

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del 16/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Area amministrativa (Presidente) • Dirigente del servizio lavori speciali e manutenzione opere pubbliche (componente) <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • C.G.I.L. • C.I.S.L. • U.I.L. • C.S.A. • R.S.U. <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • C.G.I.L. • C.I.S.L. • U.I.L. • R.S.U.
Soggetti destinatari	Dipendenti con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato, full-time e part-time, in servizio presso la Provincia di Modena
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo</p> <p>b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</p> <p>c) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</p> <p>d) Individuazione delle misure dell' indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies</p> <p>e) Individuazione delle misure dell' indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis</p> <p>f) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>g) Criteri attuativi dell'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011 delle economie derivanti dalla realizzazione dei piani razionalizzazione e riqualificazione della spesa</p> <p>h) Ulteriori criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge dal comma 4</p>

		dell'art. 4 del CCNL 05/10/2001
Rispetto dell' iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con atto del Presidente n. 18 del 13/2/2020
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'art. 11 c. 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e in coerenza con il D. Lgs. n. 33/2013, con atto del Presidente n. 35 del 27/03/2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. n. 150/2009
		È stata adottata la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con atto del Presidente n. 62 del 17/06/2020
		È stata validata la relazione sulla performance dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Dlgs. n. 150/2009 per l'anno 2018 le cui risultanze sono state recepite con atto del Presidente n. 62 del 17/06/2020
Eventuali osservazioni		

Modulo 1 – Scheda 1.2
Illustrazione dell' articolato di cui all' ipotesi di
contratto collettivo decentrato integrativo

<p>Art. 1 Ambito di applicazione</p>	<p>L'accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato. Vi è l'applicazione in misura proporzionale degli istituti economici per coloro che hanno un rapporto di lavoro part-time. Il contratto integrativo è altresì applicabile ai dipendenti che esercitano la propria attività con la modalità del telelavoro</p>
<p>Art. 2 Principi e finalità</p>	<p>Il contratto integrativo reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse decentrate disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi (indennità, produttività ecc.).</p>
<p>Art. 3 Decorrenza e durata</p>	<p>Il contratto produce i suoi effetti normativi ed economici dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti.</p> <p>Gli effetti normativi ed economici restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa. Si evidenzia la durata annuale del presente contratto, con riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità.</p> <p>Le parti hanno concordato di riservarsi di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale</p>

	<p>anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti</p>
<p>Art. 4 Fondo delle risorse decentrate</p>	<p>L'ente stanZIA annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile". Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli <i>standard</i> erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili</p>
<p>Art. 5 Destinazione e utilizzo del fondo</p>	<p>Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata</p>
<p>Art. 6 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione</p>	<p>Viene affermata la possibilità di utilizzo dei risparmi di gestione di cui all'art. 16 c. 4 e 5 del D. L. 98/2011</p>

<p>Art. 7</p> <p>Risorse previste da specifiche disposizioni di legge</p>	<p>Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria.</p> <p>Le risorse per tali attività trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale</p>
<p>Art. 8</p> <p>Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio</p>	<p>I trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono di norma applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo. Ha rilevanza la presenza in servizio</p>
<p>Art. 9</p> <p>Ambiti, elementi e criteri di valutazione</p>	<p>Si conferma quanto definito nel Contratto integrativo sottoscritto dalle parti in data 28/12/2019 e pertanto si fa rimando al sistema integrato di valutazione del personale, adottato dall'Ente, volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle performance di struttura.</p> <p>In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.</p>
<p>Art. 10</p> <p>Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale</p>	<p>Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.</p> <p>Viene prevista l'erogazione del bonus premiale</p>

	al 5% della platea dei dipendenti valutati
<p>Titolo IV</p> <p>Progressione economica nella categoria</p> <p>Art. 11</p> <p>Principi e finanziamento</p>	Viene fissata la selettività nell'attribuzione delle progressioni economiche facendo riferimento alla Circolare Ministero economia e finanze – Rgs n. 15 del 16/5/2019
<p>Art. 12</p> <p>Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale</p>	Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi c/o progetti di mantenimento e sviluppo degli <i>standard</i> erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata. 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, che dovranno essere attestati dal Nucleo di valutazione dell'ente.
<p>Art. 13</p> <p>Incarichi di specifica responsabilità</p>	Vengono elencate le procedure, le entità e le tipologie di responsabilità che esulano dalla categoria di appartenenza per le quali vengono corrisposti gli specifici compensi a titolo di indennità di responsabilità
<p>Art. 14</p> <p>Turnazioni</p>	Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce <i>ante</i> e <i>post</i> -meridiane ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il

	controllo e la gestione del territorio
Art. 15 Reperibilità	Viene confermata l'elevazione della misura stabilita dal CCNL a titolo di indennità secondo le modalità e i limiti di intervento, non elevati, su base mensile (sei volte) stabiliti dal CCNL
Art. 16 Indennità condizioni di lavoro	Sono incrementate le misure rispetto a quanto stabilito nel Contratto integrativo del 28/12/2018 al fine di incentivare e di valorizzare le particolari condizioni nelle quali alcune tipologie di dipendenti operano
Art. 17 Indennità di funzione per l'area della polizia locale	Sostituisce l'indennità di responsabilità prevista dai CCNL precedenti a quello del 21/5/2018. Si confermano le misure del CI 28/12/2018. E' volta a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità individuati dal Comandante della polizia provinciale
Art. 18 Indennità di servizio esterno per l'area della polizia locale	E' stata adeguata la misura alla stregua di quanto disposto per l'indennità condizioni lavoro
Art. 19 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, e le forme speciali di incentivazione	Vengono confermate le clausole del CI 28/12/2018 con particolare riferimento agli incentivi per funzioni tecniche e progetti di cui all'art. 43 della L. 449/97
Art. 20 Disapplicazioni	Viene mantenuta l'ultrattività delle clausole contenute nei precedenti CCDI o nei Regolamenti e/o negli atti di gestione, qualora non disciplinate dal Contratto integrativo oggetto della presente relazione, fermo restando che quanto disciplinato dal presente accordo sostituisce quanto precedentemente pattuito

Il Contratto integrativo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018. Si fa riferimento a quanto sopra esposto ed in particolare all'art. 5 "Destinazione e utilizzo del fondo" dell'ipotesi di contratto integrativo". Gli effetti abrogati impliciti sono evidenziati nella descrizione dell'art. 20 dell'ipotesi "Disapplicazioni".

La presente ipotesi risulta coerente con il Sistema di valutazione e misurazione dell'ente approvato con D.G. n. 261 del 12/07/2012 e adeguato con atto del Presidente n. 57 del 17/04/2019, validato dal Nucleo di valutazione. Si evidenzia in particolare come l'introduzione del bonus premiale previsto all'art. 10 c. 2 dell'ipotesi risponda ai criteri di meritocrazia e selettività, in quanto corrisposto ad una platea pari al 5% del personale oggetto di valutazione che ha acquisito la valutazione più elevata.

Viene previsto come esplicitato nella presente relazione l'attribuzione della progressione economica orizzontale per l'anno 2019 al 37% dei dipendenti aventi i requisiti e per l'anno 2020 al 50% di essi, secondo i limiti esplicitati dal Ministero economia e finanze – Ragioneria Generale dello Stato.

I risultati attesi fanno riferimento in particolare alla cosiddetta performance organizzativa che viene valutata in relazione alla realizzazione degli obiettivi gestionali di servizio e di area. La valutazione complessiva del dipendente viene effettuata tenendo conto su un range massimo di 180 punti di un massimo di 70 punti in relazione ai risultati conseguiti. Le risorse variabili inoltre possono essere messe a disposizione qualora vengano realizzate le azioni premianti delle aree, che sono riconducibili ad obiettivi particolarmente sfidanti contenuti nel piano della performance.

Modena, 17/12/2020

IL DIRETTORE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
(Dott. Raffaele Guizzardi)

