

**AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MODENA  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER  
L'ANNO 2011**

Tra

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

E

La Delegazione trattante di parte sindacale

**PREMESSO**

Che in data 13/12/2011 la Giunta Provinciale con propria delibera n.468 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-quinquies del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale;

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;

che l'art. 27 del D.Lgs. 150/2009 istituisce il premio per l'efficienza e ne stabilisce le caratteristiche e le modalità di attivazione;

che in data 20/12/2011 è stata siglata l'ipotesi di contratto decentrato integrativo sulle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2011;

che il Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/1/2012 ha espresso il parere favorevole previsto dall'art. 5 del CCNL 1/4/99;

Che la Giunta Provinciale con proprio atto n. 23 del 1/2/2012 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente Contratto decentrato integrativo;

Si concorda

Il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2011:

**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 2011, 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.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

## 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 destinate al pagamento delle progressioni economiche attualmente attribuite
- b) mantenimento delle risorse per la corresponsione dell'indennità di turno, rischio e reperibilità, nonché di disagio.
- c) consentire l'erogazione dell'indennità di comparto nelle misure mensili stabilite dal CCNL 22/01/2004
- d) le risorse che residuano rispetto ai precedenti punti sono destinate alla corresponsione della produttività e a corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative.

## 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 criteri relativi ai sistemi di incentivazione del personale contenuti nel CCDI 3/2/2009 e nei sistemi di misurazione e valutazione adottati 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 2011 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 di almeno un'azione premiante e comunque di miglioramento rispetto all'anno 2010.

Le due tipologie di produttività, confluiranno in un unico premio, secondo le modalità previste dal Sistema di misura e valutazione. La riduzione dei valori standard per categoria corrisposti per l'anno 2010, in caso di incapienza del fondo, sono ridotti in misura proporzionale.

L'organo competente che attesterà i risultati suddetti sarà il Nucleo di Valutazione.

## 4. CRITERI GENERALI ATTUATIVI DEL PREMIO DI EFFICIENZA EX-ART. 27 D.LGS. 150/2009

Le parti concordano di destinare il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione. Le parti convengono di destinare il 30% della suddetta percentuale al personale direttamente e proficuamente coinvolto nei progetti contenuti nel piano per la performance, tenendo conto dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale. Il suddetto premio sarà anche parametrato per categoria sulla base delle differenze dei valori standard previsti per la corresponsione del compenso per la produttività. In ogni caso il premio in parola, in via sperimentale per l'anno 2011, non potrà essere superiore al 10% di quanto corrisposto a titolo di premio di produttività.

Le parti convengono di destinare ciò che residua, compreso quanto eventualmente eccede rispetto al limite del 10% suddetto, in quota parte ai progetti speciali contenuti nel CCDI 3/2/2009 e cioè euro 10.500 al progetto "garantire l'apertura delle sedi della Provincia" e per euro 8.000 al "Progetto di interventi straordinari" una volta validati dal Nucleo di valutazione, secondo l'impegno profuso e la qualità della prestazione individuale. La restante quota destinata al raggiungimento di un ulteriore 1% di realizzazione dei progetti PEG di Area rispetto a quanto previsto al punto 3. del presente Contratto. Sono esclusi dalla destinazione del premio in parola i titolari di posizione organizzativa.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

## 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.

**5.1 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.*

**5.2 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.*

**5.3 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.

### 5.4 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 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.*

**6. Area delle posizioni organizzative**

Le parti convengono, ai sensi di quanto previsto nella deliberazione n. 187 della Giunta Provinciale del 10/5/2011, di procedere alla riduzione di un valore medio di euro 145,00 della retribuzione di posizione, relativa alle posizioni individuate e istituite con il suddetto atto deliberativo per l'anno 2011, a seguito della riduzione dei fondi per la contrattazione decentrata integrativa, da applicarsi in sede di corresponsione della retribuzione di risultato.

Modena, 3/2/2012

Per la parte pubblica

*Giuseppe Scuderi*  
*Roberto*

Per la parte sindacale

*Ruggero Paul.*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Tranhi*  
*Giuseppe*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Roberto*