

**Relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato per i dirigenti del Comune di Modena – anno 2017**

**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: 4.7.2018; sottoscrizione definitiva in data 17.7.2018, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 16.7.2018 e alla deliberazione di G.C. n. 365 del 16.7.2018 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva

Periodo temporale di vigenza: anno 2017

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, CSA Regioni e Autonomie Locali
- Organizzazioni sindacali firmatarie: DIREL, CGIL 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 degli importi per gli incarichi ad interim
- c) Conferma degli accordi vigenti per la corresponsione delle procuratorie, tenuto conto dei rilievi contenuti nella Relazione di verifica del Mef e relativamente ai parametri di assorbimento della retribuzione di risultato.

Intervento dell'organo di controllo interno: la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data 16.7.2018, v. allegato 1

## 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 2017 il PEG è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 179 del 4.4.2017. A consuntivo, la Relazione sulla Performance è stata verificata dal Nucleo di valutazione in data 8.3.2017.
- 2) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 24.1.2017.

## **Modulo 2: illustrazione dell'articolato del contratto**

### 1) Illustrazione delle disposizioni del contratto integrativo

Nella premessa si fa riferimento al fatto che nel corso dell'anno 2017 l'Amministrazione Comunale è stata oggetto di verifica amministrativo-contabile da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze e che, in data 27.3.2018, è pervenuta la Relazione sulla verifica stessa.

La Giunta Comunale, a seguito degli esiti della citata verifica amministrativo-contabile, con deliberazione n. 275 del 12.6.2018 ha definito, considerati i rilievi del Ministero dell'Economia e delle Finanze sulle risorse facoltative inserite nei Fondi degli anni 2012 e 2013, di dare l'indirizzo alla Delegazione Trattante di mantenere delle risorse pari ad euro 42.000,00, in attesa della conclusione della complessa procedura di elaborazione delle controdeduzioni.

Inoltre, 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 980.281,72.

Le disposizioni del contratto integrativo sono, quindi, riferite alla destinazione della residua somma disponibile, pari a euro 153.111,51, come segue:

A) euro 111.111,51 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;
- B) euro 42.000,00 a titolo di risorse rimanenti che vanno ad incrementare le risorse del Fondo dell'anno 2018.

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%.

Si conferma, inoltre, che, fino a nuovo accordo, il pagamento delle procuratorie avviene sulla base dell'accordo n. 6/2015, tenuto conto dei rilievi contenuti nella Relazione di verifica del Mef e che i parametri di assorbimento della retribuzione di risultato, nei casi di corresponsione delle suddette procuratorie, sono quelli stabiliti nell'accordo n. 12 del 7.6.2001.

**2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa:** la somma di euro 153.111,51 viene destinata come segue:

- retribuzione di risultato per euro 111.111,51;
- un importo di euro 42.000,00 da destinare al Fondo 2018.

**3) Effetti abrogativi impliciti:** il contratto decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2017. Non contiene, quindi, effetti abrogativi anche impliciti del decentrato 2016 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 della Giunta Comunale n. 233 del 26.4.2011 sono state approvate, in ottemperanza al D.lgs 150/2009, la metodologia e le schede di valutazione delle prestazioni dei dirigenti; con determinazione del Direttore Generale n. 492 del 18.5.2011, 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 metodologia in vigore prevede una valutazione delle prestazioni individuali articolata, ai sensi del D.lgs 150/2009 in tre aree:

- raggiungimento degli obiettivi di settore;
- qualità del contributo individuale assicurato alla performance generale della struttura;
- competenze professionali e manageriali dimostrate.

I dirigenti di settore per quanto riguarda i dirigenti di servizio e la Giunta per quanto riguarda i dirigenti di settore procedono 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 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 dal 2011 al 2016 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 esecutivi e delle attività gestionali indicati nel PEG dei settori riferiti all’anno 2017 (Piano della Performance); tali strumenti programmatici contengono, quindi, i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo 1 con riferimento agli Altri adempimenti procedurali).

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

Comune di Modena  
Il Collegio dei Revisori

Comune di Modena  
Settore Risorse umane e strumentali  
Servizio Amministrazione del personale  
e Bilancio

Modena, 16 luglio 2018

**Oggetto: Contratto integrativo decentrato del personale dirigente del Comune di Modena – anno 2017**

Spett.le Comune di Modena,

in ossequio a quanto previsto dall'art. 5, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area del personale dirigente del Comparto "Regioni – autonomie locali" sottoscritto il 23 dicembre 1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL sottoscritto il 22/2/2006, il sottoscritto Collegio ha esaminato:

1. l'ipotesi di accordo integrativo decentrato del personale dirigente del Comune di Modena per l'anno 2017 siglato dall'Ente e dalle Organizzazioni Sindacali in data 9 luglio 2018 e della relativa riserva della Direl così come allegata;
2. la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo in oggetto;
3. la relazione tecnico-finanziaria predisposta secondo gli schemi ministeriali.

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

esprime parere favorevole

all'ipotesi di Contratto integrativo decentrato del personale dirigente del Comune di Modena per l'anno 2017.

Il Collegio dei Revisori

Romana Romo  
Gregorio Mastrantonio  
Eleonora Monaldi

COMUNE DI MODENA SETTORE RISORSE UMANE e STRUMENTALI	
PG	108181
Del	16/7/2018
Cat.	03 cl.06 Fas.