

## **Relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato per i dirigenti del Comune di Modena – anno 2020**

### **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: 13/7/2021; sottoscrizione definitiva in data 3/8/2021, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 21/7/2021 e alla deliberazione di G.C. n. 373 del 27/7/2021 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva

Periodo temporale di vigenza: anno 2020

#### Composizione della delegazione trattante:

- Parte pubblica: direttore generale, nella persona della dott.ssa Valeria Meloncelli (deliberazione di G.C. n. 12 del 26.1.2021)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: DIREL, FEDIR, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
- Organizzazioni sindacali firmatarie: DIREL, FEDIR, FP-CGIL

soggetti destinatari: i dirigenti, sia a tempo indeterminato che determinato, del Comune di Modena

#### Materie trattate dal contratto:

- a) incremento retribuzione di posizione di tutti i dirigenti
- b) retribuzione di risultato per i dirigenti
- c) retribuzione di risultato della Dirigente dell'Avvocatura Civica;
- d) destinazione di risorse rimanenti;
- e) diritto del dirigente di conoscere prima del conferimento dell'incarico la fascia retributiva della posizione da coprire;

- f) 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;
- g) definizione dell'avvio entro ottobre 2021 del confronto relativo al contratto decentrato giuridico 2021-23
- h) distribuzione, a titolo di risultato, della parte residuale delle risorse di cui all'art. 56 del CCNL del 17.12.2020;
- i) calendario dei pagamenti

Intervento dell'organo di controllo interno: la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data 21/7/2021, 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 2020 il PEG è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 155 del 7.4.2020. A consuntivo, la Relazione sulla Performance è stata verificata dal Nucleo di valutazione in data 3/3/2021 (verbale n. 3/2021).
- 2) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 22.1.2020 e successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 360 del 21.7.2020/2019-2021.

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

#### 1) Illustrazione delle disposizioni del contratto integrativo

Nella premessa si richiama il nuovo CCNL relativo al personale Dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 17.12.2020 e in particolare l'art. 56 del medesimo CCNL che stabilisce un incremento dell'1,53% (da calcolarsi sul monte salari 2015 dei dirigenti) delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato con decorrenza 1.1.2018. Si richiama inoltre la destinazione di tale risorse che concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4, del citato CCNL e, per la parte residuale, alla retribuzione di risultato.

Sempre nella premessa, 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 791.898,82.

Le disposizioni del contratto integrativo sono, quindi, riferite alla destinazione della residua somma disponibile, pari a euro 313.453,82, come segue:

a) l'importo di euro 63.000 viene destinato ad incrementare la retribuzione di posizione di tutti i dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato che sono finanziati dal Fondo;

b) Una quota di euro 220.453,82 viene destinata a titolo di retribuzione di risultato, secondo le seguenti modalità:

- la retribuzione viene corrisposta a seguito dell'attuazione del processo di valutazione della performance individuale, come previsto dal D.lgs 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;

c) la somma sopra indicata destinata alla retribuzione di risultato comprende anche la retribuzione di risultato (con valore medio tra la fascia A e la fascia B) della Dirigente dell'Avvocatura Civica, previa verifica finale del Sindaco a cui viene presentata la relazione sui risultati raggiunti dopo la validazione del Nucleo di Valutazione;

d) le risorse rimanenti pari a euro 30.000 vengono destinate ad incrementare il Fondo 2021.

Nel proseguo del contratto le parti concordano inoltre:

- di mantenere fino a nuovo accordo la disposizione per cui il dirigente ha diritto di conoscere, prima del conferimento di ogni nuovo incarico, la fascia retributiva della posizione che andrà a ricoprire (presumibile nel caso di posti di dirigente non esistenti);
- che fino a nuovo accordo, il pagamento delle procuratorie continua ad avvenire 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, rimangono quelli stabiliti nell'accordo n. 12 del 7.6.2001;
- che entro ottobre 2021 verrà avviato il confronto per la definizione dell'accordo giuridico 2021/2023.

Infine, le parti danno atto che la parte residuale delle risorse di cui all'art. 56 del CCNL sottoscritto il 17/12/2020, dopo aver pagato gli incrementi delle retribuzioni di posizione, vengono distribuite a titolo di risultato per gli anni 2018 e 2019.

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa: la somma di euro 313.453,82 viene destinata come segue:

- incremento della retribuzione di posizione con decorrenza 1.1.2020 per euro 63.000
- retribuzione di risultato per euro 220.453,82
- risorse rimanenti per euro 30.000

3) Effetti abrogativi impliciti: il contratto decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2020. Non contiene, quindi, effetti abrogativi anche impliciti del decentrato 2019 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 2019 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 2020 (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  
Direzione Generale

Parere n. 15

**Oggetto: Contratto integrativo decentrato del personale dirigente del Comune di Modena – anno 2020**

Spett.le Comune di Modena,

Addì, 21 luglio 2021, il collegio dei revisori del Comune di Modena, nelle persone della Ragioniera Romana Romoli, della Dott.ssa Barbara De Giacomi e del Dottor 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..

In ossequio a quanto previsto dall'art. 8, comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area del personale dirigente dell'area Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, il sottoscritto Collegio ha esaminato:

- l'ipotesi di accordo integrativo decentrato del personale dirigente del Comune di Modena per l'anno 2020 siglato dall'Ente e dalle Organizzazioni Sindacali in data 13.7.2021;
- la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo in oggetto;
- 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 2020.

Il Collegio dei Revisori

Romana Romoli  
Barbara De Giacomi  
Luciano Tario

*(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.)*