

Relazione illustrativa all'Integrazione al contratto integrativo giuridico 2023-2025 n. 3/2023 e contratto decentrato integrativo economico anno 2024 - Destinazione del Fondo 2024

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: 17.5.2024; sottoscrizione definitiva in data 14.6.2024, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 21.5.2024 e alla deliberazione di G.C. n. 281/2024 del 28.5.2024 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Periodo temporale di vigenza:

- per l'integrazione al giuridico: 2024-2025
- per l'economico: anno 2024

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 Stipendi e previdenza, nella persona del dott. Andrea Lugli (deliberazione di G.C. n. 128 del 26.3.2024)
- 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:

- a) Premi correlati alla performance individuale e organizzativa
- 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. 84 del CCNL 16.11.2022)

- 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 all'interno delle aree – Differenziali stipendiali
- f) Compensazioni e coefficienti di assorbimento per compensi derivanti da specifiche norme di legge (art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL 16.11.2022)
- g) risorse rimanenti

Nel contratto si dà atto inoltre della conferma dell'accordo vigente per la corresponsione delle procuratorie, degli incentivi per la gestione delle entrate e dei compensi ISTAT agli incaricati delle rilevazioni statistiche nell'ambito del censimento della popolazione.

Si dà atto infine del calendario dei pagamenti.

Intervento dell'organo di controllo interno: la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data 21.5.2024, v. allegato 1 (Parere Revisori)

Altri adempimenti procedurali

- 1) Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” è disciplinato dal Titolo 6 del vigente Regolamento di organizzazione. Il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che, per quanto riguarda la definizione di obiettivi ed attività, è integrato come “sottosezione Performance” nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO 2024-2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 773 del 28.12.2023. A consuntivo, la Relazione sulla Performance verrà verificata dal Nucleo di valutazione.
- 2) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2024-2026 è integrato come “Sottosezione Anticorruzione” nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. n. 773 del 28.12.2023.

Modulo 2: illustrazione dell'articolato del contratto

1) Illustrazione delle disposizioni del contratto integrativo

Richiamato in premessa in contratto integrativo giuridico 2023-2025 (accordo n. 3/2023), specificandone il carattere di sperimentaltà dello stesso e la necessità di modificarne alcune previsioni, nel contratto si prende atto:

□ dell'ammontare del Fondo complessivo da destinare alla contrattazione integrativa dell'anno 2024, pari ad euro 8.611.613,76 (determinazione dirigenziale n. 753/2024), 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 4.661.298,36 per le destinazioni di parte fissa già previste per effetto di disposizioni del CCNL o di precedenti accordi, a cui si sommano:

- euro 132.085,30 per le indennità condizioni di lavoro riconosciute sulla base dei criteri definiti al punto 16 dell'accordo 3\2023
- euro 167.645,68 per indennità di servizio esterno, riconosciuta al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti al punto 18 dell'accordo n. 3/2023.

Le disposizioni del contratto integrativo sono, quindi, riferite alla destinazione della residua somma disponibile di euro 3.650.584,42, come di seguito sinteticamente illustrato:

a) Premi correlati alla performance:

Performance individuale: i premi (per un totale di euro 2.466.000, 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 con contratto di lavoro flessibile, sulla base dei requisiti indicati al punto 6 dell'accordo n. 3/2023. I premi vengono infatti 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 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 6 dell'accordo n. 3/2023, l'erogazione del premio (per un totale di euro 274.000) 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.

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

Come definito al punto 8 dell'accordo n. 3/2023, 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 20.000.

c) Indennità per specifiche responsabilità (art.84 del CCNL 16.11.2022)

Le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dal dirigente responsabile al personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari (non incaricati di elevata qualificazione), saranno compensate sulla base dei criteri e delle modalità definiti al punto 15 dell'accordo n. 3/2023, integrato dal presente accordo per prevedere che le indennità per specifiche responsabilità riconoscibili al personale appartenente all'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni possano essere attribuite, con atto formale del Dirigente responsabile, anche al personale appartenente all'area degli Istruttori incaricato di mansioni superiori, limitatamente al periodo di attribuzione di dette mansioni; per ogni tipologia di specifica responsabilità si confermano gli importi definiti nell'accordo n. 8/2023 (decentrato economico 2023) in rapporto alla valutazione della complessità e delle responsabilità, per una somma complessiva destinata a tale voce pari ad euro 300.000.

d) Incentivi destinati agli Operatori del Corpo di Polizia Locale

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada: come previsto al punto 17 dell'accordo n. 3/2023, al personale della Polizia Locale viene destinata una quota di risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada (definita per il 2024, con deliberazione di Giunta Comunale n. 670/2023, pari ad euro 500.000) 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 19 dell'accordo n. 3/2023, applicando coefficienti correlati al tipo di responsabilità e al grado rivestito, per un importo complessivo pari indicativamente ad euro 165.000.

e) Progressioni economiche all'interno delle aree – Differenziali stipendiali

Le progressioni in oggetto, con decorrenza economica 1.1.2024, saranno attuate secondo i criteri definiti al punto 5 dell'accordo n. 3/2023, modificati dal presente accordo relativamente alle seguenti previsioni:

- ai fini del raggiungimento del requisito per la partecipazione alla procedura di non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica, si stabilisce che valgono anche periodi di servizio a tempo determinato o con Contratto di Formazione e Lavoro (CFL), purché non vi sia stata alcuna soluzione di continuità tra questi e l'assunzione a tempo indeterminato;
- l'esclusione dei dipendenti in aspettativa riguarda i dipendenti appartenenti sia all'area degli Istruttori che a quella dei Funzionari ed elevate qualificazioni, che siano posti in aspettativa a decorrere dal 1° gennaio dell'anno a seguito del conferimento non solo di incarichi dirigenziali ma anche di altri incarichi;
- l'ammontare complessivo massimo viene innalzato da 170.000 a 175.000 anche in considerazione dell'impatto delle eventuali progressioni del personale assunto mediante mobilità tra enti;

- in merito alla definizione di considerare, come primo fattore per l'attribuzione dei punteggi, la media delle ultime tre valutazioni individuali disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in una delle annualità, si precisa che negli ultimi 4 anni può mancare una sola valutazione;
- con riferimento al secondo fattore per l'attribuzione dei punteggi, relativo all'esperienza professionale, si specifica che si prenderà in considerazione anche quella maturata in profili equivalenti, precisando che, esclusivamente ai fini dell'applicazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, e non per la collocazione del personale inidoneo, si considerano equivalenti i profili afferenti alla medesima area.

Alle progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza economica 1.1.2024 viene destinato un importo complessivo stimato in euro 175.000.

Si conferma infine che il differenziale verrà riconosciuto solo a condizione che, nell'anno della progressione economica, il dipendente non sia stato dichiarato inidoneo permanente alla mansione, anche senza che sia intervenuta una modifica del profilo professionale.

f) Compensazioni – Coefficienti di assorbimento: si definisce di applicare le aliquote per scaglione definite ai punti 4b e 6 dell'accordo n. 3/2023, come coefficienti di assorbimento della performance e del premio di risultato degli incaricati di elevata qualificazione, nel caso in cui vengano corrisposti altri istituti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Si precisa inoltre che si applica il principio di cassa relativamente all'applicazione delle compensazioni-coefficienti di assorbimento, mentre si utilizza il principio di competenza rispetto all'individuazione dei limiti di pagamento per i seguenti incentivi:

- incentivi per funzioni tecniche (riconosciuti sulla base di quanto definito dall'accordo n. 7/2019 fino al 30.6.2023 e dalla Delibera di Giunta n. 304/2023 per il periodo successivo all'entrata in vigore del D.lgs n. 36/2023)
- procuratorie compensate
- incentivi per la gestione delle entrate

Nel contratto viene inoltre precisato che gli importi dei compensi derivanti da specifiche norme di legge saranno verificati in sede di Rendiconto 2024, sulla base:

- degli effettivi incassi che saranno attestati, relativamente agli incentivi Entrate Comunali, Procuratorie per cause vinte e incentivi correlati ai servizi resi conto terzi
- sulla base degli effettivi impegni assunti, relativamente agli incentivi per Funzioni Tecniche.

g) 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 2024.

Nell'accordo si definisce il seguente calendario dei pagamenti:

- indicativamente entro l'anno 2024: pagamento delle progressioni economiche all'interno delle aree aventi decorrenza 01.01.2024
- luglio 2025: liquidazione delle restanti voci previste nell'accordo non liquidate su base mensile e del premio di risultato degli incaricati di elevata qualificazione, non gravante sul Fondo 2024

Si definisce inoltre di coinvolgere i settori che hanno in carico personale in somministrazione, per l'attuazione del percorso di pagamento secondo i parametri definiti nell'accordo n. 3/2023, sulla base dei tempi di pagamento definiti dai rispettivi operatori economici.

Nella parte finale dell'accordo si dà atto che:

- il pagamento delle procuratorie avviene sulla base dell'accordo n. 2a/2023 "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 2024 verranno corrisposti ad ogni singolo dipendente incaricato sulla base dei criteri definiti nel disciplinare (di cui alla Determinazione n. 2351/2023, integrata con determinazione n. 576/2024);
- il pagamento degli incentivi per la gestione delle entrate avviene sulla base dell'accordo n. 9/2023, dando atto che verrà operato un accantonamento di euro 5.000 per fare fronte ad eventuali ridistribuzioni di risorse a seguito di errori materiali e/o dell'accoglimento di ricorsi

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

La somma di euro 3.650.584,42 viene così ripartita:

- premi correlati alla performance: 2.740.000 euro
- trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi: 20.000
- indennità per specifiche responsabilità: 300.000
- incentivi destinati agli operatori del Corpo di Polizia locale: 245.000
- progressioni economiche all'interno delle aree: 175.000

Le risorse rimanenti saranno destinate al Fondo 2025.

3) Effetti abrogativi impliciti:

- la parte relativa all'integrazione/modifica al contratto decentrato giuridico ha valenza per i restanti anni di vigenza del contratto, quindi 2024-2025;
- il contratto economico 2024 ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme del fondo 2024. Non contiene quindi effetti abrogativi anche impliciti del decentrato economico 2023 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 2024 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, integrato con Delibera di Giunta n. 710/2023 che ha introdotto le seguenti modifiche alle schede di valutazione:

- aggiunta di una ulteriore area di valutazione per gli incaricati di elevata qualificazione, relativa alla performance correlata agli obiettivi individuali assegnati;
- previsione di una articolazione in più intervalli di valutazione per il contributo individuale ai risultati della u.o. di appartenenza (Area 2) per il personale non titolare di EQ.

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, questi ultimi articolati 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 2023 ed è pubblicata, unitamente ai risultati delle valutazioni degli anni dal 2013 al 2023 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 2024 (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

Collegio dei Revisori

Parere n. 01 del 21/05/2024

Oggetto: Integrazione al contratto integrativo giuridico 2023-2025 n. 3/2023 e contratto decentrato integrativo economico anno 2024 - Destinazione del Fondo 2024

Oggi 21 maggio 2024 si è riunito il Collegio dei Revisori in video conferenza dalle rispettive sedi, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n 13/2024 del 14 marzo 2024 e così composto:

D.ssa Barbara De Giacomi – Presidente, presente

Dott. Giovanni Battista Furno – Membro, presente

Dott. Roberto Rinaldini – Membro, presente

con il seguente Ordine del giorno:

1. Integrazione al contratto integrativo giuridico 2023-2025 n. 3/2023 e contratto decentrato integrativo economico anno 2024 - Destinazione del Fondo 2024

Il Collegio sul punto posto all'ordine del giorno, richiamati i controlli e le verifiche sulla seguente documentazione ricevuta per posta elettronica:

1. l'ipotesi di accordo “Integrazione al contratto integrativo giuridico 2023-2025 n. 3/2023 e contratto decentrato integrativo economico anno 2024 - Destinazione del Fondo 2024”, siglato dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali, Prot. n. 200413/2024;
2. la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo sopra citata;
3. la relazione tecnico-finanziaria predisposta secondo gli schemi ministeriali;

vista la rispondenza del documento a quanto sancito dall'art. 40 Comma 3 sexies Dlgs 165/2001,

esprime parere favorevole

all'ipotesi di accordo “Integrazione al contratto integrativo giuridico 2023-2025 n. 3/2023 contratto decentrato integrativo economico anno 2024 - Destinazione del Fondo 2024” per il personale dipendente del Comune di Modena.

Firma Digitale

Il Collegio dei Revisori

D.ssa Barbara De Giacomi

Dott. Giovanni Battista Furno

Dott. Roberto Rinaldini