

**Relazione illustrativa all'Integrazione al contratto giuridico 2021-2023 n. 2/2021 e
Contratto decentrato integrativo economico anno 2022 - Destinazione del Fondo**

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: 17.11.2022; sottoscrizione definitiva in data 6.12.2022, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 23.11.2022 e alla deliberazione di G.C. n. 647 del 29.11.2022 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Periodo temporale di vigenza: anno 2022

Composizione della delegazione trattante:

- Parte pubblica: Direttore Generale, nella persona della dott.ssa Valeria Meloncelli; Dirigente responsabile del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali, nella persona della dott.ssa Lorena Leonardi; Funzionario responsabile dell'Ufficio Amministrazione del personale e Bilancio, nella persona della dott.ssa Susetta Sola (deliberazione di G.C. n. 276 del 12.06.2018)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali
- Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP

Soggetti destinatari: i dipendenti del Comune di Modena

Materie trattate dal contratto:

Gli oggetti trattati dal presente contratto sono:

1) integrazione al Contratto decentrato giuridico 2021-2023 di cui all'accordo n. 2/2021 relativamente alle Progressioni economiche orizzontali

2) destinazione del Fondo 2022:

- a) Premi correlati alla performance (Premi correlati alla performance individuale, Premi correlati alla performance organizzativa, trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art 67, comma 5 lettera b)
- b) Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art 43 della legge 449\1997
- c) Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies del CCNL 21.5.2018)

- d) Incentivi destinati agli Operatori del Corpo di Polizia Locale (Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada e Indennità di funzione)
- e) Progressioni economiche orizzontali
- f) Compensazioni e coefficienti di assorbimento per compensi derivanti da specifiche norme di legge (art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 21.5.2018)
- g) risorse rimanenti

Nell'accordo inoltre si concorda l'incremento *una tantum* delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa.

Si dà atto inoltre della conferma dell'accordo vigente per la corresponsione delle procuratorie, della corresponsione dei compensi ISTAT agli incaricati delle rilevazioni statistiche nell'ambito del censimento della popolazione e del calendario dei pagamenti.

Intervento dell'organo di controllo interno: la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data 23.11.2022, v. allegato 1 (Parere Revisori)

Altri adempimenti procedurali

- 1) Il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), ai sensi del comma 3-bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, ed è disciplinato dal Titolo 6 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del vigente Regolamento di organizzazione. Per l'anno 2022 il PEG è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 8.3.2022. A consuntivo, la Relazione sulla Performance verrà verificata dal Nucleo di valutazione.
- 2) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 18.1.2022 ed è successivamente confluito nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 302 del 29.3.2022.

Modulo 2: illustrazione dell'articolato del contratto

1) Illustrazione delle disposizioni del contratto integrativo

Nella premessa del contratto si richiamano:

- l'accordo n. 2/2021 avente ad oggetto "Definizione di alcuni istituti del contratto decentrato integrativo giuridico 2021-2023 e conferma di punti del giuridico 2019-2020" con cui si ridefinivano, sostituendoli con una nuova formulazione, i punti dal n. 18 al n. 22 dell'accordo n. 2/2019 (decentrato integrativo giuridico 2019-2020), inerenti le indennità

per condizioni di lavoro e la sezione per il personale della Polizia Locale, confermando i restanti punti (fatta eccezione per le progressioni economiche orizzontali) ai sensi dell'art. 8, comma 7 del CCNL del 21.5.2018;

- il protocollo d'intesa prot. n. 49418 del 11.2.2022 con cui si definiva di prorogare per ultrattività all'anno 2022 le previsioni contenute al punto 18, paragrafo 10 e al punto 20, paragrafo 8, dell'accordo n. 2/2021, fino al 31.12.2022, rinvia gli aspetti economici al contratto decentrato economico per l'anno 2022;

Ritenuto opportuno disciplinare il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali limitatamente all'anno 2022, considerato che il nuovo CCNL 2019-2021 ne modifica sostanzialmente l'istituto, nell'accordo si ridefiniscono i criteri per la loro attribuzione, a integrazione del contratto decentrato giuridico 2021-2023 di cui all'accordo n. 2/2021. In particolare vengono definiti i requisiti per partecipare alle graduatorie, la percentuale di dipendenti per ogni posizione economica a cui riconoscere la progressione secondo la graduatoria e i criteri di attribuzione dei punteggi in relazione alla media delle valutazioni conseguite nel triennio 2019-2020-2021, incrociata con l'anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza. Il contratto infine disciplina alcune situazioni particolari quali i parimerito e i casi di trasferimento per mobilità in entrata.

Per quanto riguarda la parte economica, nel contratto si prende atto:

- dell'ammontare del Fondo complessivo da destinare alla contrattazione integrativa dell'anno 2022, pari ad euro 7.642.079,92 (determinazione dirigenziale n. 2442/2022), comprensivo delle risorse che non incidono sul limite di cui alle norme di legge vigenti;
- delle destinazioni non disponibili per la contrattazione, già indicate nel modulo II sez. I della relazione tecnico-finanziaria, per un totale di euro 3.798.821,45 per le destinazioni di parte fissa già previste per effetto di disposizioni del CCNL o di precedenti accordi, a cui si sommano:
 - euro 224.313,70 per le indennità condizioni di lavoro riconosciute sulla base dei criteri definiti al punto 18 dell'accordo 2/2021 (prorogati col sopracitato protocollo d'intesa prot. n. 49418/2022)
 - euro 224.972,18 per indennità di servizio esterno, riconosciuta al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti al punto 20 dell'accordo n. 2/2021 (prorogati col sopracitato protocollo d'intesa prot. n. 49418/2022).

Il totale pagato, da verificare a consuntivo, risulta quindi di euro 4.248.107,33.

Le disposizioni del contratto integrativo sono, quindi, riferite alla destinazione della residua somma disponibile di euro 3.393.972,59, come di seguito sinteticamente illustrato:

a) Premi correlati alla performance:

Performance individuale: i premi (per un totale di euro 2.437.772,93, comprensivi di un accantonamento di euro 5.000 per eventuali ricorsi) sono destinati a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e ad una parte dei dipendenti a tempo determinato, sulla base dei requisiti indicati al punto 7a dell'accordo n. 2/2019 confermato dall'accordo 2/2021 ma con

una correlazione tra punteggio di valutazione e incentivo adeguata al nuovo sistema di valutazione introdotto a partire dall'anno 2021. I premi vengono infatti corrisposti a seguito dell'attuazione del processo di valutazione della performance individuale, come previsto dal d.lgs 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 a partire da un punteggio minimo di 70 e viene incrementato in scaglioni progressivi all'aumentare del punteggio conseguito, fino al valore più elevato, corrisponde al premio base incrementato del 40%, ottenibile con un punteggio tra 110 e 120. Sulla base della metodologia prevista dal sistema di valutazione, il punteggio da 110 a 120 può essere assegnato solo al 40% dei dipendenti di ogni settore.

Performance organizzativa: come definito al punto 7b dell'accordo n. 2/2019 confermato dall'accordo 2/2021, l'erogazione del premio (per un totale di euro 270.863,66) avverrà nei confronti degli stessi dipendenti del punto precedente, in relazione all'esito della valutazione della performance dell'ente; la distribuzione sarà effettuata in relazione al fattore di correlazione contrattuale del personale in rapporto alle date di assunzione e cessazione eventualmente avvenute in corso d'anno.

Trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art 67, comma 5 lettera b) del CCNL del 21.5.2018: una quota di euro 62.000 viene destinata ad incentivi per il personale coinvolto nell'obiettivo dell'Ente legato alla riorganizzazione dei Settori "Pianificazione e gestione del territorio", "Ambiente, mobilità, attività economiche e sportelli unici", "Lavori pubblici e manutenzione della città", avente decorrenza 1.11.2022 (Obiettivo n. OE0639 "Sviluppo degli assetti direzionali e professionali dell'ente" Obiettivo specifico OE063901 "Assetto direzionale" del Piano Esecutivo di Gestione 2022). Tali incentivi , verranno distribuiti a tutti i dipendenti dei suddetti settori, in considerazione del loro coinvolgimento nell'attuazione del percorso di riorganizzazione, sulla base dei criteri e delle modalità sancite al punto 8 dell'accordo n. 2/2019 confermato dall'accordo 2/2021. L'erogazione del premio avverrà in relazione all'esito della valutazione della performance individuale e in relazione al fattore di correlazione contrattuale.

b) Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art 43 della legge 449\1997

Come definito nell'accordo n. 2/2019 confermato dall'accordo 2/2021, tali incentivi sono correlati alla valutazione delle prestazioni (essendo riconosciuti solo a fronte del raggiungimento di una valutazione minima pari a 80 punti) e al fattore contrattuale della categoria giuridica di appartenenza. La quota destinata è pari ad euro 40.000.

c) Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies del CCNL 21.5.2018)

Le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dal dirigente responsabile al personale delle categorie B, C e D (che non risulti incaricato di posizione organizzativa), saranno compensate sulla base dei criteri e delle modalità definiti al punto 17 dell'accordo n. 2/2019 confermato dall'accordo 2/2021, sia per le tipologie di specifiche responsabilità elencate all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018, sia per ulteriori tipologie identificate in sede di contrattazione decentrata per le categorie C e D, per i quali gli importi vengono determinati dal dirigente di settore competente in relazione alla classificazione della specifica responsabilità; la definizione degli importi, per una somma complessiva pari ad euro 160.850, sarà condivisa dalla conferenza dei dirigenti di PEG per garantire uniformità di trattamento e ciascuna singola responsabilità potrà essere ulteriormente graduata.

L'importo definito per ogni specifica responsabilità sarà erogato al personale a cui è attribuita, in relazione a parametri correlati ai periodi, alla presenza in servizio e all'eventuale part-time.

Tali risorse verranno comunque erogate anche nell'ipotesi di superamento dell'importo prima indicato, utilizzando risorse non distribuite.

d) Incentivi destinati agli Operatori del Corpo di Polizia Locale

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada: come previsto al punto 19 dell'accordo n. 2/2021, al personale della Polizia Locale viene destinata una quota di risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada (definita per il 2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 15/2022, pari ad euro 470.000) per il finanziamento degli istituti contrattuali quali la reperibilità, l'indennità di turno, l'indennità di servizio esterno e l'indennità di funzione, nonché dello specifico progetto di miglioramento (per un importo di euro 80.000).

Indennità di funzione: l'indennità di funzione al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Comandante, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità, connesse al grado rivestito, verrà distribuita sulla base dei criteri e delle modalità definiti al punto 21 dell'accordo n. 2/2021, senza applicare le nuove definizioni sul grado derivanti dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 1557/2021 e applicando coefficienti correlati al tipo di responsabilità e al grado rivestito e in relazione anche a parametri correlati ai periodi, alla presenza in servizio e all'eventuale part-time. L'importo complessivo è pari indicativamente ad euro 150.486.

e) Compensazioni – Coefficienti di assorbimento: si definiscono i parametri di assorbimento da applicare all'incentivo di produttività nel caso in cui vengano corrisposti altri istituti previsti da specifiche disposizioni di legge quali incentivi per la progettazione, per funzioni tecniche, per gestione entrate, procuratorie compensate, per servizi resi conto terzi (art. 43 L. 449/1997) o di altri incentivi ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL del 21.5.2018 esclusi i compensi ISTAT.

Nel contratto viene inoltre precisato che gli importi dei compensi derivanti da specifiche norme di legge saranno verificati in sede di Rendiconto 2022, sulla base degli effettivi incassi che saranno attestati, relativamente agli incentivi Entrate Comunali e Procuratorie per cause vinte e sulla base degli effettivi impegni assunti, relativamente agli incentivi per Funzioni Tecniche.

f) Risorse rimanenti: si definisce che le risorse rimanenti dalla distribuzione al personale delle sopra elencate voci del salario accessorio e unitamente ai risparmi derivanti dal pagamento di eventuali ricorsi di cui al punto a) e d), saranno destinate al Fondo 2023.

L'accordo definisce inoltre che una quota pari a euro 50.000 venga destinata ad incrementare *una tantum* le risorse di cui all'art. 15 c. 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, al fine di garantire, in termini di valore assoluto, il mantenimento dell'importo del premio di risultato in linea con gli anni precedenti, recuperando il calo del 2021.

Nella parte finale dell'accordo si definisce inoltre che:

- fino a nuovo accordo, il pagamento delle procuratorie avviene sulla base dell'accordo n. 2a/2022 [Accordo sul Regolamento per la disciplina dei compensi professionali ("procuratorie") spettanti agli avvocati dell'Avvocatura Civica del Comune di Modena];
- i compensi per le rilevazioni effettuate per conto dell'ISTAT per il "Censimento permanente della popolazione"-Anno 2021 verranno corrisposti ad ogni singolo dipendente incaricato sulla base dei criteri definiti nel disciplinare (di cui alla Determinazione n. 1984/2021);
- entro il mese di giugno 2023 si procederà al pagamento delle progressioni economiche orizzontali aventi decorrenza economica 1.7.2022 e nel mese di luglio 2023 al pagamento delle restanti voci previste nell'accordo nonché del premio di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, non gravante sul Fondo 2022.

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa:

La somma di euro 3.393.972,59 viene così ripartita:

- premi correlati alla performance: 2.770.636,59 euro
- trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi: 40.000
- indennità per specifiche responsabilità: 160.850
- incentivi destinati agli operatori del Corpo di Polizia locale: 230.486

Le risorse rimanenti saranno destinate al Fondo 2023.

3) Effetti abrogativi impliciti: l'integrazione al contratto decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme del fondo 2022. Non contiene quindi effetti abrogativi anche impliciti del decentrato 2021 o dei precedenti.

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: per l'anno 2022 verrà applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Comune di Modena approvato con Delibera di Giunta n. 517 del 29.09.2020 e s.m.i..

In sintesi, la metodologia in vigore prevede per il personale una valutazione della prestazione individuale articolata, ai sensi del D.lgs 150/2009 in tre aree: il raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali, il contributo individuale dato alla performance della unità organizzativa di appartenenza, le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi (nelle nuove schede quest'ultima area è articolata in più voci).

Il dirigente valutatore procede annualmente alla compilazione delle schede individuali di valutazione, 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 40% dei dipendenti può essere posto nella fascia più alta.

Tale metodologia è già stata utilizzata per la corresponsione degli incentivi 2021 ed è pubblicata, unitamente ai risultati delle valutazioni degli anni dal 2013 al 2021 sul sito istituzionale del Comune, alla sezione “Amministrazione Trasparente”.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'integrazione al contratto integrativo: tutti gli incentivi, compresi quelli per servizi resi a conto terzi (ex art. 43 della legge 449/1997), sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nel Peg e nel Piano delle attività dei settori riferiti all'anno 2022 (Piano della Performance, confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione); tali strumenti programmatici contengono quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo 1 della presente relazione).

I documenti sopra citati sono pubblicati annualmente sul sito istituzionale del Comune, alla sezione “Amministrazione Trasparente”.

Comune di Modena
Il Collegio dei Revisori

Comune di Modena
Settore Risorse umane e affari istituzionali
Ufficio Amministrazione del personale e
Bilancio

Parere n. 65

Oggetto: Integrazione al contratto giuridico 2021-2023 n. 2/2021 e Contratto decentrato integrativo economico anno 2022 del personale dipendente del Comune di Modena

Addì, 23 novembre 2022 il collegio dei revisori del Comune di Modena, nelle persone della Ragioniera Romana Romoli, Dott.ssa Barbara De Giacomi e del Rag. Luciano Tario, dopo confronto tra gli stessi a mezzo di ausili informatici, provvedono ad esprimere il proprio parere in merito all'argomento citato in oggetto ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL. e s.m.i..

Il sottoscritto Collegio ha esaminato:

1. l'ipotesi di accordo “Integrazione al contratto giuridico 2021-2023 n. 2/2021 e Contratto decentrato integrativo economico anno 2022 - Destinazione del Fondo”, siglato dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali, Prot. n. 442404/2022;
2. la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo sopra citata;
3. la relazione tecnico-finanziaria predisposta secondo gli schemi ministeriali;
4. l'iscrizione delle risorse in oggetto nel bilancio di previsione armonizzato dell'Ente 2022-2024

Ai sensi dell'art. 40 Comma 3 sexies Dlgs 165/2001

esprime parere favorevole

- all'ipotesi di accordo “Integrazione al contratto giuridico 2021-2023 n. 2/2021 e Contratto decentrato integrativo economico anno 2022 - Destinazione del Fondo”

per il personale dipendente del Comune di Modena.

Il Collegio dei Revisori

Romana Romoli
Barbara De Giacomi
Rag. Luciano Tario