

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MODENA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ANNO 2010

Tra

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

E

La Delegazione trattante di parte sindacale

PREMESSO

Che in data 14/12/2010 la Giunta Provinciale di Modena con propria delibera n.482 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 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 in data 21/01/2011 è stata siglata l'ipotesi di contratto decentrato integrativo sulle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2010;

che il Collegio dei Revisori dei Conti in data 27/1/2011 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;

che la Giunta Provinciale con proprio atto n. 9 del 1/2/2011 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo del quadriennio normativo 2006/2009;

Si concorda

Il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2010:

1. Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. In particolare è necessario definire la destinazione delle risorse aggiuntive previste dall'art. 4 del C.C.N.L. 9/5/2006 del personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi confermata in quanto contenuta nel contratto decentrato integrativo dell'ente riferito all'intero quadriennio 2006/2009 sottoscritto in data 3 febbraio 2009, anche in relazione a quanto previsto all'art. 9 comma 17 del D.L. 78/2010.

Si evidenzia, ai sensi di quanto disposto dal CCNL 22/01/2004 la valenza quadriennale normativa dei contratti decentrati integrativi; 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.

F. P. ...

[Handwritten signatures]

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

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2 C.C.N.L. 22/01/2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3 C.C.N.L. 22/01/2004) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste. La ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono determinate secondo i seguenti criteri, nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22/1/2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999:

- a) mantenimento delle risorse corrispondenti alle quantità erogate individualmente per l'anno 2009 per la produttività collettiva e individuale, e per la conferma dei n. 2 progetti speciali, anche per l'anno 2010, contenuti nel CCDI per il quadriennio normativo 2006/2009 e limitare all'essenziale le risorse per l'indennità di responsabilità.
- b) mantenimento delle risorse per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato alle posizioni organizzative ad oggi individuate e attribuite, in attesa della graduazione e della nuova individuazione
- c) mantenimento delle risorse destinate al pagamento delle progressioni economiche attualmente attribuite, oltre alle risorse necessarie, per attribuire le progressioni economiche contenute nel CCDI del quadriennio normativo 2006/2009
- d) mantenimento delle risorse per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato alle posizioni organizzative ad oggi individuate e attribuite, in attesa della graduazione e della nuova individuazione.
- e) mantenimento delle risorse per la corresponsione dell'indennità di turno, rischio e reperibilità, nonché di disagio.
- f) consentire l'erogazione dell'indennità di comparto nelle misure mensili stabilite dal CCNL 22/01/2004.

3. Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi.

Si confermano i sistemi di incentivazione del personale contenuti nel CCDI 3/2/2009 e nei sistemi di valutazione già deliberati dalla Giunta Provinciale, che 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 (art.15 CCNL 1.4.1999). Pertanto, si conferma che 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/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 (art.17 CCNL dell'1.4.1999). 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 (art.37 CCNL 22.1.2004). Le parti convengono la messa a disposizione del 1,2% del monte salari 2007 per l'anno 2010 che è finalizzato all'accrescimento qualitativo e pertanto con riferimento alla Provincia di Modena alla realizzazione dei programmi e progetti PEG, intesa come miglioramento della percentuale degli obiettivi contenuta nel CCDI 3/2/2009 e alla realizzazione dei due progetti di efficienza e miglioramento già contenuti nel CCDI citato. Pertanto verrà messo a disposizione solo nel caso in cui verranno raggiunte per Area delle percentuali di realizzazione degli obiettivi almeno dell'83% e comunque di miglioramento rispetto all'anno 2009.

Pertanto si confermano le due tipologie di produttività, la prima correlata all'impegno di gruppo e subordinata al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento quali-quantitativo dei Servizi e delle Aree. L'organo competente che attesterà i risultati suddetti sarà il Nucleo di Valutazione.

La seconda tipologia di produttività sarà correlata al merito e all'impegno individuale, secondo un sistema di valutazione ispirato a criteri chiari e trasparenti, basati sull'efficienza, la disponibilità, l'impegno, i comportamenti e non prescindendo dalla presenza in servizio. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta al competente Dirigente nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione.

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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

[Handwritten signatures and initials]

4.1 compensi per attività disagiate: occorre, in primo luogo, individuare con chiarezza i contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati, perché è evidente che il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro. Si conferma pertanto quanto previsto dal CCDI 3/2/2009 che si riporta di seguito:

- *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.*

4.2 Compensi per rischio: il contratto decentrato è autorizzato a individuare le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (o nelle modalità di esecuzione delle prestazioni), cui collegare 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.

Si conferma pertanto quanto previsto dal CCDI 3/2/2009 che si riporta di seguito:

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.

4.3 Compensi per maneggio valori: Confermando i contenuti dei precedenti contratti decentrati, si evidenzia come questo compenso possa essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori.

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

Si confermano i contenuti nel CCDI 3/2/2009 che si riporta di seguito:

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*

Le parti convergono di introdurre un'ulteriore tipologia di responsabilità che viene definita di ambito di intervento che si ritiene di peso maggiore rispetto alle precedenti e viene individuata per ogni zona dell'ex-servizio manutenzione strade e viene attribuita a coloro che hanno la responsabilità di attivare e coordinare il personale (su indicazione disposta dall'autorità competente) in caso di emergenza o di necessità di pronto intervento. Il valore di detta indennità viene stabilita in euro 1.200 annui lordi e non è cumulabile con le precedenti.

Proh. d. m.

[Handwritten signatures]

5. Area delle posizioni organizzative

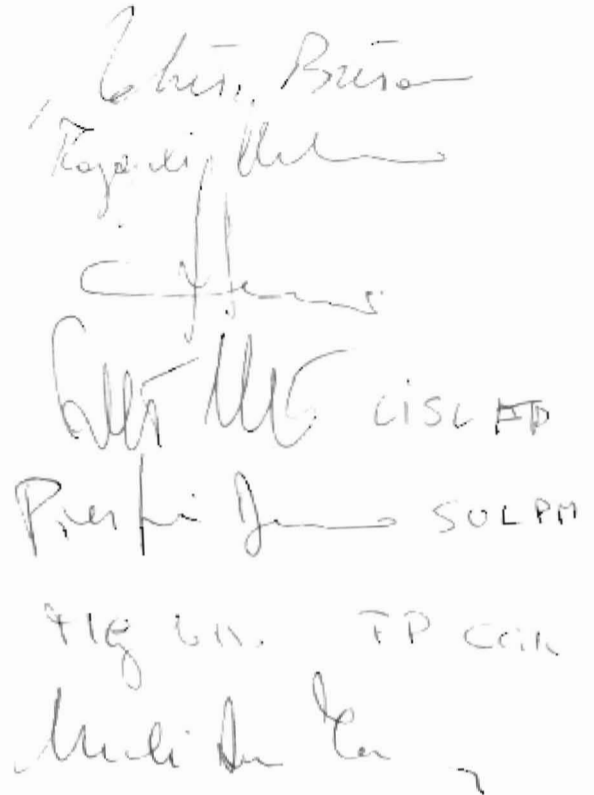
Si confermano, in attesa della nuova graduazione e dei nuovi criteri che dovranno essere definiti entro il 31/3/2011, quelli precedenti espressi dalla Giunta nella delibera n. 225 del 10/6/2003. L'ente pertanto intende prorogare gli incarichi di posizione organizzative attualmente assegnate fino al 31/3/2011.

Modena 7/2/2011

Per la parte pubblica



Per la parte sindacale



Chini Bruno
Roggeri Bruno
Cifano
Galli MG CISL FP
Pierini J. SOL PA
Figliani FP CAIL
Melli de Luca