

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA

## Modulo 1 – Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del 08/9/2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Triennio 2021/2023</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b><u>Parte Pubblica:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Direttore Area amministrativa (Presidente)</b></li><li>• <b>Dirigente del Servizio affari generali e corpo di polizia provinciale (componente)</b></li></ul> <p><b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>C.G.I.L.</b></li><li>• <b>C.I.S.L.</b></li><li>• <b>U.I.L.</b></li><li>• <b>C.S.A.</b></li><li>• <b>R.S.U.</b></li></ul> <p><b><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>C.G.I.L.</b></li><li>• <b>C.I.S.L.</b></li><li>• <b>U.I.L.</b></li><li>• <b>R.S.U.</b></li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Dipendenti con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato, full-time e part-time, in servizio presso la Provincia di Modena</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) <b>Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo</b></p> <p>b) <b>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</b></p> <p>c) <b>Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</b></p> <p>d) <b>Individuazione delle misure dell' indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies</b></p> <p>e) <b>Individuazione delle misure dell' indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis</b></p> <p>f) <b>L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità</b></p> <p>g) <b>Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</b></p> <p>h) <b>L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 c. 2</b></p> <p>i) <b>Limite individuale annuo delle ore che possono affluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis</b></p>

		<p>del CCNL 14/9/2000</p> <p>j) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare</p> <p>k) L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie</p> <p>l) L'elevazione del limite massimo individuale del lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14/9/2000</p> <p>m) Criteri attuativi dell'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011 nelle economie derivanti dalla realizzazione dei piani razionalizzazione e riqualificazione della spesa</p> <p>n) Ulteriori criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge</p>
<b>Rispetto dell'iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il piano della performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con atto del Presidente n. 14 del 22/01/2021</p>
		<p>È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11, comma 2, del Dlgs. n. 150/2009 con atto del Presidente n. 18 del 28/01/2021</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del Dlgs. n. 150/2009</p>
		<p>È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con atto del Presidente n. 94 del 24/06/2021</p>

		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 2020 le cui risultanze sono state recepite con atto del Presidente n. 85 del 25/06/2018
Eventuali osservazioni		

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

Art. 1 “Ambito di applicazione”	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
Art. 2 “Principi e finalità”	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.).
Art. 3 “Decorrenza e durata”	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. Gli effetti normativi ed economici restano



	<p>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. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti hanno concordato di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare</p>
<p><b>Art. 4</b>  <b>“Monitoraggio sull'applicazione del contratto”</b></p>	<p>Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità</p>
<p><b>Art. 5</b>  <b>“Fondo delle risorse decentrate”</b></p>	<p>L'ente stanziava 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</p>

	delle professionalità disponibili.
<b>Art. 6</b> <b>“Destinazione e utilizzo del fondo”</b>	<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.</p> <p>6. 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>
<b>Art. 7 “Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione”</b>	Viene affermata la possibilità di utilizzo dei risparmi di gestione di cui all’art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011
<b>Art. 8 “Risorse previste da specifiche disposizioni di legge”</b>	<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. Vengono confermati i criteri finalizzati all’adozione del Regolamento per l’incentivazione dei servizi tecnici</p>
<b>Art. 9</b> <b>“Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio”</b>	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
<b>Art. 10 “Ambiti, elementi e criteri di valutazione”</b>	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.
<b>Art. 11 “Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale”</b>	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. Viene prevista l’erogazione del bonus premiale al 5% della platea dei dipendenti valutati
<b>Titolo IV Progressione economica nella categoria Art. 12 “Principi e finanziamento”</b>	Viene fissata la selettività nell’attribuzione delle progressioni economiche facendo riferimento alla Circolare Ministero economia e finanze – Rgs n. 15 del 16/5/2019 per la sola tornata riferita all’anno 2021 limitatamente al 30% degli aventi i requisiti
<b>Art. 13 “Modalità e criteri per le selezioni”</b>	Le modalità e i criteri recepiscono le ultime indicazioni dell’ARAN in materia. In particolare il principio contenuto è che comunque il dipendente per poter partecipare alla selezione deve aver conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni
<b>Art. 14 “Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l’incremento della produttività generale”</b>	Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell’ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli standard 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 qualitativo 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.
<b>Art. 15 Incarichi di specifica responsabilità</b>	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

	<b>titolo di indennità di responsabilità</b>
<b>Art. 16</b> <b>“Turnazioni”</b>	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 ante e post-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
<b>Art. 17</b> <b>Reperibilità</b>	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
<b>Art. 18</b> <b>Indennità condizioni di lavoro</b> 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	Sono confermate le misure contenute nel Contratto integrativo degli ultimi due anni, al fine di incentivare e di valorizzare le particolari condizioni nelle quali alcune tipologie di dipendenti operano
<b>Art. 19</b> <b>Indennità di funzione per l'area della polizia locale</b>	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
<b>Art. 20</b> <b>Indennità di servizio esterno per l'area della polizia locale</b>	E' stata confermata la misura alla stregua di quanto disposto per l'indennità condizioni lavoro
<b>Art. 21</b> <b>Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative</b>	Fermo restando la competenza in capo all'organo esecutivo per la determinazione della metodologia per addivenire alla determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative nel contratto integrativo viene confermato il principio già espresso nei precedenti contratti integrativi di come tale emolumento debba essere considerato imprescindibile rispetto al piano della performance ed in generale agli strumenti di programmazione (obiettivi) e di rendicontazione adottati dall'ente



<p><b>Art. 22</b> Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario,</p>	<p>Vengono confermate le clausole introdotte dal CI 28/12/2018 con particolare riferimento agli incentivi per funzioni tecniche e progetti di cui all'art. 43 della L. 449/97</p>
<p><b>TITOLO VIII</b> Altre materie oggetto di contrattazione integrativa</p>	<p>Vengono confermati i contenuti dei precedenti Contratti integrativi in ordine alle materie che non hanno un riflesso economico sulla gestione del personale. Si evidenzia in particolare il limite complessivo annuo per la banca delle ore, l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 9/5/2006 sulla possibilità di consumare il buono pasto in particolari condizioni, le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro, l'elevazione del contingente del rapporto di lavoro a tempo parziale, le ragioni di elevazione del limite delle 48 ore settimanali medie in applicazione alle direttive europee sull'orario di lavoro recepite attraverso il D.Lgs. 66/2003, l'elevazione del limite massimo individuale delle ore per lavoro straordinario, i principi sulla flessibilità dell'orario di lavoro.</p>
<p><b>Art. 29</b> Disapplicazioni</p>	<p>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</p>

Modena, 25/09/2021

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