

Relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato per i dipendenti del Comune di Modena – anno 2013

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: 30.4.2014; sottoscrizione definitiva in data 16.5.2014 successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 5.5.2014 e alla deliberazione di G.C. n. 235 del 14.5.2014 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva

Periodo temporale di vigenza: anno 2013

Composizione della delegazione trattante:

- Parte pubblica: direttore generale, nella persona del dott. Giuseppe Dieci; dirigente responsabile del settore risorse umane e decentramento, nella persona della dott.ssa M.Teresa Severini; dirigente responsabile del servizio amministrazione e gestione del personale, nella persona della dott.ssa Lorena Leonardi (deliberazione di G.C. n 515 del 25.8.2009)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali, DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)
- Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali, DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)

soggetti destinatari: i dipendenti del Comune di Modena

Materie trattate dal contratto:

- a) Incentivo di produttività per i dipendenti
- b) Quota di produttività specifica per il personale di cat. D
- c) Incentivi destinati agli operatori del Corpo di Polizia Municipale
- d) Compensi per attività svolte in condizioni disagiate e particolari responsabilità assegnate a una parte del personale di cat. A, B1, B3, C
- e) Incentivi destinati al personale tecnico cat. D per responsabilità di intervento in casi di emergenza

- f) Retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa
- g) Indennità di rischio
- h) Compensi destinati al personale addetto al servizio Tributi
- i) Conferma degli importi per la retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa
- j) Conferma degli accordi vigenti per la corresponsione degli incentivi di pianificazione, progettazione e procuratorie
- k) Calendario dei pagamenti

Intervento dell'organo di controllo interno: la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data 5.5.2014 v. allegato 1 (Parere Revisori)

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 2013 il P.E.G. è stato adottato con deliberazione G.C n. 264 del 2.7.2013 e il P.D.O. con determinazione del direttore generale n. 774 del 25.7.2013. A consuntivo, la Relazione sulla Performance è stata verificata dal Nucleo di valutazione in data 26.2.2014 ed è stata approvata rispettivamente con del. G.C. n. 113 del 25.3.2014 (per quanto riguarda il PEG) e con determinazione DG n. 267 del 7.4.2014 (PDO).
- 2) Il Programma della Trasparenza è stato adottato con deliberazione G.C. n. 823 del 28.12.2010, successivamente aggiornato con le deliberazioni G.C. n. 583 del 18.10.2011, G.C. n.23 del 29.1.2013 e G.C. n. 17 del 28.1.2014.
- 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 4.502.757,50

Le disposizioni del contratto integrativo sono quindi riferite alla destinazione della residua somma disponibile, pari a euro 3.470.882,54, come di seguito sinteticamente illustrato:

a) compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art.17 del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni, comma 2 lettera a): sono destinati a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e ad una parte dei dipendenti a tempo determinato, sulla base dei requisiti indicati nel punto al) del contratto decentrato; vengono corrisposti a seguito dell'attuazione del processo di valutazione della performance individuale, come previsto dal dlgs 150/2009, e gli importi sono correlati da un lato ai parametri contrattuali, dall'altro al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione: il premio base è ottenibile con il punteggio di 70, mentre il premio più alto (punteggio 110 e 120), corrisponde al premio base incrementato del 40%. 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 30% dei dipendenti di ogni settore

b) quota di produttività specifica per il personale di cat. D (art.17 del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni, comma 2 lettera a): si tratta di una quota specifica sempre riferita alla fattispecie di cui al punto a), ma riservata al personale appartenente alle cat. D1 e D3, correlata all'esercizio di responsabilità sostanziali nei processi dei rispettivi settori, a supporto delle figure direzionali. Viene corrisposta, quindi, utilizzando la medesima scheda di valutazione, ma diversificando maggiormente la correlazione merito-premio: il premio base è ottenibile con il punteggio pari a 90, mentre al punteggio più alto, pari a 120, corrisponde un premio base incrementato del 90%.

c) incentivi destinati agli operatori del Corpo di Polizia Municipale: comprende tre tipologie di incentivi, due rientrano nei compensi di cui all'art.17 del CCNL 1.4.1999 comma 2 lettera a) già citato ai due punti precedenti, mentre il terzo fa riferimento ai compensi per particolari responsabilità di cui all'art.17 del CCNL 1.4.1999 comma 2 lettera f).

La prima tipologia di incentivi prevede compensi per lo svolgimento di servizi serali, notturni, festivi e per lo stadio, aggiuntivi rispetto ai servizi spettanti nella turnazione ordinaria, con riferimento alle attività di sicurezza stradale, sicurezza urbana e tutela del consumatore indicati nel Peg e Pdo del settore PM. L'incentivo viene, quindi, corrisposto solo in ragione dei servizi aggiuntivi effettivamente svolti da ogni operatore.

La seconda tipologia di incentivi prevede, in analogia a quanto indicato al precedente punto b), una quota di produttività specifica per il personale del Corpo di P.M., in considerazione della particolare rilevanza che l'Amministrazione Comunale assegna ai progetti previsti nel P.E.G. del settore P.M. Gli incentivi vengono corrisposti utilizzando la medesima scheda di valutazione di cui ai compensi del punto a), ma sono ammessi solo gli operatori che hanno rispettato nell'anno lo svolgimento di almeno 13 turni ordinari di pattuglia tra festivi e serali; poiché è prevista una selettività a monte, la correlazione merito-premio risulta differente da quella prevista per gli incentivi di cui al punto a), in

quanto il premio base è ottenibile con il punteggio 70 o 80, mentre il punteggio più alto (110 o 120) ha una maggiorazione del 20%.

La terza tipologia si riferisce invece, come già sopra indicato, al punto f) del comma 2 art.17 CCNL 1.1.1999, cioè a compensi per particolari responsabilità attribuite a personale di cat. C. Si tratta infatti di un incentivo corrisposto ad un numero ridotto di operatori (40) che svolgevano funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria prima dell'approvazione del nuovo regolamento del Corpo (del. G.C. n.646/2006) e che continuano quindi ad esercitare tali funzioni ad esaurimento, fino alla cessazione del servizio.

d) compensi rivolti ad operatori cat. A, B1, B3 e C per disagi e particolari responsabilità (art.17 del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni, comma 2 lettere e) ed f): l'allegato 1 al contratto decentrato riporta l'ammontare dei compensi in questione, gli operatori a cui sono rivolti e la relativa motivazione. Tali compensi si riferiscono a tre tipologie: compensi collegati ad un disagio orario, cioè ad orari di lavoro particolari rispetto a quelli del restante personale; compensi per condizioni di lavoro particolarmente disagiate (ad es. per le caratteristiche quali/quantitative dell'utenza, del luogo di lavoro); compensi collegati a particolari responsabilità assegnate a vari operatori, di cui due fattispecie (responsabili di stato civile, anagrafe ed elettorale; responsabili funzioni Urp nelle circoscrizioni), previste dall'art. 36 CCNL 22.1.2004.

e) incentivi per il personale tecnico cat. D (art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni, comma 2 lettera f) per la responsabilità collegata ad interventi di emergenza fuori orario e al piano "neve" gestito internamente. Si tratta di compensi collegati all'effettiva realizzazione degli interventi da parte di alcuni tecnici.

f) retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa (art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni, comma 2 lettera c): come per gli incentivi di cui al punto a), anche questo compenso viene corrisposto a seguito dell'attuazione del processo di valutazione della performance individuale, come previsto dal dlgs 150/2009; la scheda di valutazione è più articolata rispetto a quella utilizzata per i restanti dipendenti, e gli importi sono correlati al punteggio ottenuto: il premio base è fissato con un punteggio di 80-89,9, il premio più alto, con il punteggio 110-120, corrisponde al premio base incrementato del 75%. Come già indicato nel punto a), la metodologia prevede che solo il 30% degli incaricati di p.o. possa avere come punteggio 110 o 120.

g) indennità di rischio (art. 37 CCNL 2000): si tratta di un'indennità corrisposta mensilmente e il cui importo è fissato dal CCNL (30 euro mensili) sulla base della presenza in servizio. Nel contratto decentrato si prende atto che per il primo semestre 2013 è stata corrisposta sulla base dell'accordo n.16 del 2003 e con decorrenza 1.7.2013 vi è stato un aggiornamento dei dipendenti a cui spetta l'indennità di rischio, sulla base di quanto stabilito nell'accordo n. 3/2013.

e) compensi destinati al personale del servizio Tributi (art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni, comma 2 lettera k): l'incentivo, la cui entità è stata definita dall'Amministrazione in relazione al recupero dell'arretrato dell'evasione ICI effettuato dal servizio in questione (v. modulo I sez. II della relazione tecnico-finanziaria), viene attribuito sulla base della categoria giuridica e del contributo individuale effettivamente reso dal dipendente per il raggiungimento dell'obiettivo finanziario.

Nella parte finale del contratto integrativo viene confermato, fino a nuovo accordo, l'importo destinato alla retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa, 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 2014.

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]

A conclusione del contratto decentrato, si prevede infine il calendario dei pagamenti dei singoli incentivi.

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa: la somma di euro 3.470.882,54 viene così ripartita:

compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi: 1.989.298,56 euro

quota di produttività specifica per il personale di cat.D: 500.518,98 euro

incentivi destinati agli operatori del Corpo di Polizia Municipale: 468.094,73 euro

compensi rivolti ad operatori cat.A, B1, B3 e C per disagi e particolari responsabilità: euro 337.674,25

incentivi per il personale tecnico cat. D per responsabilità collegata ad interventi di emergenza: 9.043,16 euro

retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa: 87.864,32 euro

indennità di rischio: 49.182,60 euro (già corrisposta mensilmente nel 2013)

compensi destinati al personale del servizio Tributi: 29.205,94 euro

3) Effetti abrogativi impliciti: il contratto decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2013. Non contiene quindi effetti abrogativi anche impliciti del decentrato 2012 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 dipendenti e degli incaricati di posizione organizzativa; 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 delle verifiche 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, 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 operatore, e solo il 30% dei dipendenti e degli incaricati di posizione organizzativa può essere posto nella fascia più alta.

Tale metodologia è già stata utilizzata per la corresponsione degli incentivi 2012 ed è pubblicata, unitamente ai risultati delle valutazioni degli anni 2011 e 2012, sul sito istituzionale del Comune, alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo: tutti gli incentivi, comprese le indennità di disagio e per specifiche responsabilità, sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nel Peg e nel Pdo dei settori riferiti all'anno 2013 (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 Amministrazione Trasparente.