

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Richiamati:

- la Relazione tecnico-finanziaria al fondo dipendenti del comparto anno 2022 della Provincia di Modena del 08.12.2022, di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali 21.5.2018– vigente per l'anno 2022, confermandone integralmente il contenuto;
- il verbale n.20 del 4.12.2022 con il quale il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole alla proposta di determinazione del Fondo Risorse Decentrate 2022 per il personale dipendente - non dirigente, certificando altresì la compatibilità economico – finanziaria del suddetto Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022 rispetto agli strumenti finanziari annuali e alla vigente normativa in materia;
- la determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022 del Provincia di Modena n. 2133/2022 del 8.12.2022 e relativi allegati.

La presente Relazione Illustrativa è relativa all'ipotesi di accordo economico annuale anno 2022 ad integrazione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2021-2023 e alla distribuzione della parte economica del fondo risorse decentrate anno 2022, così come costituito con determina n. 2133/2022 sopra richiamata.

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del 20/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Integrazione/modifica Triennio 2021/2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">• Direttore Area amministrativa (Presidente)• Dirigente del Servizio affari generali e corpo di polizia provinciale (componente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L.• C.I.S.L.• U.I.L.• C.S.A.• R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie: <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)		<ul style="list-style-type: none"> a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance c) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche d) Individuazione delle misure dell' indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies e) Individuazione delle misure dell' indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis f) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità g) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro h) L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 c. 2 i) Limite individuale annuo delle ore che possono affluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14/9/2000 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 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 l) L'elevazione del limite massimo individuale del lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14/9/2000 m) Criteri attuativi dell'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011ne delle economie derivanti dalla realizzazione dei piani razionalizzazione e riqualificazione della spesa n) Ulteriori criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
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 Dlgs. n. 150/2009 con atto del Presidente n. 26 del 07/02/2022
		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. 20 del 27/01/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del Dlgs. n. 150/2009
		È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con atto del Presidente n. 105 del 14/06/2022
		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 2021 le cui risultanze sono state recepite con atto del Presidente n. 105 del 14/06/2022
Eventuali osservazioni		

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

Modulo 1- Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di accordo economico annuale anno 2022 ad integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Provincia di Modena per il triennio 2021-2023

Richiamato il CCI personale NON Dirigente del Provincia di Modena, siglato in data 20.10.2021 - periodo di riferimento: triennio 2021/2023

La presente preintesa integra parzialmente il CCI del Provincia di Modena triennio 2021/2023 – sopra richiamato – sui criteri di utilizzo del fondo anno 2022 come segue:

Titolo IV – Progressione economica nella categoria. Art. 12 Principi e finanziamento nell'ambito dei criteri relativi alla destinazione delle risorse per il trattamento accessorio	Per l'anno 2022 le parti condividono di attivare progressioni economiche per la sola categoria B per un totale del 30% degli aventi i requisiti con decorrenza dal 1/6/2022. La somma stimata ammonta a circa euro 2.300 euro, considerando che i destinatari del beneficio saranno pari a nove unità. Le somme gravano sulla parte stabile del fondo che ha comunque una disponibilità di circa 228.000 euro.
Art. 15 incarichi di specifica responsabilità	Le parti convengono di incrementare il budget per le responsabilità di procedimento o di progetto di euro 10.000,00 che attualmente ammonta ad euro 10.000, per un totale di 20.000 euro. L'impatto sul fondo riguarderà l'anno 2023
Disciplina normativa - rinvio	Per quanto riguarda la disciplina normativa non modificata, compresi criteri di riparto Fondo salario accessorio, si rinvia al CCI dell'ente sottoscritto in data 20.10.2021.

Il presente CCI, che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale, riguarda, pertanto, la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2022 nel rispetto dei vincoli di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Amministrazione.

Modulo 2 - Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo: si allega alla presente lo schema di CCI della Provincia di Modena;

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Le risorse dei Fondi (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri definiti nel CCI del 20.10.2021, così come integrato e modificato successivamente, infra riportati:

INDENNITA' PER LE CONDIZIONI LAVORO:

- L'indennità di cui al presente articolo è destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori. Essa è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri rispettivamente di € 1,00 ed € 10,00.
- 2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
- 3. Le parti convengono sulla valutazione dei seguenti fattori che determinano la relativa graduazione:
 - a) dipendenti che in costanza di fattori di rischio di cui al protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008, svolgono per almeno il 50% del tempo lavoro nell'ambito dell'orario ordinario di servizio da mansioni caratterizzate da almeno uno dei seguenti fattori:
 - 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;
- nell'ambito delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 euro 3,40 giornaliere
- b) dipendenti che in costanza di fattori di rischio di cui al protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008 nell'aprile 2014, svolgono per almeno il 95% del tempo lavoro nell'ambito dell'orario ordinario di servizio, mansioni caratterizzate da:
 - 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;
- nell'ambito delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 euro 4 giornaliere
- c) Le suddette misure sono incrementate di euro 1,25 qualora il personale sia esposto a situazioni critiche connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, in luoghi aperti o esposti ad ogni situazione climatica congiuntamente a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro, in caso di disponibilità manifestata dai dipendenti.
- Nell'ambito di quanto sopra esposto qualora le attività vengano svolte al di fuori delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 le indennità di cui alle lettere a) e b) sono decurtate di euro 0,50 giornaliere.
- d) In caso di attività connotate da flessibilità dell'orario di lavoro in termini di diversa articolazione giornaliera, unitamente a immediata incidenza sul rapporto diretto con l'utenza l'indennità è stabilita in euro 3,3
- e) Se le attività di cui alla lettera d) è accompagnata dalla continua e diretta esposizione al rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, qualora detta attività venga svolta in via diretta e continuativa l'indennità è incrementata di euro 1,5;
- L'indennità di condizioni lavoro viene altresì 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 di condizioni lavoro spettante per l'adibizione in via continuativa a servizi di maneggio valori di cassa è fissato nella misura di euro 1,54, a fronte di un maneggio valori non inferiore ad euro 20.000 annui e di euro 2 a fronte di un maneggio valori non inferiore a 70.000 annui.

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' art. 84 CCNL 16.11.2022 (ex comma 1 art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018):

- descrizione: l'indennità è prevista dal CCNL per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale iscritto a categoria B-C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi.
- riferimento alla norma del CCNL: art. 84 CCNL 16.11.2022 (ex art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018)
- riferimento all'articolo del CCI aziendale 20.10.2022: art. 15
- criteri di attribuzione: formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità, del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (POLIZIA LOCALE):

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in euro 2,30 giornaliere in relazione al rischio contenuto nel protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008 per l'esposizione a batterie patogene con particolare riferimento al tetano, congiunta all'esposizione a situazioni critiche connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, in luoghi aperti o esposti ad ogni situazione climatica.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018.

INDENNITA' DI FUNZIONE (POLIZIA LOCALE):

- L'indennità è destinabile al personale con profili dell'Area della PL inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, volta a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- L'ammontare dell'indennità è determinato in euro 600 annui lordi e viene erogata in relazione alla responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi nell'ambito delle macro aree territoriali di intervento con riferimento alla polizia provinciale ed è corrisposta mensilmente.
- L'indennità non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018. descrizione: l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale iscritto a cat. C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alle connesse responsabilità, nonché alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità

- Definizione delle poste di destinazione del fondo risorse decentrate personale dipendente in considerazione del C.C.I.

- 1- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo come certificazione

-
- Non vengono regolate dal CCI, così come integrato e modificato, le destinazioni di somme per totali € 549.667,00 regolate dai vigenti CCNL da specifiche disposizioni di legge o relative a progressioni economiche pregresse:
-
-

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	105.000,00
Progressioni orizzontali	294.667,00
Indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni	150.000,00
Ind. Ex 8 ^a q.f.	2.500,00
Specifiche responsabilità	28.000,00
Totale	580.167,00

2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 409.689,00 così suddivise:

Descrizione	Importo
Quota destinata alle nuove PEO 2022 dal 1.6.2022 – a regime € 4.000,00	2.300,00
Indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2019-2021	10.000,00
Performance individuale e premio differenziale individuale art. 69, c.2-3 CCNL 2018	397.389,00
Totale	409.689,00

Oltre a quanto previsto da leggi speciali per euro 207.318

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI, così come integrato, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per gli istituti disciplinati.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance a cui si rinvia per maggior dettaglio (approvato con atto del Presidente n. 9/2017).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

I criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti nel vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance", più volte richiamato. Il Sistema è coerente con il principio di "selettività delle progressioni

economiche”, in quanto oltre a prevedere requisiti di “accesso” alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale (possono partecipare alla selezione, il solo personale che ottenga una valutazione media pari ad almeno il 60 % del punteggio massimo conseguibile), i dipendenti che: 1. hanno maturato un’anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi nella posizione economica precedente (detta esperienza può essere maturata anche presso altri enti locali).

Per l’anno 2022 il contratto integrativo ha previsto indicativamente 2.300 euro da destinare alle progressioni dell’Ente con attribuzione a far data dal 1.6.2022, rispettando comunque il principio di selettività in quanto consente di riconoscere una progressione orizzontale ad una quota limitata di dipendenti.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance) adottati dall’amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il vigente Regolamento sull’Organizzazione degli Uffici e dei Servizi ha recepito la disciplina di principio di cui al titolo II del D.Lgs 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi della programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l’ente utilizza i seguenti strumenti:

1. Piano della performance che è un documento programmatico annuale redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell’ente, con i programmi triennali del D.U.P. e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio pluriennale e PEG; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell’anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;
2. La Relazione sulla Performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, entro il 30 giugno, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c del D.Lgs 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14. L’erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle recenti norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito di conclusione, previa verifica finale, del sistema di


programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

Con la sottoscrizione del presente CCI l'Amministrazione intende promuovere la realizzazione di obiettivi di mandato esplicitati all'interno del DUP - sezione operativa di cui i Progetti Performance 2022 rappresentano la modalità di realizzazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili : Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modena, 20/12/2022

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

A large black rectangular redaction mark covers the signature of the Director of the Administrative Area. Faint blue ink lines are visible around the redacted area.

Modena

IL COLLEGIO DEI REVISORI