

Bologna 26 novembre 2018

Al Collegio dei Revisori Contabili
della Città metropolitana di Bologna

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come da Circolare MEF- Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 – aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di controllo sugli atti della contrattazione decentrata, la presente relazione viene redatta a corredo dell'Accordo sulle modalità di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2018, presigliato in data 12 novembre 2018¹.

La relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei Revisori contabili di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata, sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis D. Lgs. 165/2001).

Lo schema di relazione illustrativa è composto da 2 distinti moduli, la cui compilazione è obbligatoria:

- Modulo 1, Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
- Modulo 2, Scheda 1.2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

MODULO 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	12 novembre 2018
Periodo temporale di vigenza	01/01/2018 – 31/12/2018
Composizione delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente ed unico componente della delegazione trattante Area della dirigenza dott. Giacomo Capuzzimati (Direttore Generale)

¹ Accordo PG 62182 del 12/11/2018 sottoscritto ai sensi dell'art. 5 CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.2.2006, il quale dispone che le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

		<p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL / CONFEDIR</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, RSA CISL FP , RSA DIREL / CONFEDIR</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente della Città Metropolitana di Bologna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		modalità di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza, anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della prevista certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Coilegio dei Revisori). Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare riiievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda che verrà rielaborata, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva dell'Accordo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto i erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance per l'anno 2018 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 è stato adottato con Atto del Sindaco metropolitano n. 90 del 9/05/2018</p> <p>La Città metropolitana di Bologna, sulla base delle linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 2/2018, con atto del Sindaco n. 12/2018 ha adottato, su proposta del Segretario generale quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) secondo le prescrizioni della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, nonché del PNA.</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente indirizzo web:</p> <p>Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018 - 2020: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza</p> <p>Piano della Performance 2018: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_della_performance</p> <p>La Relazione sulla performance 2018 non è stata ancora validata non essendo ancora terminato l'esercizio.</p> <p>La Relazione sulla performance 2017 è stata approvata con atto del Sindaco metropolitano n. 50 del 7/03/2018</p>
Eventuali osservazioni		La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione

MODULO 1 – Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi, altre informazioni utili) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

In applicazione dei CCNL e delle norme vigenti, l'Ente ha costituito il Fondo delle risorse decentrate per il personale dell'Area della Dirigenza relativo all'anno 2018 in un importo pari a euro 396.714,41². Sulla base dell'art. 5 del CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.2.2006, le modalità di utilizzo del Fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Il 12/11 u.s. le parti hanno presigliato l'Accordo sul Fondo 2018 da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area della dirigenza.

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la decorrenza dell'Accordo: esso si applica dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 a tutti i dirigenti della Città metropolitana di Bologna, assunti sia a tempo indeterminato, sia tempo determinato in dotazione organica ai sensi dell'art. 110 co. 1 del TUEL 267/2000.

L'art. 2 riguarda le modalità di utilizzo delle risorse: relativamente alla retribuzione di posizione, si evidenzia che il 1 marzo 2017 il Sindaco metropolitano (con proprio provvedimento in atti al fascicolo 6.6.3/7/2017), ha rideterminato i valori delle posizioni dirigenziali con riferimento al nuovo assetto organizzativo approvato nel 2016, a seguito della trasformazione dell'ente in Città metropolitana. La revisione della pesatura è avvenuta sulla base della metodologia vigente, che tiene conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne e alle competenze professionali richieste, nonché dei valori retributivi minimi e massimi stabiliti dal CCNL. L'ammontare dell'utilizzo del Fondo per le retribuzioni di posizione dei dirigenti per l'anno 2018 è stimato in euro 331.780,00.

Alla retribuzione di risultato viene destinata la parte residua del fondo pari a 64.934,14 euro, che corrisponde al 19,57% della spesa per retribuzioni di posizione. Pertanto il premio individuale è commisurato a detta percentuale calcolata applicata alla retribuzione di posizione percepita. Tenendo conto della durata dell'incarico, la retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla performance ed in funzione del punteggio conseguito in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La valutazione ai fini della retribuzione di risultato viene effettuata se il dirigente abbia lavorato almeno 3 mesi nell'anno di riferimento.

² atto del Sindaco metropolitano n. 217 del 31/10/2018

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate

Fondo 2018 area dirigenza	importo
CCNL 23/12/1999 art. 27 retribuzione di posizione	331.780,00
CCNL 23/12/1999 art. 28 retribuzione di risultato	64.934,14
totale utilizzo	396.714,14
totale fondo costituito	396.714,41

Si evidenzia che l'importo destinato al risultato è coerente con l'art. 40 comma 3bis del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce di destinare la quota prevalente delle risorse variabili (totale risorse variabili 2018: euro 69.151,63) al riconoscimento dell'impegno e della qualità della performance.

C) *Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati (chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa)*

L'Accordo non determina effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti poiché riguarda esclusivamente la destinazione delle risorse del Fondo alle retribuzioni di posizione e di risultato dell'anno 2018.

D) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa (coerenza con il titolo III del D. Lgs. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza contabile)*

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'Accordo, nonché la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche. Gli incentivi economici sono attribuiti ai dirigenti in modo selettivo a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla performance che attesta le performance organizzative delle strutture di competenza e sulla base delle valutazioni delle performance individuali effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema è coerente con i principi e i criteri generali stabiliti nel D. Lgs. 150/2009 ed in particolare con l'art. 18 co. 1 in virtù del quale: *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.* Tenuto conto dei principi del Titolo II del D. Lgs. 150/2009 il Sistema, integrato con il ciclo di gestione della performance nel suo complesso ed in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'Ente, attribuisce 40/100 punti al grado di raggiungimento della performance organizzativa; 20/100 punti al grado di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati; 40/100 punti alla valutazione della performance individuale. La retribuzione di risultato viene infine erogata in base al punteggio complessivo conseguito dal dirigente.

E) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009*

(Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Parte non pertinente

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il titolo II del D. Lgs. 150/2009

Il Bilancio di Previsione 2018-2020 è stato approvato con delibera del Consiglio metropolitano n. 20 del 9 maggio 2018, mentre il Piano della Performance per l'anno 2018 è stato adottato con Atto del Sindaco metropolitano n. 90 del 9/05/2018.

L'Accordo si pone la finalità di motivare il personale dirigente orientandolo al raggiungimento degli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2018 e a riconoscerne la qualità della prestazione individuale, al fine di assicurare il mantenimento e il miglioramento qualitativo dei servizi erogati dall'Ente.

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

--

Il Dirigente del Settore Programmazione
e gestione risorse
Dott. ssa Nadia Gualtieri
(documento firmato digitalmente)