

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del 18/11/2024
Periodo temporale di vigenza	CCDI della Dirigenza dell'anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">• Direttore Area amministrativa (Presidente)• Dirigente Servizio Viabilità (componente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• FEDIRETS• C.I.S.L.• FP CGIL• U.I.L. FPL• UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L.• C.I.S.L.• FEDIRETS
Soggetti destinatari	Dirigenti con rapporto a tempo indeterminato e determinato, in servizio presso la Provincia di Modena
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ambito di applicazione b) Durata e decorrenza c) Interpretazione autentica d) Monitoraggio e verifiche e) Norme di comportamento e clausole di raffreddamento f) Obiettivi e strumenti g) Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato h) Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica i) Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato: differenziazione e variabilità j) Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi k) Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato. (Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020) l) Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari

		<p>sono esonerati dallo sciopero</p> <p>m) Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale</p> <p>n) Norme finali</p>
<p>Rispetto dell' iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 confluito nel PIAO con atto del Presidente n. 11 del 29/01/2024</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'art. 11 c. 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e in coerenza con il D. Lgs. n. 33/2013, confluitone PIAO con atto del Presidente n. 11 del 29/01/2024</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. n. 150/2009</p>
		<p>È stata adottata la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con atto del Presidente n. 66 del 19/06/2024</p>
		<p>È stata validata la Relazione sulla performance dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Dlgs. n. 150/2009 per l'anno 2023 le cui risultanze sono state recepite con atto del Presidente n. 66 del 19/06/2024</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 1 – Scheda 1.2
Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di
contratto collettivo integrativo

<p>Art. 1 Ambito di applicazione</p>	<p>Si evidenzia in particolare l'applicazione del Contratto integrativo anche ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, per quanto compatibile. Tale determinazione non è più demandata all'autonomia organizzativa degli enti ma risponde ad una precisa disposizione contrattuale</p>
<p>Art. 2 Durata e decorrenza</p>	<p>Viene affermato il principio di ultrattività del Contratto integrativo. Vengono inoltre definite le modalità di eventuale disdetta.</p>
<p>Art. 3 Interpretazione autentica</p>	<p>Vengono definiti i casi e le modalità di attivazione dell'interpretazione autentica del Contratto integrativo.</p>
<p>Art. 4 Monitoraggio e verifiche</p>	<p>In relazione alle novità introdotte dal CCNL 17/12/2020 le parti definiscono di incontrarsi almeno una volta all'anno per verificare lo stato di attuazione del contratto stesso, nonché i termini per le convocazioni.</p>
<p>Art. 5 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento</p>	<p>Si ribadiscono i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ai quali si deve ispirare il sistema delle relazioni sindacali</p>
<p>Art. 6 Obiettivi e strumenti .</p>	<p>Viene evidenziata la distinzione dei ruoli e gli obiettivi del contratto integrativo che devono contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici con gli obiettivi di incentivazione dell'impegno e della qualità della performance.</p>
<p>Art. 7 Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato 4. Fermo quanto disposto dal comma 3, la quota di risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione eventualmente non utilizzata nell'anno è prioritariamente destinata all'attuazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 9</p>	<p>In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 17/12/2020 si definisce che rispetto alla complessità del fondo il 25% dello stesso venga destinato a retribuzione di risultato, rispetto al minimo del 15% stabilito dal suddetto CCNL. Viene inoltre affermato che deve essere assicurata capienza alla clausola di salvaguardia, in caso di revoca dell'incarico dirigenziale per motivi di carattere organizzativo</p>
<p>Art. 8 Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica</p>	<p>Vengono definiti i criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia. In particolare viene definita la corresponsione, in caso di riorganizzazione il mantenimento del 75% del differenziale fino al termine dell'incarico. Successivamente si applica quanto previsto dal</p>

	<p>CCNL 17/12/2020.</p> <p>Vengono inoltre precisate le circostanze nelle quali si attiva tale clausola e conseguentemente il perimetro di esclusione della stessa.</p>
<p>Art. 9</p> <p>Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato: differenziazione e variabilità</p>	<p>Viene affermato il principio e la prescrizione secondo il quale la retribuzione di risultato è erogata in applicazione del sistema di valutazione e misurazione adottato dall'Amministrazione. Essa è determinata nel rispetto del principio di differenziazione di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.</p> <p>In relazione al fatto che la Provincia di Modena ha attualmente 6 dirigenti vengono definite le regole per la corresponsione del c.d. bonus premiale che porta alla corresponsione per un dirigente di un differenziale del 25% in luogo del 30% precedentemente applicata (percentuale contenuta nel CCNL 16/7/2024) rispetto a quanto corrisposto mediamente in termini di retribuzione di risultato agli altri dirigenti</p>
<p>Art. 10</p> <p>Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi</p>	<p>Viene definito in caso di sostituzione di Dirigente temporaneamente assente la corresponsione in termini di retribuzione di risultato nell'importo del 30% del valore della retribuzione di posizione in linea con quanto previsto dal CCNL 17/12/2020. Vengono altresì individuate le esatte circostanze di esclusione dal diritto a detto eventuale emolumento aggiuntivo</p>
<p>Art. 11</p> <p>Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato. (Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)</p> <p>:</p>	<p>Viene affermata l'onnicomprensività del trattamento economico del Dirigente e la correlazione tra compensi dovuti ai sensi di legge e retribuzione di risultato, da applicarsi secondo il criterio di gradualità</p>
<p>Art. 12</p> <p>Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero</p> <p>Art. 13</p> <p>Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale</p> <p>Art. 14</p> <p>Norme finali</p>	<p>Negli articoli finali sono contenute disposizioni di carattere sindacali volte a dare attuazione alle disposizioni sui servizi minimi essenziali in caso di sciopero, nonché al trattamento economico del personale in distacco sindacale. Vengono inoltre definite in termini di norme finali le disposizioni di carattere generale in termini di adempimenti una volta sottoscritto il Contratto integrativo e ancora una volta la collocazione del contratto integrativo nell'ambito delle fonti del diritto</p>

L'ipotesi in parola è coerente con il sistema di misurazione e valutazione nonché con il piano della performance dell'ente.

Si evidenzia come la corresponsione della retribuzione di risultato sia subordinata alla realizzazione delle cosiddette azioni premianti che rappresentano obiettivi strategici e sfidanti contenuti nel piano della performance.

Modena, 19/11/2024

IL DIRETTORE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
(Dott. Raffaele Guizzardi)