

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MODENA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Quadriennio normativo 2006/2009

Tra

La Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione Provinciale di Modena

E

La Delegazione trattante di parte sindacale

PREMESSO

Che in data 11/04/2008 è stato sottoscritto il CCNL del personale del Comparto Regioni - Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007,
Che in data 10/6/2008 la RSU ha presentato la piattaforma sindacale per il rinnovo del contratto integrativo decentrato;
Che in data 24/6/2008 la Giunta Provinciale di Modena con propria delibera n.275 ha fissato le linee guida sulle materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata e costituito la delegazione trattante di parte pubblica dell'ente;
Che l'art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
Che l'art. 4 del CCNL 1/4/99 regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, e l'art. 5 ne disciplina i tempi e le procedure;
Che gli articoli da 15 a 18 del CCNL 1/4/99, così come modificati dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, definiscono le modalità di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività;
Che il D.L. n.112 del 25/6/2008 convertito con la L. 6 agosto 2008, n. 133 ha introdotto disposizioni che incidono sui fondi di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 31/3/99;
Che l'art. 8 del CCNL 31/3/99 definisce le caratteristiche dell'area delle posizioni organizzative;
Che l'art. 33 del CCNL 22/01/2004 ha istituito l'indennità di comparto che è finanziata dal fondo previsto dall'art. 15 del CCNL 1/4/99 così come integrato dall'art.32 del suddetto CCNL;
che l'Amministrazione Provinciale sussistendo i presupposti previsti dalle disposizioni contrattuali conferma le risorse previste dal CCNL 9/5/2006, nonché mette a disposizione l'ulteriore 0,9% (misura massima discrezionale) del monte salari 2005 previste dall'art. 8 del CCNL 11/4/2008;

che la Giunta Provinciale con proprio atto n. 535 del 22/12/2008 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo del quadriennio normativo 2006/2009;

che il Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/1/2009 ha espresso il parere favorevole previsto dall'art.5 del CCNL 1/4/99 sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

Si concorda

Il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato:

Ambito di applicazione e durata

Ai sensi di quanto disposto dal CCNL 22/01/2004 la valenza normativa del presente contratto decentrato integrativo è quadriennale: 2006-2009; 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.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

1. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili.

La ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono determinate secondo i seguenti criteri nei limiti previsti dall'art. 15 del CCNL 1/4/99, tenuto conto degli incrementi previsti dal CCNL 11/4/2008

- a) Erogazione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi nelle quantità e nelle modalità previste dal punto 2.(compresi i progetti speciali), tenendo conto delle somme erogate per l'anno 2007 e delle assunzioni di cui al piano occupazionale, con mantenimento del fondo per la corresponsione dell'indennità di responsabilità, atto a garantire la corresponsione di quanto previsto al punto 5.4;
- b) consentire l'erogazione della retribuzione di posizione e risultato, con riferimento alle posizioni organizzative già individuate dall'Ente, e sempre nell'ambito delle risorse disponibili di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/99 consentire l'erogazione di ulteriori 65.000 a seguito di incremento del numero delle posizioni organizzative derivanti da processi di

riorganizzazione, con maggiori responsabilità e funzioni in capo alle medesime.

- c) mantenimento del fondo relativo alla corresponsione dell'indennità di turno, rischio e reperibilità, nonché di disagio,
- d) mantenimento delle risorse destinate al pagamento delle progressioni economiche attualmente in essere, oltre alle risorse necessarie per attribuire le progressioni economiche a coloro che sono attualmente in posizione utile nelle graduatorie in essere, con decorrenza più anticipata possibile.
- e) consentire l'erogazione dell'indennità di comparto nelle misure mensili stabilite dal CCNL 22/01/2004.

Le parti concordano nell'integrare, sussistendo nel bilancio la relativa capacità di spesa, per ogni anno a cui è riferito il presente contratto l'1,2% del monte salari dell'anno 1997 ai sensi di quanto disposto dall'art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/99.

2. 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 di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e 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 (art.15 CCNL 1.4.1999); l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e individuale.

Il sistema degli incentivi monetari di Ente ed il conseguente utilizzo si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

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.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

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, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti due categorie fondamentali di premi:

a) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di Area e di servizio, al quale possono accedere tutti i dipendenti; L'organo competente che attesterà i risultati sarà il nucleo di valutazione che certificherà quanto suddetto semestralmente.

b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti secondo una metodologia di valutazione che verrà definita ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del CCNL 1/4/99.

c) progetti speciali come di seguito individuati

La produttività sarà riconosciuta, sulla base dei sistemi di verifica e di valutazione, con le seguenti ripartizioni:

CATEGORIE	QUOTA DI PRODUTTIVITÀ CONNESSA ALL'IMPEGNO DI GRUPPO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG E PER IL MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEGLI STANDARD DI SERVIZIO	QUOTA DI APPORTO INDIVIDUALE ALLA PRODUTTIVITA'
CAT. A, B1,B3,C,D1 e D3	50%	50%

tenuto conto dei seguenti importi massimi erogabili per categoria:

- cat. A,B1: € 2.301
- cat. B3: € 2.430
- cat. C: € 2.838
- cat. D1: € 3.710
- CAT. D3: € 4.278.

La corresponsione della produttività connessa all'impegno di gruppo è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi PEG e di miglioramento quali-quantitativo dell'Area almeno nella

percentuale dell'80%. In caso di mancato raggiungimento della suddetta percentuale, qualora venisse raggiunta la percentuale almeno del 60%, la produttività è corrisposta nella percentuale del 60%. Al fine di verificare l'effettivo miglioramento qualitativo dei Servizi verranno utilizzati dal Nucleo di valutazione i sistemi di rilevazione e misurazione dei risultati nonché gli indicatori di performance di gruppo, già presenti nell'Ente.

Al raggiungimento del 50% degli obiettivi suddetti dell'anno di competenza, verrà corrisposto il 60% della produttività connessa all'impegno di gruppo sopradescritta. A tal fine nel corso del mese di luglio, il Nucleo di valutazione, attesterà secondo gli indici di gruppo indicati la presunzione del raggiungimento di quanto descritto.

Con riferimento alla seconda tipologia di produttività che si ricorda dovrà essere correlata al merito, all'impegno e all'apporto individuale alla realizzazione dei progetti; la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori, spetta al competente Dirigente, al quale verrà attribuito un budget annuale proporzionato al numero dei dipendenti e al valore standard della produttività teorica assegnabile. In ogni caso si conviene che non potrà essere attribuito un valore superiore al 25% del valore standard, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione.

I compensi per la produttività, fatte salve le condizioni contenute nel presente accordo, vengono proporzionalmente ridotti in caso di part-time.

Il personale concorre alla corresponsione dei compensi incentivanti solo se nell'arco dell'anno di riferimento ha prestato servizio per almeno sei mesi, da computarsi proporzionalmente a semestre nel caso della produttività di cui alla lettera a). Vengono parificate alla presenza in servizio le seguenti tipologie di assenza:

le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Si conferma la corresponsione del compenso pari ad € 124,00 per le attività svolte dai dipendenti incaricati di funzioni inerenti l'attuazione della legge 626/94 relativa alla tutela della salute dei lavoratori e degli ambienti di lavoro, al termine del periodo annuale, previa consegna di una relazione descrittiva dell'attività svolta. A tal fine si specifica che la suddetta somma viene corrisposta a seguito di incarico formale conferito dal Responsabile per la sicurezza dell'ente, su proposta dei Dirigenti responsabili e che i dipendenti così individuati dal 1/1/2009 sono tenuti a svolgere tutte le attività di formazione

per poter svolgere detto incarico che ha come finalità la prevenzione della sicurezza sul lavoro.

In via transitoria per l'anno 2008, in attesa che venga adottato il nuovo sistema di valutazione si applica quanto previsto dal C.C.D.I. 10/6/2004.

c) Progetti speciali

Si individuano i seguenti progetti speciali oggetto di incentivi:

1) garantire l'apertura delle sedi della Provincia

Il presente progetto ha l'obiettivo di garantire in modo autonomo ed autogestito il Servizio di apertura delle sedi della Provincia secondo principi di razionalità e flessibilità. Viene destinato a questo progetto quanto destinato nel corso dell'anno 2008 a titolo di indennità di disagio del personale commesso. L'erogazione avverrà a seguito di riscontro positivo da parte del nucleo di valutazione, sentiti i Dirigenti competenti. Le misure individuali da corrispondere dovranno tenere conto della effettiva partecipazione e dell'impegno dimostrato.

2) Progetto di interventi straordinari

Il presente progetto vuole incentivare la possibilità di intervenire e di presidiare in modo continuativo i cantieri, anche in condizioni climatiche avverse, da parte delle squadre di operai del Servizio manutenzione strade anche in situazioni di necessità o emergenze.

Le modalità di erogazione sono le medesime previste per la c.d. produttività correlata all'impegno individuale. A tal fine l'importo massimo erogabile per operatore ammonta ad euro 150,00.

Collegamento tra incentivi e "Merloni"

- la produttività viene diminuita quando nel corso degli ultimi tre anni (a partire dal 2006) la media dei compensi percepiti per cosiddetti "Progetti Merloni" sia superiore ai compensi annui di produttività previsti per le rispettive categoria di appartenenza: B1 - B3 - C - D1 - D3 compreso il risultato delle PO. Il calcolo della media triennale viene considerato nel caso sia più favorevole per il lavoratore.

La soglia di cui sopra viene innalzata per il personale beneficiario delle quote seguenti:

- B1 - 4000
- B3 - 5000
- C1 - 6000
- D1 - 7000
- D3 - 8000.

La diminuzione dell'importo della produttività viene calcolata in ragione del 5% della cifra eccedente le quote sopraindicate fino ad un massimo di 300 euro annui.

Progetti finanziati attraverso l'art. 15 comma 1) lett. d) CCNL 1/4/1999 così come sostituito dal comma 4 dell'art. 4 del CCNL 5/10/2001

La Giunta individua specifici progetti da finanziarsi, in attuazione del disposto dell'art. 43 della legge 449/1997 secondo le modalità del Regolamento per la gestione delle sponsorizzazioni e delle collaborazioni esterne.

I fondi derivanti da sponsorizzazioni, convenzioni e soprattutto da servizi resi per altri Enti saranno utilizzati in quota parte pari al 50% per corrispondere somme a titolo di produttività, al personale appartenente alle unità operative interessate per categoria, anche rispetto alla percentuale di partecipazione:

B1:100
B3:110
C: 120
D1:130
D3:140.

Queste tipologie di produttività non potranno superare l'60% del valore della produttività correlata all'impegno di gruppo ed individuale.

3. Completamento ed integrazione dei criteri per la PROGRESSIONE ECONOMICA all'interno della categoria

Premettendo che i criteri definiti nel CCNL sono vincolanti per gli enti, si considerano prioritari i seguenti elementi:

- formazione
- professionalità
- esperienze
- titoli
- partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- impegno
- orientamento all'utenza interna ed esterna.

Periodo di valutazione 1/1/2009 - 31/12/2009. Decorrenza del beneficio economico: al termine della valutazione subordinato alla disponibilità di risorse disponibili, nel fondo specifico. In mancanza delle risorse necessarie per poter procedere all'attribuzione della progressione economica lo scorrimento delle graduatorie avverrà partendo dai primi classificati di ogni graduatoria, dalla categoria e dalla posizione economica più bassa. La metodologia di valutazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 31/3/99 è materia di concertazione.

Per accedere alla selezione per progressione orizzontale, oltre alla positiva valutazione della prestazione, occorre essere in possesso anche dei requisiti di adeguata esperienza lavorativa.

4. Area delle posizioni organizzative e alte professionalità

Si confermano i criteri espressi dalla Giunta nella delibera n. 225 del 10/6/2003 per quanto riguarda l'area delle posizioni organizzative e nel contratto integrativo decentrato del 20/12/2002. L'individuazione delle posizioni organizzative e la quantificazione dei relativi compensi, anche in relazione ai processi di riorganizzazione in atto, è materia di concertazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 31/3/99.

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

5. Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche responsabilità.

Vengono disciplinate le seguenti fattispecie:

5.1 compensi per attività disagiate:

- compenso di 1,5 € al giorno di effettiva presenza, per il disagio connesso ad una articolazione dell'orario differenziato nell'arco dell'anno o comunque che presenta aspetti di peculiarità rispetto alle normali prestazioni di lavoro.
- compenso di € 22,00 al mese, per il disagio connesso al lavoro di esposizione alle diverse condizioni climatiche congiuntamente al disagio determinato dalle chiamate di pronta emergenza sul territorio provinciale, senza preventiva programmazione (non cumulabili con il punto precedente). Questa tipologia di indennità viene corrisposta con carattere di prevalenza rispetto alla presenza in servizio su base mensile.

5.2 Compensi per rischio: si individuano con il presente contratto le tipologie di rischio che in sede di definizione del protocollo sanitario sono state identificate come condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (o nelle modalità di esecuzione delle prestazioni), cui viene collegato il pagamento del compenso; si deve trattare, come per il disagio, di condizioni o di ambienti di lavoro che siano idonei a mettere a rischio la salute del lavoratore interessato, ai sensi di quanto previsto dalla tabella allegata al protocollo sanitario dell'Ente redatto secondo quanto previsto dalla L. 626/94 e successive mod. e int. Si individua come fattore di rischio a carattere traumatico la conduzione di automezzi qualora comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per l'integrità personale, limitatamente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 37 del CCNL 14/9/2000, ai profili e alle condizioni di rischio già riconosciute presso

l'Ente ai sensi dell'ex-DPR 347/83. Oltre al fattore di rischio evidenziato se ne evidenziano i seguenti ulteriori:

rumore, vibrazioni, polveri e sostanze chimiche.

rumore, polveri e rischio biologico

conduzione e manutenzione ordinaria di automezzi

rischio chimico

movimentazione manuale di carichi

Ai dipendenti che rientrano nelle suddette tipologie di rischio compete l'indennità mensile di cui all'art. 41 del CCNL 22/1/2004 per il periodo di effettiva esposizione a rischio e pertanto al principio della prevalenza rispetto alla presenza in servizio su base mensile.

5.3 Compensi per maneggio valori:

L'indennità spettante per l'adibizione in via continuativa a servizi di maneggio valori di cassa è fissato nella misura massima prevista dall'art. 36 del CCNL 14/9/2000.

Il diritto compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di maneggio valori e comunque il diritto non matura se il maneggio rientra nell'ambito di attività non prevalente o occasionale. Si confermano i limiti previsti dall'accordo decentrato del 15/12/99.

5.4 Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999

Le tipologie di responsabilità che si individuano sono:

- 1) responsabilità di coordinamento di squadre di lavoratori con riferimento alle categorie B3 e C.
- 2) responsabilità di ambiti di specializzazione (con responsabilità e coordinamento di gruppi secondo quanto previsto dal Regolamento del corpo di polizia provinciale)
- 3) responsabilità di procedimento o di progetto attribuiti con atto formale

La misura del compenso di cui ai punti 1) e 2) è fissata in € 1.000 annue lorde (sempre commisurate al periodo di servizio).

Per gli incarichi riferiti alla responsabilità di procedimento o di progetto, essendo di esclusiva competenza dei dirigenti e potendo variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative, viene assegnato un specifico budget per ogni Area, la cui consistenza è subordinato alla disponibilità delle risorse decentrate. I dipendenti dovranno essere individuati all'interno delle categorie D1 e D3.

6. Applicazione dell'art. 13 del CCNL 9/5/2006

Si conviene, in relazione all'esigenza di garantire la continuità dell'erogazione dei Servizi, di attribuire il buono pasto al termine del turno (che in ogni caso non può essere inferiore alle sette ore) con fruizione di una pausa di 30 minuti 1) al personale

dell'Area della Vigilanza esclusivamente nelle seguenti situazioni programmate o decise dalla Dirigenza:

- a seguito di operazioni di P.G.
- durante l'esecuzione di piani di controllo o ambientali
- in caso di incidenti stradali
- a seguito di recupero della fauna selvatica
- calamità naturali;

2) al personale adibito a interventi di protezione civile, compresa la c.d. "spalata neve".

Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal Dirigente del Servizio competente.

In ogni caso la predetta pausa non è retribuita, in quanto non considerabile quale attività resa in servizio attivo.

7. Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro

Si afferma che le tipologie di trattamento economico accessorio disciplinate dal presente contratto decentrato integrativo sono compatibili con la specialità della prestazione in telelavoro, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.

8. Rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori

Nell'affermare la volontà delle parti a diffondere l'utilizzo di questo strumento secondo criteri che possano conciliare l'efficienza e le esigenze familiari dei dipendenti, si prevede l'erogazione di una somma di € 0,12 a titolo di rimborso per ogni ora di effettivo lavoro.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

9. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

E' materia diversa dall'articolazione dell'orario di servizio, che non è oggetto di contrattazione ma di concertazione; serve ad individuare i criteri generali ai quali dovrà essere informata la disciplina dell'orario di lavoro all'interno dell'ente, nel rispetto naturalmente, delle disposizioni imperative di legge che regolano la materia -v. in particolare D.Lgs.66/2003.

Pertanto si individuano le seguenti esigenze a cui si dovranno ispirare le politiche sull'orario di lavoro:

- dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi
- favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale

- garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini e l'orientamento dei Servizi all'utenza.

10. Limite complessivo annuo per la banca delle ore

La banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore è stata disciplinata nell'art.38bis del CCNL del 14.9.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate che consentano il mantenimento di una quota significativa annua, che le parti definiscono in numero 50 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

L'Amministrazione si impegna a fornire adeguata informazione ai dipendenti, nell'ambito delle azioni positive previste in tema di pari opportunità, circa le possibilità di utilizzo delle ore che affluiscono nel conto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

11. Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.

I programmi formativi dell'ente devono perseguire obiettivi che si possono ricondurre ad argomenti strategici quali:

- 1) esercizio delle attività di supporto strategico a sostegno del programma di governo dell'Ente;
- 2) esercizio delle attività di supporto operativo per la programmazione della gestione ordinaria dell'ente;
- 3) assunzione a metodo dei principi di coordinamento interdisciplinare, integrazione funzionale e verifica dei risultati;
- 4) acquisizione della capacità al fine di creare misure di efficienza;
- 5) capacità di attuare correttamente le misure di organizzazione adottate dagli organi
- 6) la cultura della qualità e del risultato.

Nel merito è doveroso tenere presente che lo sviluppo dei programmi formativi non deve avvenire in modo rigido, acritico e standardizzato, ma cercando di "personalizzare" i contenuti formativi rispetto alle esigenze funzionali e alle peculiarità dell'Ente stesso, attuando scelte idonee a favorire il conseguimento non di risultati generici ma di quei risultati che

gli organi amministrativi si prefiggono di conseguire facendo ricorso consapevole al supporto di una adeguata attività formativa dei propri dipendenti.

Da questo punto di vista l'Ente ha effettuato un'analisi dei fabbisogni formativi capillare, attraverso il coinvolgimento dei Dirigenti e dei rispettivi collaboratori sia con richieste scritte che promuovendo una specifica Conferenza dei Dirigenti. A livello centralizzato poi si sono percorse ulteriori strade quali la proposizione di corsi a carattere "trasversale" che attengono anche la sfera dell'"essere" e "relazionale" e non solo quella della conoscenza specialistica. Si è giunti pertanto a formulare una proposta che vede coinvolti i dipendenti dell'Ente in moduli formativi di spessore anche finanziati dal fondo sociale europeo.

Si istituisce, al fine di essere più vicini alle esigenze dell'utenze interne e di riflesso a quelle dei cittadini, un referente della formazione per Servizio o Area di riferimento.

Il Programma si pone quindi traguardi ambiziosi e pertanto diventa necessario avere il supporto dei dipendenti; il ciò presuppone un collegamento tra formazione e incentivi.

Da questo punto di vista lo scenario contrattuale, dalla modifica della classificazione dei dipendenti degli Enti locali (CCNL 31/3/99) ha determinato l'insorgere di due nuovi fattori che devono trovare soluzione, con particolare incidenza, in sede di definizione dei programmi formativi:

- 1) una distinzione dei ruoli tra le categorie contrattuali, con conseguente necessità di calare i dipendenti nei nuovi ruoli che devono essere esercitati;
- 2) il dovere di gestire le aspettative dei dipendenti ad avere soddisfatte le prospettive di miglioramento della propria posizione giuridica ed economica.

In conseguenza del primo fattore i programmi formativi devono porsi l'obiettivo di dare massima visibilità ai principi di responsabilità ed autonomia nell'espletamento degli atti di gestione.

In conseguenza del secondo fattore i programmi formativi devono porsi l'obiettivo di dare legittimazione virtuosa alle aspettative dei dipendenti, evitando di trasformare gli istituti contrattuali in semplici procedure burocratiche.

A questo fine è necessario di conseguenza:

- accertare, e tenere aggiornata, l'anagrafe delle professionalità esistenti all'interno dell'Ente (bilancio delle competenze);
- definire percorsi formativi idonei alla conservazione ed allo sviluppo delle professionalità esistenti che sono state accertate;
- creare percorsi formativi distinti al servizio delle professionalità acquisibili esclusivamente all'interno dell'Ente.

Si allega pertanto il piano della formazione per l'anno 2009, che comunque può subire variazioni rispetto ad esigenze avanzate dall'Amministrazione o dalle rappresentanze sindacali.

Vengono confermati i seguenti accordi o documenti:

- 1) il contratto decentrato 1/4/96 relativo alle prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in applicazione degli artt. 1,2,3 delle norme di garanzia integranti il CCNL 6/7/95 ed ai sensi della legge 146/90, già trasmesso alla Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero sui servizi pubblici essenziali per il tramite dell'ARAN;
- 2) il già citato accordo sull'entità dei rimborsi spese per consumi energetici con riferimento al telelavoro domiciliare sottoscritto in data 16/12/2003;
- 3) il protocollo sanitario a cura del medico competente ai sensi della L. 626/94 e successive integrazioni e modificazioni.
- 4) Il CCDI 26/2/2007 per quanto riguarda i compensi professionali da corrispondere agli Avvocati e le disposizioni contenenti i limiti e le deroghe relative al lavoro straordinario (assistenza agli organi e calamità naturali).
- 5) Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista previste nel CCDI 10/6/2004.

Modena, 3 febbraio 2009

Per la parte pubblica

Per la parte sindacale

DICHIARAZIONE di INTENTI

Premesso che:

- in data odierna è stata sottoscritta tra la delegazione trattante della Provincia di Modena e le OOSS il contratto collettivo integrativo decentrato del personale del comparto Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009;
- che le parti interessate riconoscono l'esistenza di alcune questioni che, pur esulando dall'ambito della contrattazione aziendale, ritengono necessario affrontare nel prossimo futuro;

d i c h i a r a n o

1) di dare atto che il valore del buono pasto verrà aggiornato dal 1/7/09, in misura fissa, tenendo conto del tasso di inflazione intervenuto;

2) di esprimere la volontà di affrontare, nel contesto del processo di riorganizzazione dell'Area LL.PP., anche l'aspetto dell'organizzazione dell'orario di lavoro al fine di assicurare un'adeguata ed efficiente qualità del servizio ed un miglioramento delle condizioni di lavoro;

3) di effettuare, nell'ambito del processo di riorganizzazione dell'Ente, la verifica sulle modalità di applicazione della riduzione dell'orario del personale turnista;

4) di verificare, in sede di eventuale costituzione di un servizio di polizia stradale, la possibilità di applicazione dell'art. 208 del C.d.s., senza oneri aggiuntivi per l'Ente.

Modena, 3 febbraio 2009

Per la parte pubblica

Per la parte sindacale