

Relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato per i dirigenti 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: 16.4.2014; sottoscrizione definitiva in data 16.5.2014, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 2.5.2014 e alla deliberazione di G.C. n. 226 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 (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 2.5.2014 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 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 1.186.392,80

Le disposizioni del contratto integrativo sono quindi riferite alla destinazione della residua somma disponibile, - pari a euro 132.742,43, 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 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]

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa: la somma di euro 132.742,43 viene destinata come segue:

- retribuzione di risultato per euro 131.242,43;

- 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.

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 26.2.1013 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 det. DG n.281 del 2.4.13, a seguito delle verifiche sulla sperimentazione per l'anno 2011, è stato approvato in modo dettagliato il funzionamento del sistema e il 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 e 2012 ed è pubblicata, unitamente ai risultati della valutazione dei medesimi anni, sul sito istituzionale del Comune, alla sezione Amministrazione Trasparente.

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 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.