Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

**Atto numero 113 del 19/06/2023**

**OGGETTO: COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DELL'ANNO 2023.**

In data 16/11/2022 è avvenuta la sottoscrizione del CCNL Funzioni locali con valenza normativa per il periodo 1/1/2019 – 31/12/2021, che nelle more del nuovo Contrato Collettivo nazionale rimane tutt'ora vigente

Con l'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, del personale delle Aree, si apre la nuova stagione di contrattazione integrativa.

Il nuovo CCNL del personale delle aree introduce elementi di novità con riguardo all'ordinamento professionale e di rivisitazione degli istituti introdotti o innovati dal CCNL 21/5/2018, la cui applicazione trova tuttavia un limite attualmente invalicabile nelle disposizioni dell'art. 79 C. 6 del CCNL 16/11/2022, il quale prevede che "La quantificazione del presente fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017".

Atteso che spetta all'organo di governo fornire alla Delegazione Trattante di parte pubblica, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale dei livelli che per il personale dell'area dirigenziale anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'ente e tale prerogativa deve essere esercitata, con atto dirigenziale, nell'ambito e nei limiti del dettato normativo e contrattuale.

La natura di atto unilaterale di pianificazione finanziaria, non contrattabile, dell'atto di costituzione del fondo dedicato alla contrattazione integrativa viene richiamata anche dalla Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 25/2012.

L'Ente ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 comma 2 del CCNL 16/11/2022 deve provvedere a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative.

L'art. 8 del suddetto CCNL prevede che i contratti collettivi integrativi abbiano durata triennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello. I criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.

Visto l'art. 39 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente approvato con Delibera di Giunta n. 70 del 19/2/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

L'art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 afferma che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

Copia informatica per consultazione

Il responsabile del procedimento è il Direttore dell'Area Amministrativa.

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento europeo n. 679/2016, l'Ente Provincia di Modena, in qualità di "Titolare" del trattamento, è tenuta a fornire informazioni in merito all'utilizzo dei dati personali, consultabili nel sito internet dell'Ente:
https://www.provincia.modena.it/servizi/urp/accessibilita-e-note-legali-del-sito/privacy/ .

Il Titolare del trattamento dei dati personali di cui alla presente Informativa è l'Ente Provincia di Modena, nella persona del Presidente della Provincia pro-tempore, con sede in Modena, Viale Martiri della libertà n. 34, CAP 41121.

L'Ente Provincia di Modena ha designato quale Responsabile della protezione dei dati la società Lepida S.c.p.A., contattabile tramite e-mail dpo-team@lepida.it oppure telefonicamente al numero 051/6338860 .

L'Ente ha designato i Responsabili del trattamento nelle persone dei Direttori d'Area in cui si articola l'organizzazione provinciale, che sono preposti al trattamento dei dati contenuti nelle banche dati esistenti nelle articolazioni organizzative di loro competenza.

Il presente atto non comporta impegno di spesa, né diminuzione o accertamento d'entrata o variazione del patrimonio.

Il Dirigente responsabile del Servizio interessato ha espresso parere in ordine alla regolarità tecnica in relazione alla proposta della presente delibera, ai sensi dell'articolo 49 del Testo Unico degli Enti Locali;

Per quanto precede,

**IL PRESIDENTE DISPONE**

1. di costituire, per le ragioni indicate in premessa, la delegazione trattante di parte pubblica composta da:
   - Dott. Guizzardi Raffaele - Direttore Area amministrativa - (Presidente);
   - i Direttori e i Dirigenti della Provincia di Modena;

2. di impartire alla delegazione trattante di parte pubblica le linee guida per la contrattazione decentrata integrativa come da allegato che costituisce parte integrante del presente atto;

3. di precisare ai componenti della delegazione trattante:
   - che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di Bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'articolo 8 comma 7 del C.C.N.L. indicato in premessa;
   - che l'ipotesi di ogni contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 10 giorni corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria e che trascorsi 15 giorni l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
   - che la delegazione è tenuta a trasmettere all'A.R.A.N. entro 5 giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Il Presidente
BRAGLIA FABIO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI - LINEE GUIDA DELL'ORGANO DI GOVERNO 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, tenuto conto del picco di attività e di risultati che è chiamata a realizzare nell'ambito del PNRR e delle necessità di manutenere e implementare le infrastrutture di competenza anche a seguito dei recenti eventi alluvionali, 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 16/11/2022 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 dal 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.

Si evidenzia che Contratto integrativo dovrà essere eventualmente rivisto alla luce della sottoscrizione del nuovo CCNL 2022/2025.

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 16/11/2022 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 16/11/2022, si confermano parzialmente per l'anno 2023 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

Copia informatica per consultazione

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 diservizio 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 affinchè 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 ha incremento le risorse decentrate a disposizione degli enti potrà essere suscettibile di lievi variazioni ma comunque non potrà essere superiore ad euro sei.

**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. 79 del CCNL 16/11/2022 si evidenzia come tale elemento costituisca presupposto di obbligatorio 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.

A tal fine dovranno essere destinate una quota adeguata di risorse al finanziamento della performance organizzativa e individuale

**C.** Progressioni Economiche all'interno delle Aree – 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.

**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

Copia informatica per consultazione

delpersonale dipendente.
**E.** Incarichi di elevata qualificazione – 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 degli incarichi in parola attribuiti 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. La delegazione trattante di parte pubblica dovrà tener conto del particolare momento correlato alla necessità di raggiungere i risultati previsti negli obiettivi del PNRR.

**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 l'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).

**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.
In ogni caso la contrattazione dovrà prevedere una quota adeguata di risorse da destinare alla remunerazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021, valorizzando in tale ottica i dipendenti incaricati per i quali ricorrano le condizioni previste dalla suddetta disposizione contrattuale anche se indicata in termini esemplificativi e non esaustivi.

In relazione ai risultati raggiunti negli esercizi passati sono in parte confermate le linee guida adottate negli ultimi anni

Copia informatica per consultazione

Provincia di Modena

**Area Amministrativa**
**Personale e Sistemi informativi e telematica**
**Contabilità del personale e Selezioni**

# PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

**OGGETTO: COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DELL'ANNO 2023**

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di Atto n. 2440/2023, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL. .

Modena li, 15/06/2023

Il Dirigente
GUIZZARDI RAFFAELE

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

Provincia di Modena

# ATTO DEL PRESIDENTE

L’ Atto del Presidente n. 113 del 19/06/2023 è pubblicato all’Albo Pretorio di questa Provincia, per 15 giorni consecutivi, a decorrere dalla data sotto indicata.

Modena, 19/06/2023

L’incaricato alla pubblicazione
VACCARI NICOLETTA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione