

# **Relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato per i dirigenti del Comune di Modena – anno 2012**

## **Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione del Contratto integrativo decentrato: 3 giugno 2013; sottoscrizione definitiva in data 9 luglio 2013 , successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 12/06/2013 e alla deliberazione di G.C. N. 273 del 2/07/2013 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva

Periodo temporale di vigenza: anno 2012

### Composizione della delegazione trattante:

- Parte pubblica: direttore generale, nella persona del dott. Giuseppe Dieci (deliberazione di G.C. n 515 del 25.8.2009)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: DIREL, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL
- Organizzazioni sindacali firmatarie: DIREL, CGIL FP, CISL FP

soggetti destinatari: i dirigenti, sia a tempo indeterminato che determinato, del Comune di Modena\_

### Materie trattate dal contratto:

- a)Retribuzione di risultato per i dirigenti
- b)Conferma di disposizioni relative all'incarico di Vice Segretario e agli incarichi ad interim
- c)Conferma degli importi per la retribuzione di posizione dei dirigenti
- d)Conferma degli accordi vigenti per la corresponsione degli incentivi di pianificazione, progettazione e procuratorie

Intervento dell'organo di controllo interno: la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data 14/06/2013.v. allegato 1

#### Altri adempimenti procedurali

1)Il Piano della performance è disciplinato dal Titolo 6 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del vigente Regolamento di organizzazione. Per l'anno 2012 il P.E.G. è stato adottato con deliberazione G.C n.267 del 26.6.2012 e il P.D.O. con determinazione del direttore generale n.604 del 2.7.2012. A consuntivo, la Relazione sulla Performance è stata verificata dal Nucleo di valutazione in data 15.2.2013 ed è stata approvata rispettivamente con del.G.C. 149 del 23.4.2013 (per quanto riguarda il PEG) e con determinazione DG n.357 del 24.4.2013 (PDO).

2)Il Programma della Trasparenza è stato adottato con deliberazione G.C. n. 823 del 28.12.2010, successivamente aggiornato con deliberazione G.C.n. 583 del 18.10.2011 e con deliberazione G.C. n.23 del 29.1.2013

3)è stata data attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata (comma 5 art.11 dlgs 150/2009) e i documenti elencati al comma 8 dell'art.11 dlgs 150/2009 sono tutti pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito"

## **Modulo 2: illustrazione dell'articolato del contratto**

### 1) Illustrazione delle disposizioni del contratto integrativo

Nella premessa del contratto si prende atto delle destinazioni non disponibili per la contrattazione, già indicate nel modulo II sez. I della relazione tecnico-finanziaria, per un totale di euro 1.202.760,00

Le disposizioni del contratto integrativo sono quindi riferite alla destinazione della residua somma disponibile, - pari a euro 209,312,11 -, alla retribuzione di risultato (art.28 CCNL 1999), secondo le seguenti modalità:

-la retribuzione viene corrisposta a seguito dell'attuazione del processo di valutazione della performance individuale, come previsto dal dlgs 150/2009,

-gli importi sono correlati al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione: il premio base è ottenibile con il punteggio compreso tra 90 e 99,9 (valutazione C), mentre il premio più alto (punteggio tra 110 e 120, valutazione A), corrisponde al premio base incrementato del 50%.

-sulla base della metodologia prevista dal sistema di valutazione, di cui al successivo punto 4), il punteggio 110 o 120 può essere assegnato solo al 40% del totale dei dirigenti

Il contratto prevede inoltre che, fino a nuovo accordo:

-nei casi eccezionali in cui ad un Dirigente dovesse essere affidato un incarico ad interim, ad esso spetta la retribuzione di posizione relativa all'incarico di maggior peso maggiorata del 15%;

- la somma corrisposta a titolo di maggiorazione della retribuzione di posizione al Dirigente incaricato delle funzioni di Vice Segretario, di cui all'accordo n. 8/2008, è parametrata al 10% della fascia di posizione in godimento;

Nella parte finale del contratto integrativo viene confermato, fino a nuovo accordo, l'importo destinato alla retribuzione di posizione dei dirigenti, collegato alla graduazione delle fasce di punteggio (la "pesatura" delle posizioni avviene a cura del Nucleo di Valutazione). Si tratta infatti di un pagamento che avviene mensilmente ed è quindi già in corso anche nell'anno 2013.

Si conferma inoltre che, fino a nuovo accordo, il pagamento degli incentivi di pianificazione, di progettazione e delle procuratorie avviene sulla base degli accordi vigenti, dal momento che anche tali pagamenti avvengono in corso d'anno, seppure a scadenze non predefinite:

-accordo n. 6/2004 integrato dall'accordo n.1/2011 [Regolamento per la ripartizione degli incentivi alle attività di progettazione e realizzazione delle OO.PP],

-accordo n.6/2005 [Regolamento per la ripartizione degli incentivi alle attività di pianificazione]

-accordo n. 6/2008 [Corresponsione delle Procuratorie al personale della avvocatura civica]

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa: la somma di euro 209.312,11 viene interamente destinata alla retribuzione di risultato

3) Effetti abrogativi impliciti: il contratto decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2012. Non contiene quindi effetti abrogativi anche impliciti del decentrato 2011 o dei precedenti, in quanto anche questi erano riferiti solo alla destinazione del fondo di quelle annualità.

4) Attestazione della coerenza con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa: con deliberazione G.C. n.233 del 26.4.2011 e successivo aggiornamento con deliberazione G.C. n.69 del 26.2.2013 sono state approvate, in ottemperanza al dlgs 150/2009, la metodologia e le schede di valutazione delle prestazioni dei dirigenti; con determinazione del direttore generale n. 492 del 18.5.2011 è stato approvato in modo dettagliato il funzionamento del sistema e il processo di valutazione in questione, e, a seguito della verifica sulla sperimentazione per l'anno 2011, le diciture delle schede sono state aggiornate con det. DG n.281 del 2.4.13.

In sintesi, la compilazione delle schede prevede la valutazione, - da parte dei dirigenti di settore per quanto riguarda i dirigenti di servizio, e da parte della Giunta per quanto riguarda i dirigenti di settore -, della prestazione individuale e organizzativa, associando ad ogni giudizio un punteggio. Gli incentivi corrisposti sono differenziati in quanto correlati alla fascia di punteggio raggiunto da ogni dirigente, e solo il 40% dei dirigenti può essere posto nella fascia più alta.

Tale metodologia è già stata utilizzata per la corresponsione della retribuzione di risultato 2011 ed è pubblicata, unitamente ai risultati della valutazione dell'anno 2011, sul sito istituzionale del Comune, alla sezione Trasparenza, Valutazione e Merito.

5) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo: la retribuzione di risultato è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nel Peg e nel Pdo dei settori riferiti all'anno 2012 (Piano della Performance); tali strumenti programmatici contengono quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo I).

I documenti sopra citati sono pubblicati annualmente sul sito istituzionale del Comune, alla sezione Trasparenza, Valutazione e Merito.