

Relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato per i dirigenti del Comune di Modena – anno 2015

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: 6.6.2016; sottoscrizione definitiva in data 22.6.2016, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 14.6.2016 e alla deliberazione di G.C. n. 281 del 17.6.2016 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva

Periodo temporale di vigenza: anno 2015

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
- 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) Incremento importi della retribuzione di posizione dei dirigenti
- b) Retribuzione di risultato per i dirigenti
- c) Definizione della retribuzione di risultato per la dirigente incaricata delle funzioni di Vice Segretario
- d) Conferma degli importi per gli incarichi ad interim
- e) Conferma degli accordi vigenti per la corresponsione delle procuratorie 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 14.6.2016, 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 2015 il P.E.G. è stato adottato con deliberazione G.C n. 107 del 25.03.2015 e il P.D.O. con determinazione del Direttore Generale n. 373 sempre del 25.3.2015. A consuntivo, la Relazione sulla Performance è stata verificata dal Nucleo di valutazione in data 29.1.2016 ed è stata approvata rispettivamente con deliberazione G.C. n. 67 del 26.2.2016 (per quanto riguarda il PEG) e con determinazione del Direttore Generale n. 286 del 7.3.2016 (per quanto riguarda il PDO).
- 2) Il Programma triennale per la Trasparenza e l’integrità 2015-2017 è stato adottato con deliberazione G.C. n. 10 del 27.1.2015.

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 1.059.250,84.

Le disposizioni del contratto integrativo sono, quindi, riferite alla destinazione della residua somma disponibile, pari a euro 176.094,85, come segue:

1) euro 18.204,61 complessivi a titolo di incremento della retribuzione di posizione dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato prevedendo i seguenti aumenti lordi annui:

<i>Fascia</i>	<i>Aumento importo annuale dall'1.1.2015</i>
Fascia I	700
Fascia II	600
Fascia III	500
Fascia IV	420

2) euro 134.000 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;

3) euro 1.000,00 a titolo di retribuzione di risultato da riconoscere al dirigente incaricato delle funzioni di Vice Segretario;

4) euro 22.890,24 a titolo di risorse rimanenti che vanno ad incrementare le risorse del Fondo dell'anno 2016.

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 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 176.094,85 viene destinata come segue:

- retribuzione di posizione per euro 18.204,61;
- retribuzione di risultato per euro 134.000,00;
- retribuzione di risultato per Vice Segretario per euro 1.000,00;
- un importo di euro 22.890,24 da destinare al Fondo 2016.

3) Effetti abrogativi impliciti: il contratto decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2015. Non contiene, quindi, effetti abrogativi anche impliciti del decentrato 2014 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 dirigenti; con determinazione del Direttore Generale n. 492 del 18.5.2011, successivamente modificata con determinazione del Direttore Generale n. 281 del 10.4.2013, 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 individuale 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 2011, 2012, 2013 e 2014 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 indicati rispettivamente nel PEG e nel PDO dei settori riferiti all'anno 2015 (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.