha incrementato le risorse decentrate a disposizione degli enti non potrà essere superiore ad euro cinque.

**B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi)** – nonostante il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni non sia materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL devono essere destinate le risorse decentrate utili all'applicazione 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.

Con riguardo all'applicazione dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018 si evidenzia come tale elemento costituisca presupposto di obbligo di adeguamento del sistema di valutazione volto a superare gli attuali limiti fissati. Ai sensi poi del D. Lgs. 74/2017 dovranno essere introdotti elementi di customer al fine di valutare la performance organizzativa.

**C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)** – il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali dovrà ispirarsi a principi di selettività e dovrà riguardare una quota limitata di dipendenti. In sede di definizione del sistema non si potrà assolutamente prescindere da valutazioni e pertanto diviene pregnante l'elemento della meritocrazia. Solo attraverso tale sistema l'istituto in parola potrà portare beneficio all'organizzazione. La parte relativa alla media delle valutazioni degli ultimi tre anni dovrà essere pertanto assolutamente prevalente. La delegazione trattante non potrà prescindere da pareri ufficiali delle istituzioni competenti per quanto attiene sia la quota di beneficiari che la quota di risorse destinate. Si conferma l'accordo su base triennale 2018/2020, autorizzando eventualmente nei limiti di legge un eventuale incremento sull'anno 2020, in relazione all'apporto conferito dai dipendenti.

**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.

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

I sistemi incentivanti 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.

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, 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.

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 periodizzazione 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).

### **4. COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Questa problematica è particolarmente delicata sia per il diretto coinvolgimento di aspetti organizzativi di competenza della dirigenza, che 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 ambito di intervento o di conduzione e coordinamento in macro aree territoriali;
- 3) responsabilità di procedimento o di progetto.