

# **Relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato per i dirigenti del Comune di Modena – anno 2014**

## **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: 15.5.2015; sottoscrizione definitiva in data 19.6.2015, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 29.5.2015 e alla deliberazione di G.C. n. 251 del 9.6.2015 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva

Periodo temporale di vigenza: anno 2014

Composizione della delegazione trattante:

- Parte pubblica: direttore generale, nella persona del dott. Giuseppe Dieci (deliberazione di G.C. n. 475 del 26.9.2014)
- 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 fino al 30.11.2014 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 29.5.2015 (in allegato)

#### 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 2014 il P.E.G. è stato adottato con deliberazione G.C n. 207 del 29.04.2014 e il P.D.O. con determinazione del Direttore Generale n. 629 del 11.06.2014; al fine di adeguare i documenti che compongono il Piano della performance alla nuova struttura organizzativa dell'Ente (di cui alle deliberazioni G.C. n. 382 del 30.07.2014 e n. 469 del 26.09.2014), il P.E.G. è stato riapprovato con deliberazione G.C. n. 500 del 07.10.2014 e il P.D.O. è stato riapprovato con determinazione del Direttore Generale n. 1979 del 08.10.2014. A consuntivo, la Relazione sulla Performance è stata verificata dal Nucleo di valutazione in data 16.2.2015 ed è stata approvata rispettivamente con deliberazione G.C. n. 68 del 10.03.2015 (per quanto riguarda il PEG) e con determinazione del Direttore Generale n. 170 del 13.03.2015 (per quanto riguarda il PDO).

2) Il Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità 2014-2016 è stato adottato con deliberazione G.C. n. 17 del 28.01.2014 e successivamente riapprovato con deliberazione G.C. n. 527 del 28.10.2014 per adeguarlo alle modifiche intervenute nella struttura organizzativa e nel sistema direzionale dell'Ente.

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 "Amministrazione Trasparente".

## **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 1.340.447,42.

Le disposizioni del contratto integrativo sono, quindi, riferite alla destinazione della residua somma disponibile, pari a euro 183.838,56, come segue:

1) euro 135.000 a titolo di retribuzione di risultato (art. 28 CCNL 23.12.1999), 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;

2) euro 48.838,56 a titolo di risorse rimanenti che vanno ad incrementare le risorse del Fondo dell'anno 2015.

Il contratto dà atto che le suddette risorse rimanenti potrebbero cambiare con riferimento ad un eventuale diverso importo di retribuzione di posizione conseguente alla pesatura delle posizioni a seguito della Riorganizzazione dell'1.10.2014.

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%;

-fino al 30.11.2014, 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 2015.

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], fino al 18.8.2014 relativamente al personale dirigente; la nuova regolamentazione degli incentivi in parola non si applica ai dirigenti sulla base del comma 7-ter dell'art. 93 del D. Lgs. n. 163/2006;

-accordo n.6/2005 [Regolamento per la ripartizione degli incentivi alle attività di pianificazione], fino all'entrata in vigore della Legge n. 114/2014 (il 19.8.2014);

-accordo n. 6/2008 integrato dall'accordo n. 2/2014 [Corresponsione delle Procuratorie al personale della avvocatura civica], in fase di revisione a seguito dell'entrata in vigore della Legge citata.

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa: la somma di euro 183.838,56 viene destinata come segue:

- retribuzione di risultato per euro 133.500,00;

- un importo di euro 1.500,00 da distribuire tra i dirigenti che hanno prestato servizio in occasione delle elezioni e che da anni garantiscono tale continuità, senza che ciò rientri nella loro competenza ordinaria;

- un importo di euro 48.838,56 da destinare al Fondo 2015.

3) Effetti abrogativi impliciti: il contratto decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2014. Non contiene quindi effetti abrogativi anche impliciti del decentrato 2013 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, successivamente modificata con determinazione del Direttore Generale n. 281 del 10.4.2013, a seguito della verifica sulla sperimentazione della valutazione per l'anno 2011, è stato approvato in modo dettagliato il funzionamento del sistema e del processo di valutazione in questione.

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 degli anni 2011, 2012 e 2013 ed è pubblicata, unitamente ai risultati della valutazione dei medesimi anni, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune.

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 2014 (Piano della Performance); tali strumenti programmatici contengono quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo 1).

I documenti sopra citati sono sistematicamente pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune.