Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 75170 del 13/12/2022 11:18:49

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA
PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI

n. 29 del 12/12/2022

OGGETTO: Certificazione sugli atti della contrattazione integrativa. Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2022.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

- Dott. ssa Beatrice Conti - Presidente
- Dott.Falzoni Enrico - Componente Revisore
- Rag. Piolanti Marcello - Componente Revisore

riunitosi in data odierna in teleconferenza per prendere in esame la pre-intesa riguardante l'Accordo integrativo al Contratto collettivo integrativo del personale del comparto sottoscritto il 2/12/22 in attuazione del CCNL 2016/2018 e i criteri di riparto del Fondo risorse decentrate per il personale dipendente, anno 2022, presiglato in data 2/12/2022.

VISTI

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 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", effettuato dall'organo di revisione economico – finanziaria, nel caso dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- l'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali che prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001";

PREMESSO CHE

le disposizioni specifiche del D. Lgs. n. 165/2001 prevedono:
- all'art. 40, comma 3 bis che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione";

- all'art. 40, comma 3 quinquies che "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale", da cui consegue la nullità delle clausole difformi;

- all'art. 40, comma 3 sexies che "A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti del Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1";

- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;

- come meglio precisato nella circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, l'organo di controllo ovverosia nel caso di specie, il Collegio dei Revisori dei Conti deve effettuare una certificazione positiva su

tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando "norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto";

- il predetto controllo deve essere effettuato dall'organo di revisione economica – finanziaria prima dell'autorizzazione da parte dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

PRESO ATTO CHE

1) in data 6 dicembre 2022, a mezzo di posta elettronica, è stata inviata al Collegio dei Revisori la pre-intesa riguardante l'Accordo sui criteri e sulle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate dei dipendenti relativo all'anno 2022 presiglato il 2/12/2022 dalle delegazioni trattanti di parte sindacale e dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Direttore Generale dott. Valerio Montalto;

2) che la predetta ipotesi di CCDI è stata accompagnata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, sottoscritte con firma digitale dalla Dottoressa Anna Barbieri dirigente del settore Programmazione e Gestione Risorse;

ACCERTATO CHE

1) la relazione illustra gli aspetti procedurali – normativi dell'Accordo sui criteri e sulle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate del personale del comparto e la previsione dei contenuti economico- finanziari e contabili della medesima pre-intesa contrattuale per il solo anno 2022; è stata redatta secondo lo schema della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato ed illustra in maniera chiara, precisa e puntuale le informazioni;

2) la relazione tecnico-finanziaria sulla pre-intesa al CCDI del personale del comparto, relativamente alla previsione dei contenuti economico-finanziari e contabili per il solo anno 2022, basati su valori e proiezioni stimati, sia sulla costituzione e sull'utilizzo delle risorse decentrate è stata redatta secondo lo schema previsto dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 25 del 19/07/2012 e contiene tutte le informazioni, richieste ed applicabili;

3) la predetta relazione contiene l'illustrazione di quanto disposto dalla pre-intesa al CCDI, e ricomprende l'attestazione che le disposizioni contrattuali in essa previste risultano conformi alle norme contrattuali nazionali ed alla legge;

4) le relazioni, sia quella illustrativa che quella tecnico - finanziaria, illustrano ed attestano, pur sulla base di previsioni per il solo anno 2022 e quindi, basate sulla stima di valori e proiezioni:
- il quadro di sintesi sulla costituzione e sulle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;
- i criteri di costituzione del fondo risorse decentrate e la quantificazione delle risorse fisse e variabili nonché delle decurtazioni del fondo risorse decentrate effettuate negli anni pregressi;
- i criteri sul presunto utilizzo del fondo delle risorse decentrate, suddivisi tra destinazioni non disponibili alla contrattazione e quelle specificatamente regolate dal contratto integrativo;
- l'attestazione sulla coerenza delle norme contrattuali in materia di meritocrazia e premialità;
- l'attestazione sul rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni economiche;
- la verifica sul rispetto dei vincoli di legge in ordine alla contrattazione decentrata integrativa;
- l'attestazione sulla compatibilità economico - finanziaria del fondo delle risorse decentrate con particolare riguardo alle modalità di copertura degli oneri derivanti dal contratto integrativo;

RILEVATO CHE

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito in euro 2.057.305,77 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti, previa certificazione rilasciata dal collegio dei revisori il con verbale n.20 il 25/10/2022
Il Fondo sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva:

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 75170 del 13/12/2022 11:18:49

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 75170 del 13/12/2022 11:18:49

a) l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto "assunzioni" dell'11/01/2022 relativamente al confronto
fra il personale effettivamente presente nel 2022 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
b) le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
c) l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2022.

Relativamente all'ipotesi di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, le stesse sono state destinate e suddivise fra risorse fisse e variabili ed il valore delle destinazioni aventi natura fissa, certa e stabile, una volta operate le decurtazioni previste secondo la normativa vigente, ha evidenziato che vi è una differenza positiva destinata a finanziare istituti di natura variabile;

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	**2.057.305,77**
DI CUI STABILI	1.544.390,16
DI CUI VARIABILI	512.915,61

La sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione è la seguente

Riferimento normativo	Valori
A) Totale Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o non regolate dal Contratto integrativo - (Tot. *Modulo 2 - Sezione I*)	1.009.172,78
B) Totale Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo (*Tot. Modulo 2 - Sezione II*)	1.048.132,99
C) Totale Destinazioni ancora da regolare (*Tot. Modulo 2 - Sezione III*)	0,00
TOTALE	**2.057.305,77**

Si evidenzia inoltre che
- le somme relative alle destinazioni di utilizzo del fondo trovano copertura finanziaria nei capitoli di spesa del personale del piano esecutivo di gestione (conto del piano finanziario: U.1.01.01.01.000, descrizione conto: Retribuzioni in denaro, codice piano: 1). In fase di previsione del bilancio 2022 sono state stanziate le risorse per coprire gli oneri della contrattazione integrativa derivanti dall'utilizzo delle risorse stabili e variabili, oltre ad oneri riflessi e IRAP.
- Dal presente Accordo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.
- L'imputazione degli impegni sul capitolo 102476, 102477 e 102478 avviene in sede di costituzione del Fondo delle risorse decentrate anno 20227 sia per quanto riguarda l'esigibilità 2022 che l'esigibilità 2023 finanziata da FPV di spesa 2022, nel rispetto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (paragrafo 5.2).
- Le somme relative al compenso degli avvocati sono impegnate annualmente sui capitoli 102473, 102474 e 102475 per l'importo complessivo corrispondente alle entrate accertate sul capitolo 307520.
- Le somme relative agli incentivi per funzioni tecniche sono impegnate annualmente sui capitoli 102470, 102471 e
102472 per l'importo complessivo corrispondente all'80% delle entrate accertate sui capitoli 306501 e 306606.

ACCERTATO CHE

1) sono stati rispettati gli adempimenti e l'iter procedurale della contrattazione decentrata integrativa e l'adozione da parte della Città Metropolitana di atti e provvedimenti propedeutici alla sottoscrizione della pre-intesa al CCDI in esame, i quali in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione delle retribuzioni accessorie del personale dipendente;

2) è stata fornita dimostrazione sull'assolvimento dell'obbligo di pubblicizzazione di cui all'art. 10 del D. lgs. 14 marzo 2013, n. 33

tutto ciò premesso, richiamato e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti

ESPRIME
Parere favorevole

sulla conformità di ciascun articolo incluso nella pre-intesa riguardante l'Accordo sui criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 sottoscritta il 2/12/2022, alla normativa vigente in materia ed ai limiti della contrattazione collettiva nazionale e sulla compatibilità economico – finanziaria degli oneri presunti derivanti dall'applicazione della pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo per il solo anno 2022, come da stime di valori e proiezioni contenute nelle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, predisposte dall'Ente e pertanto,

ATTESTA
la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni norma inclusa nella predetta pre-intesa sottoscritta.

Bologna, 12 Dicembre 2022

Il Collegio dei Revisori

- Dott. ssa Beatrice Conti - Presidente
- Dott. Falzoni Enrico - Componente Revisore
- Rag. Piolanti Marcello - Componente Revisore

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 75170 del 13/12/2022 11:18:49

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73552 del 05/12/2022 12:57:02

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2022
Presigla

Premesso che

- il CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 definitivamente stipulato il 16/11/2022 stabilisce, all'articolo 80, comma 4, che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;
- per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2022 continua pertanto ad applicarsi il CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018 e il Contratto Collettivo integrativo stipulato il 7/12/2018 così come modificato ed integrato il 18/12/2019.

Il giorno 2 dicembre 2022 alle ore 15,00 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale del comparto dipendenti.
Al termine dell'incontro le parti hanno presiglato l'Accordo sui criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale dipendente nel testo allegato al presente verbale.

Per la Città metropolitana

Il Presidente della delegazione trattante
Direttore generale - Dott. V. Montalto

Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

RSU

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73552 del 05/12/2022 12:57:02

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022

Presigla

Art. 1 – Campo di applicazione 3

Art. 2 - Riparto delle risorse del Fondo 3

Art. 3 - Premi per la performance organizzativa e per la performance individuale 4

Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità 5

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità 6

Art. 6 – Progressioni economiche 6

Art. 7 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 7

Art. 8 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) 7

Art. 9 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana 7

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73552 del 05/12/2022 12:57:02

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022

Presigla

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente Accordo disciplina i criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2022. L'Accordo ha validità dal 1/01/2022 al 31/12/2022 e si applica al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città metropolitana di Bologna.

Art. 2 - Riparto delle risorse del Fondo

1. Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito in euro 2.057.305,77 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti[1].
2. Considerato che 1.009.172,78 euro sono finalizzati al finanziamento delle voci fisse quali le progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL 2016/2018, le indennità di comparto e le indennità agli ex VIII q.f., per la contrattazione integrativa dell'anno 2022 sono disponibili 1.048.132,99 euro che le parti concordano di ripartire nei seguenti utilizzi stimati in via presuntiva:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 1	Importi
a) progressioni economiche consolidate	775.260,05
b) indennità di comparto	227.312,73
c) indennità personale ex VIII q.f.	6.600,00
totale utilizzi vincolati	**1.009.172,78**

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 2	Importi
nuove progressioni economiche da 01/12/2022 (art. 68 co. 2 lett. j)	11.800,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	99.996,37
performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	233.324,86
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	29.500,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	133.000,00
compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies e art. 68 co. 2 lett. e)	41.000,00
indennità di servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	11.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	447.066,28
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	41.445,48
totale utilizzi da contrattare	**1.048.132,99**

totale utilizzi complessivi	**2.057.305,77**

[1] Determinazioni dirigenziali n. 105 dell'8/02/2022 e n. 2340 del 10/11/2022.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73552 del 05/12/2022 12:57:02

3. Le parti prendono atto che il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva i seguenti importi:
   a. l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto dell'11/01/2022[2] relativamente al confronto fra il personale effettivamente presente nel 2022 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
   b. le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
   c. l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2022.

Art. 3 - Premi per la performance organizzativa e per la performance individuale

1. Per l'anno 2022 l'ammontare complessivamente destinato ai premi viene ripartito per il 30% ai premi per la performance organizzativa e per il 70% ai premi per la performance individuale, compresa la quota da destinare al differenziale del premio individuale di cui al successivo comma 3.
2. Le risorse derivanti dal Decreto assunzioni sono interamente destinate al finanziamento dei premi di performance; pertanto l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 2 potrebbe subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017[3].
3. Relativamente alla performance organizzativa l'art. 4 comma 5, prima alinea del Contratto integrativo prevede che il relativo premio venga calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore e Area). Per l'anno 2022 le parti stabiliscono di continuare ad applicare tale criterio proporzionale fino al grado di realizzazione degli obiettivi pari al 90%. In caso di realizzazione di obiettivi compresi tra il 90,1% e il 95% il premio di performance organizzativa è pari al 95%, mentre in caso di realizzazione di obiettivi superiore al 95% il premio corrisposto è pari al 100%.
4. Il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale; sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 6 del Contratto Collettivo Integrativo[4], tale maggiorazione viene erogata per l'anno 2022 nel limite

[2] DM 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) "*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*" approvato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, co. 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

[3] Riduzione operata nel rispetto dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del d. l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e ai sensi della nota della RGS n. 12454/2021.

[4] Contratto integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016-2018, così come integrato e modificato dall'Accordo integrativo del 18/12/2019 (PG 75282) (di seguito Contratto integrativo).

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73552 del 05/12/2022 12:57:02

massimo del 1% dei dipendenti dell'ente. Qualora vi siano dei pari merito a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al citato art. 6, anche per l'anno 2022 il differenziale viene attribuito in base ai seguenti criteri applicati in ordine di priorità:

a) migliore media di valutazione della performance individuale nel biennio precedente;
b) non aver percepito il differenziale nell'anno precedente;
c) posizione economica inferiore indipendentemente dalla categoria;
d) maggiore anzianità di servizio.

5. In applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo, per l'anno 2022 viene fissato in 3.200,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi di performance.
6. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente comma 2.
7. Le parti prendono atto che per la verifica del tetto di cui al comma 4 si terrà conto anche degli incentivi per attività di progettazione (ex D. Lgs. 163/2006), liquidati nel 2022, riguardanti opere e lavori aggiudicati prima del 19/04/2016 (data di entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti. L'eventuale riduzione del premio di performance spettante per l'anno 2022 avverrà nel limite del suo ammontare e fino al limite di 100,00 euro complessivi da garantirsi in ogni caso.

Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità

1. Per l'anno 2022 compete l'indennità condizioni di lavoro al personale indicato all'art. 11, tabella 3, del Contratto integrativo.
2. Per l'anno 2022 compete l'indennità di turno al personale della Polizia Locale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 13 del Contratto integrativo.
3. Per l'anno 2022 compete l'indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL2016/2018:
   a. al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità al fine di assicurare la viabilità sulle strade di proprietà dell'Ente;
   b. agli ispettori di cat. D del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana, per dare piena risposta alle necessità di "pronto intervento" delle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\notturni sul territorio, qualora non sia possibile inserire tale figura nelle pattuglie. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità è pari alla durata del servizio aggiuntivo, di norma 6 ore.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73552 del 05/12/2022 12:57:02

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2022 sono finanziate n. 13 posizioni con specifiche responsabilità di cui n. 11 affidate a dipendenti di cat. D e n. 2 affidate a dipendenti di cat. C sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dall'art. 10 del Contratto integrativo.
2. Relativamente al Settore Strade e sicurezza, per l'anno 2022 sono confermate le seguenti indennità:
   a. Ai Sorveglianti di cat. C incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una IPR di 900 euro annui;
   b. Ai Sorveglianti di cat. B3 incaricati della vigilanza e del controllo delle strade e del coordinamento del servizio neve - sale spetta una IPR di 500 euro annui;
   c. Ai vicesorveglianti di cat. B del Servizio manutenzione strade, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade[5] spetta una IPR di 400 euro annui.

Art. 6 – Progressioni economiche

1. A decorrere dal 1/12/2022 sono attribuite nuove progressioni economiche sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 17 del Contratto Collettivo integrativo come di seguito già modificati e integrati nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo 2021, modifiche e integrazioni che vengono confermate anche per l'anno 2022:
   - comma 2 lett. b): anzianità nella posizione economica indicata nella tabella 7 del Contratto collettivo; a tale scopo le parti concordano di diminuire l'anzianità nella posizione economica di un anno per ogni passaggio, fermo restando il limite di due anni;
   - comma 3: la media punti relativa all'ultimo triennio pari ad almeno 64/70 costituisce requisito di attribuzione della progressione anziché di partecipazione;
   - comma 6 lett. c) la mancanza della valutazione annuale per assenze dal servizio superiori a nove mesi dovute a terapie salvavita e a congedo per maternità\paternità obbligatoria, comprese le assenze certificate ad essa collegate, influisce nel primo anno successivo di attribuzione delle progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

[5] Figura prevista dal Regolamento per il personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade così come modificato dalla Giunta con delibera n. 452 del 30/10/2011.

Le nuove progressioni sono attribuite nel limite delle risorse liberate dal personale cessato dal servizio nel corso del 2022 ad una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto e nel limite della spesa annua stimata pari a 78.000 euro arrotondata in eccesso al fine di massimizzare il numero di progressioni attribuibili.

Art. 7 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. Alla retribuzione di risultato viene destinato un importo pari al 15% delle risorse complessive destinate alle posizioni organizzative; l'importo individuale viene quantificato in ragione di anno ed erogato sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 9 comma 2 del Contratto integrativo.
2. Per l'anno 2022 viene fissato in euro 3.200,00 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo.

Art. 8 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)

1. Le parti prendono atto che gli incentivi per le funzioni tecniche sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel Regolamento per la costituzione del Fondo per le funzioni tecniche[6] e nel Contratto Collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche sottoscritto il 23/12/2020. Le parti prendono inoltre atto che l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 2 comma 2 del presente Accordo rappresenta una stima e che con successivo atto l'Ente procederà a ricostituire tale importo sulla base degli impegni complessivamente assunti nel corso del corrente anno.

Art. 9 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana

1. Le parti prendono atto che le risorse relative ai compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, derivano da cause vinte con spese a carico della parte soccombente. I compensi sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel *Regolamento per la disciplina dei compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana,* approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 306 del 21/12/2016.
2. Le parti prendono atto che l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 2 comma 2 del presente Accordo rappresenta una stima e che con successivo atto l'Ente procederà a ricostituire tale importo sulla base degli impegni complessivamente assunti nel corso del corrente anno.

[6] Regolamento approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 226 del 25/11/2020

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73552 del 05/12/2022 12:57:02

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73552 del 05/12/2022 12:57:02

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2022
Presigla

Bologna, 2/12/2022

Per la Città metropolitana
Il Presidente della delegazione trattante
Il Direttore generale
Dott. Valerio Montalto

Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP

CISL FPL

UIL FPL

RSU

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

Bologna 6 dicembre 2022

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 integrativa, la presente relazione viene redatta a corredo dell'*Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate per il personale dipendente, anno 2022*, presiglato in data 2/12/2022[1].

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).

[1] Agli atti con PG 73552 del 05/12/2022

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

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		2/12/2022 (presigla)
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
Composizione delegazione trattante		**Parte Pubblica:** Presidente delegazione trattante comparto dipendenti: Dott. Valerio Montalto, Direttore Generale Altri componenti: Dott.ssa Anna Barbieri dirigente Settore Programmazione e gestione risorse **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione** **-** comparto dipendenti: CGIL FP, CISL FPL, UIL FPL **Organizzazioni sindacali firmatarie:** - CGIL FP, CISL FPL, RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato della Città metropolitana di Bologna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il Contratto integrativo riguarda i criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022.
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**	L'Ente ha approvato - Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 1 del 26/01/2022; - Il Bilancio di Previsione 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 2 del 26/01/2022; - Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2022-2024 con atto del Sindaco metropolitano n. 10 del 26/01/2022 - Il Piano della performance 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 11 del 26/01/2022.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La Città metropolitana di Bologna, sulla base delle linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 13/2022, con atto del Sindaco n. 87/2022 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 2019 e in coerenza con il Vademecum di esemplificazione e orientamento di Anac.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

		È 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: **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024**: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza **Piano della Performance 2022:** https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_della_performance Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 345 del 21/12/2021; La Relazione sulla performance 2022 non è stata ancora validata non essendo terminato l'esercizio.
Eventuali osservazioni	La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione	

MODULO 2 – 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

Il CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 definitivamente stipulato il 16/11/2022 stabilisce all'articolo 80, comma 4, che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023. Pertanto l'Accordo presiglato in data 2/12/2022 disciplina i criteri e le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2022, con riferimento al CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018 e in attuazione del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7/12/2018[2].
Di seguito si illustra l'articolato dell'Accordo:

Art. 1 – Campo di applicazione
L'Accordo ha validità dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 e si applica al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città metropolitana.

Art. 2 - Riparto delle risorse del Fondo

[2] Contratto Collettivo integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016-2018, così come integrato e modificato dall'Accordo integrativo del 18/12/2019 (PG 75282 del 18/12/2019).

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito in euro 2.057.305,77[3] nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti. Il Fondo sarà ricostituito sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva:

a) l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto "assunzioni" dell'11/01/2022 relativamente al confronto fra il personale effettivamente presente nel 2022 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
b) le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
c) l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2022.

Considerato che 1.009.172,78 euro sono finalizzati al finanziamento delle voci fisse quali le progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL 2016/2018, le indennità di comparto e le indennità agli ex VIII q.f., per la contrattazione integrativa dell'anno 2021 sono disponibili 1.048.132, 99 euro che le parti concordano di ripartire negli utilizzi indicati al successivo punto B) e, come più ampiamente articolato, nella Relazione tecnico-finanziaria.

Art. 3 - Premi per la performance organizzativa e per la performance individuale

Le parti condividono che l'incremento delle risorse decentrate derivante dal Decreto "assunzioni" dell'11/01/2022 sono interamente destinate al finanziamento dei premi di performance che, anche per l'anno 2022, sono destinati per il 30% ai premi per la performance organizzativa e per il 70% ai premi per la performance individuale, compresa la quota da destinare al differenziale del premio individuale.

Il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale; sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 6 del Contratto Collettivo Integrativo, tale maggiorazione viene erogata per l'anno 2022 nel limite massimo del 1% dei dipendenti dell'ente. Qualora vi siano dei pari merito, il Contratto stabilisce anche per l'anno 2022 di attribuire il differenziale in base ai seguenti criteri applicati in ordine di priorità:

a) migliore media di valutazione della performance individuale nel biennio precedente;
b) non aver percepito il differenziale nell'anno precedente;
c) posizione economica inferiore indipendentemente dalla categoria;
d) maggiore anzianità di servizio.

In applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo, per l'anno 2022 viene confermato in 3.200,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi di performance. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale. L'eventuale riduzione del premio di performance spettante per l'anno 2022 avverrà nel limite del suo ammontare e fino al limite di 100,00 euro complessivi da garantirsi in ogni caso.

Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità

Sono confermate per l'anno 2022:

- le l'indennità condizioni di lavoro al personale indicato all'art. 11, tabella 3, del CCI integrativo;
- le indennità di turno al personale della Polizia Locale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 13 del CCI;
- le indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL2016/2018

[3] Determinazioni dirigenziali n. 105 dell'8/02/2022 e n. 2340 del 10/11/2022.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

- al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità al fine di assicurare la viabilità sulle strade di proprietà dell'Ente;
- agli ispettori di cat. D del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana, per dare piena risposta alle necessità di "pronto intervento" delle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\notturni sul territorio, qualora non sia possibile inserire tale figura nelle pattuglie. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità è pari alla durata del servizio aggiuntivo, di norma 6 ore.

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità

Per l'anno 2022 sono finanziate n. 13 posizioni con specifiche responsabilità di cui n. 11 affidate a dipendenti di cat. D e n. 2 affidate a dipendenti di cat. C sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dall'art. 10 del Contratto integrativo.

Sono inoltre confermate per l'anno 2022 le seguenti indennità per il personale del Settore Strade e sicurezza:

a. Ai Sorveglianti di cat. C incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una IPR di 900 euro annui.
b. Ai Sorveglianti di cat. B3 incaricati della vigilanza e del controllo delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una IPR di 500 euro annui
c. Ai vice sorveglianti di cat. B del Servizio manutenzione strade, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade[4] spetta una IPR di 400 euro annui.

Art. 6 – Progressioni economiche

Il CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 definitivamente stipulato il 16/11/2022 stabilisce, all'articolo 80, comma 4, che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023. Pertanto per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2022 continua ad applicarsi il CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018 e il Contratto Collettivo integrativo stipulato il 7/12/2018 così come modificato ed integrato il 18/12/2019. Relativamente alle progressioni orizzontali l'art. 6 dell'Accordo presiglato stabilisce nuove progressioni dal 1/12/2022, in applicazione dei criteri previsti dall'art. 17 del CCI del 18/12/2019, così come di seguito già modificati e integrati nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo 2021, modifiche e integrazioni che vengono confermate anche nell'Accordo per l'anno 2022:

- comma 2 lett. b): anzianità nella posizione economica indicata nella tabella 7 del Contratto collettivo; le parti concordano di diminuire l'anzianità nella posizione economica di un anno per ogni passaggio, fermo restando il limite di due anni;
- comma 3: la media punti relativa all'ultimo triennio pari ad almeno 64/70 costituisce requisito di attribuzione della progressione anziché di partecipazione;
- comma 6 lett. c) la mancanza della valutazione annuale per assenze dal servizio superiori a nove mesi dovute a terapie salvavita e a congedo per maternità\paternità obbligatoria, comprese le assenze certificate ad essa collegate, influisce nel primo anno successivo di attribuzione delle progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

Le nuove progressioni sono attribuite nel limite delle risorse liberate dal personale cessato dal servizio nel

[4] Figura prevista dal Regolamento per il personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade così come modificato dalla Giunta con delibera n. 452 del 30/10/2011.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

corso del 2022 ad una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto e nel limite della spesa annua stimata pari a 78.000, euro arrotondata in eccesso al fine di massimizzare il numero di progressioni attribuibili. Il limite del 50% di attribuzione delle progressioni verrà rispettato anche qualora dovessero residuare risorse rispetto a quelle stimate.
La selettività è assicurata in quanto l'attribuzione delle progressioni avviene a partire dai punteggi più elevati ed è sempre esclusa l'attribuzione in presenza di un punteggio medio inferiore a 64/70 punti[5] conseguito nella valutazione individuale dell'ultimo triennio. È inoltre esclusa la partecipazione alla selezione se il dipendente abbia subito una sanzione disciplinare nel biennio precedente alla decorrenza della progressione.
La disposizione rispetta pienamente l'art. 16 comma 7 del CCNL 2016/2018 il quale prevede che "*L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie*."
Si evidenzia altresì che le risorse destinate alle nuove progressioni sono interamente a carico della parte stabile del Fondo delle risorse decentrate.

Art. 7 - retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
Per l'anno 2022 si conferma la destinazione alla retribuzione di risultato del 15% delle risorse complessive destinate alle posizioni organizzative istituite, quantificata in ragione di anno ed erogata sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 9 comma 2 del CCI. Per l'anno 2022 viene fissato in euro 3.200 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo.

Art. 8 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)
Le parti prendono atto che gli incentivi per le funzioni tecniche sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel Regolamento per la costituzione del Fondo per le funzioni tecniche e nel Contratto Collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche sottoscritto il 23/12/2020.

Art. 9 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana
Le parti prendono atto che le risorse relative ai compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, derivano da cause vinte con spese a carico della parte soccombente. I compensi sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel *Regolamento per la disciplina dei compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana*, approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 306 del 21/12/2016.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate
Di seguito si riporta la tabella 1 dell'art. 2 dell'Accordo presiglato che contiene gli utilizzi del Fondo anno 2022:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 1	importi
a) progressioni economiche consolidate	775.260,05
b) indennità di comparto	227.312,73
c) indennità personale ex VIII q.f.	6.600,00
totale utilizzi vincolati	**1.009.172,78**

[5] In base al Sistema di valutazione il punteggio di 64/70 è ricompreso nella classe di punteggio 59,6 – 66,5 punti che corrisponde ad una *"prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità".*

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 2	importi
nuove progressioni economiche da 01/12/2022 (art. 68 co. 2 lett. j)	11.800,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	99.996,37
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	233.324,86
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	29.500,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	133.000,00
compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies e art. 68 co. 2 lett. e)	41.000,00
indennità di servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	11.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	447.066,28
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	41.445,48
totale utilizzi da contrattare	**1.048.132,99**

totale utilizzi complessivi	**2.057.305,77**

Si evidenzia che la ripartizione delle risorse disponibili rispetta le prescrizioni di cui all'art. 68 co. 3 del CCNL e cioè:

- la quota prevalente delle risorse variabili costituite ai sensi dell'art. 67 co. 3 (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge), è destinata alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per specifiche responsabilità, alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quater del medesimo CCNL;
- almeno il 30% della quota di cui al punto precedente è destinata alla performance individuale.

I Premi relativi alla performance organizzativa e individuale anno 2022 verranno erogati sulla base degli articoli 3 e 4 del CCI del 18/12/2019 che rispettivamente prevedono:

- art. 3: le risorse stabili non spese durante l'anno, destinate inizialmente ai vari istituti contrattuali, sono aggiunte al premio di performance individuale del medesimo anno di competenza;
- art. 4: i premi di performance sono attribuiti tenendo conto dei seguenti parametri di categoria:
    - Cat. B: peso 1,00
    - Cat. C: peso 1,05
    - Cat. D: peso 1,10

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)

Ai sensi dell'art. 8 co. 1 del CCNL del 21/05/2018 i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

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)

Gli incentivi economici saranno attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato per l'anno 2022 e in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti dall'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi*

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

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.
Sulla base della validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2022 saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa, mentre con riferimento al punteggio conseguito nella valutazione individuale saranno attribuiti i premi per la performance individuale.

In particolare, il premio per la performance organizzativa viene attribuito ai dipendenti in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2022 alla struttura di appartenenza.
Il premio per la performance individuale viene attribuito in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale.
Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale all'1% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo e possiedono gli ulteriori requisiti previsti dagli articoli 6 del CCI e dell'art. 3 del presente Accordo, viene attribuito un differenziale del premio pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.
Ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato è quantificata per 30/100 punti in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2022 alla struttura di appartenenza e per 70/100 punti a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale, di cui 25/70 tenendo conto anche del conseguimento di specifici obiettivi individuali.

Le somme disponibili per la contrattazione integrative sono state destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018 in coerenza con le norme e con il CCNL. In particolare:
- Le nuove progressioni economiche decorrenti dal 1/12/2022 comprensive del rateo di 13ma, sono interamente finanziate da risorse stabili (CCNL 2016-2018, art. 16 comma 4);
- Almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinato alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per specifiche responsabilità (CCNL 2016-2018 art. 68 comma 3);
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale (CCNL 2016-2018 art. 68 comma 3);
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 1% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio (CCNL 2016-2018 art. 69).

Si attesta pertanto la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

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).
Il Contratto integrativo prevede per l'anno 2022 nuove progressioni economiche decorrenti dal 1/12/2022 sulla base dei criteri contenuti all'articolo 17 del CCI del 18/12/2019 e all'art. 6 dell'Accordo presiglato per l'anno 2022. La selettività è assicurata dal punteggio medio necessario per poter ottenere la progressione, pari ad almeno 64/70 punti, che il dipendente deve aver ottenuto nella performance individuale del triennio

2019/2021 e dal non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio. In base al Sistema di valutazione tale soglia di punteggio è ricompresa nella parte più alta della classe di punteggio 59,6 – 66,5 punti che corrisponde ad una *"prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità"*. Nell'attuazione dei criteri concordati, si garantisce che verrà in ogni caso assicurato il rispetto della norma che fissa l'attribuzione delle progressioni ad una percentuale limitata di dipendenti (non superiore al 50% degli aventi diritto).

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

Tenuto conto che l'ente ha approvato:

- Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 1 del 26/01/2022;
- Il Bilancio di Previsione 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 2 del 26/01/2022;
- Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2022-2024 con atto del Sindaco metropolitano n. 10 del 26/01/2022
- Il Piano della performance 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 11 del 26/01/2022
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 345 del 21/12/2021;

le disposizioni del presente Accordo permettono il mantenimento quali\quantitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance 2022.

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

Nessuna altra informazione

GP-gp

La Dirigente
Dott. ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 73951 del 06/12/2022 16:17:37

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

Bologna 6 dicembre 2022

Al Collegio dei Revisori Contabili
della Città metropolitana di Bologna

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

(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 integrativa, la presente relazione viene redatta a corredo dell'*Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate per il personale dipendente, anno 2022*, presiglato il 2/12/2022[1].

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).

[1] Agli atti con PG 73552 del 05/12/2022

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

MODULO 1 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Modulo 1 – Sezione I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito in euro 2.057.305,77[2] nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti previa certificazione rilasciata dal Collegio dei Revisori in data 25/10/2022[3]. Il Fondo sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva:

a) l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto "assunzioni" dell'11/01/2022 relativamente al confronto fra il personale effettivamente presente nel 2022 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
b) le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
c) l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2022.

L'importo non ricomprende le risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative, pari ad euro 438.276,50 che dal 2018 sono poste a carico del bilancio dell'ente (art. 15 co. 5 CCNL 21/05/2018). Le risorse aventi carattere di certezza e stabilità, una volta accertate, permangono stabilmente nel Fondo secondo quanto previsto dall'articolo 67 commi 1 e 2 del CCNL 2016/2018.

Tabella 1: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità

Tipologia risorse e riferimento normativo		***Valori***
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	CCNL 21/05/2018 - art. 67 comma 1[4]	3.349.562,70
	Decurtazione posizioni organizzative (risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative; dal 2018 a carico del bilancio)	- 438.276,50
INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. b) - differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali – decorrenza 1/04/2018	44.794,31
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. c) - retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nel periodo 1/1/2017 - 31/12/2020	22.000,02
	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. c) - retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nel periodo 1/1/2021 - 31/12/2021	17.977,96
	CCNL 21/05/2018 - art. 67 co. 2 lett. g) – riduzione stabile straordinario	140.000,00

[2] Determinazioni dirigenziali n. 105 dell'8/02/2022 e n. 2340 del 10/11/2022.
[3] Certificazione acquisita agli atti in data 25/10/2022 con PG 64234.
[4] *A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di alta professionalità. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi".*

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. a) - 83,20 pro-capite (a decorrere dal 31/12/2018 e a valere per l'anno 2019)	62.067,20
	CCNL 21/05/2018 - art. 67 co. 2 lett. h) - incremento dipendenti in servizio rispetto al 31/12/2018 (Dm 11/01/2022, art. 33 co. 1 bis dl 34/2019)	74.702,45
TOTALE RISORSE STABILI		**3.272.828,14**

Modulo 1 - Sezione II – Risorse variabili

Tabella 2 schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse variabili

Riferimento normativo	importo
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. e)	16.403,85
CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. h) max 1,2 % monte salari 1997	0
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. i) - incrementi per obiettivi Piano performance	0
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. d) mensilità RIA residue dopo la cessazione anno precedente	10.285,47
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. b) - piani di razionalizzazione	0
CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. a) - convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire consulenze e servizi a titolo oneroso - art. 43 L. 449/1997	8.000,00
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. c) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	447.066,28
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. c) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente con spese a carico della parte soccombente	41.445,48
CCNL 22/05/2018 art. 68 co. 1 somme non integralmente utilizzate negli anni precedenti	0
TOTALE RISORSE VARIABILI	**523.201,08**

Modulo 1 – Sezione III - (eventuali) decurtazione del Fondo

Tabella 3 schema esemplificativo delle decurtazioni del fondo con riferimento alle risorse fisse e variabili

decurtazione	Importo
Decurtazione permanente art. 1 co. 456 della Legge n. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014) che ha prorogato fino al 31/12/2014 l'operatività del primo periodo dell'art. 9 co. 2 bis del DL 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 che ha reso strutturale dal 2015 le riduzioni operate nel 2014	309.766,82
Conferma della riduzione operata ai sensi del l'art. 67 co. 16 della legge regionale n. 13/2015, emanata in attuazione della legge 56/2014 il quale dispone che, con il passaggio di funzioni, le province e la Città metropolitana hanno l'obbligo di decurtare il Fondo del salario accessorio di un importo pari a quello in godimento al 31/12/2015. La riduzione è stata quantificata sulla base del trasferimento di n. 259 unità di personale alla RER e ad ARPAE	796.256,55
Decurtazione ai sensi dell'art. 1 co. 236 Legge 208/2016, per allineamento del Fondo 2016 al limite del Fondo 2015	376.178,86

Decurtazione art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, Fondo anno 2017	29.903,00
Decurtazione per sostenere gli oneri del trattamento accessorio di parte stabile del personale dei servizi per l'impiego, trasferito in via definitiva dal 1/06/2018 all'Agenzia Regionale per il lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017 ed in base all'art. 67 co. 2 lett. e) CCNL 21/05/2018	196.329,77
decurtazione art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 Fondo anno 2022	30.288,45
TOTALE DECURTAZIONE	**1.738.723,45**

Modulo 1 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Tabella 4 schema esemplificativo di sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo tendenziale	**Valori**
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	3.272.828,14
Totale Sezione II (Risorse variabili)	523.201,08

B) eventuali decurtazioni	**Valori**
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.728.437,98
Decurtazione risorse variabili	10.285,47
TOTALE DECURTAZIONE FONDO TENDENZIALE	**1.738.723,45**

C) Fondo sottoposto a certificazione	**Valori**
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	3.272.828,14
Totale Sezione II (Risorse variabili)	523.201,08
Totale Sezione III (Decurtazioni)	-1.738.723,45
TOTALE FONDO	**2.057.305,77**

Modulo 1 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. L'Ente ha sempre esposto nel Fondo tutte le risorse decentrate, ricomprendendovi anche quelle temporaneamente allocate all'esterno dello stesso (ad esempio per le progressioni economiche storiche), ritenendo preferibile presentare alla certificazione del Collegio un ammontare complessivo e sempre verificabile, indipendentemente dall'uso pro-tempore (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

MODULO 2 - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Modulo 2 - Sezione I: destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Tabella 1 schema esemplificativo - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Riferimento normativo	**Valori**
Progressioni economiche storiche	775.260,05
indennità di comparto	227.312,73
indennità Lire 1.500.000 ex 8 q.f.	6.600,00
TOTALE SEZIONE I	**1.009.172,78**

Modulo 2 - Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

Tabella 2 schema esemplificativo di destinazioni regolate espressamente dall'Accordo sottoposto a certificazione

Riferimento normativo	**Valori**
nuove progressioni economiche da **01/12/2022** (art. 68 co. 2 lett. j)	11.800,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	99.996,37
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	233.324,86
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	29.500,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	133.000,00
compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies e art. 68 co. 2 lett. e)	41.000,00
indennità di servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	11.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	447.066,28
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	41.445,48
TOTALE	**1.048.132,99**

Modulo 2 – Sezione III – Destinazioni ancora de regolare

Nessun utilizzo ancora da regolare.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

Modulo 2 - Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Tabella 3 schema esemplificativo

Riferimento normativo	Valori
A) Totale Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o non regolate dal Contratto integrativo - (Tot. *Modulo 2 - Sezione I*)	1.009.172,78
B) Totale Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo (*Tot. Modulo 2 - Sezione II*)	1.048.132,99
C) Totale Destinazioni ancora da regolare (*Tot. Modulo 2 - Sezione III*)	0,00
TOTALE	**2.057.305,77**

Modulo 2 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. L'Ente ha sempre esposto nel Fondo tutte le risorse decentrate ricomprendendovi anche quelle temporaneamente allocate all'esterno dello stesso (ad esempio per le progressioni economiche storiche), ritenendo preferibile presentare alla certificazione del Collegio un ammontare complessivo e sempre verificabile, indipendentemente dall'uso pro-tempore (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto.

Modulo 2 - Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico - finanziario dei vincoli di carattere generale

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo 2022 aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Le risorse impiegate per gli istituti contrattuali fissi e continuativi dal presente Accordo sono:

istituto contrattuale	Importo
progressioni economiche orizzontali storiche	775.260,05
nuove progressioni economiche dal 1/12/2022	11.800,00
indennità di comparto	227.312,73
CCNL 1/04/99 art. 17 c. 3 (indennità L. 1.500.000 ex 8 q.f.)	6.600,00
Totale utilizzo risorse fisse e continuative	**1.020.972,78**
Risorse disponibili di parte fissa	1.544.390,16

Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono sempre attributi selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti all'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: "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, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera*".

Sulla base della validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2022 e in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance del medesimo anno, ai dipendenti saranno attribuiti i premi per la

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

performance organizzativa e per la performance individuale, nonché il differenziale di cui all'art. 69 del CCNL.
In particolare i premi di performance organizzativa sono attribuiti sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance per l'anno 2022, mentre i premi relativi alla performance individuale saranno attribuiti con riferimento alla valutazione della prestazione individuale. A tal fine l'Accordo destina il 30% dei premi alla performance organizzativa e il restante 70% alla performance individuale. Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale per l'anno 2022, all'1% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo viene attribuito un differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.
Ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato viene erogata per il 30% sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance 2022 e per il 70% a seguito della valutazione individuale relativa alla qualità e quantità della prestazione individuale, nonché al raggiungimento di specifici obiettivi.

Si attesta quindi la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nell'Accordo presiglato per l'anno 2022 con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 definitivamente stipulato il 16/11/2022 stabilisce all'articolo 80, comma 4, che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023. Pertanto per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2022 continua ad applicarsi il CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018 e il Contratto Collettivo integrativo stipulato il 7/12/2018 così come modificato ed integrato il 18/12/2019.
Relativamente alle progressioni orizzontali l'art. 6 dell'Accordo presiglato stabilisce nuove progressioni dal 1/12/2022, in applicazione dei criteri previsti dall'art. 17 del CCI del 18/12/2019, così come di seguito già modificati e integrati nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo 2021, modifiche e integrazioni che vengono confermate anche nell'Accordo per l'anno 2022:

- comma 2 lett. b): anzianità nella posizione economica indicata nella tabella 7 del Contratto collettivo; le parti concordano di diminuire l'anzianità nella posizione economica di un anno per ogni passaggio, fermo restando il limite di due anni;
- comma 3: la media punti relativa all'ultimo triennio pari ad almeno 64/70 costituisce requisito di attribuzione della progressione anziché di partecipazione;
- comma 6 lett. c) la mancanza della valutazione annuale per assenze dal servizio superiori a nove mesi dovute a terapie salvavita e a congedo per maternità\paternità obbligatoria, comprese le assenze certificate ad essa collegate, influisce nel primo anno successivo di attribuzione delle progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

Le nuove progressioni sono attribuite nel limite delle risorse liberate dal personale cessato dal servizio nel corso del 2022 ad una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto e nel limite della spesa annua stimata pari a 78.000,00 euro arrotondata in eccesso al fine di massimizzare il numero di progressioni attribuibili. Il limite del 50% di attribuzione delle progressioni verrà rispettato anche qualora dovessero residuare risorse rispetto a quelle stimate.
La selettività è assicurata in quanto l'attribuzione delle progressioni avviene a partire dai punteggi più elevati ed è sempre esclusa l'attribuzione in presenza di un punteggio medio inferiore a 64/70 punti[5] conseguito nella valutazione individuale

[5] In base al Sistema di valutazione, il punteggio di 64/70 è ricompreso nella classe di punteggio 59,6 – 66,5 punti che corrisponde ad una *"prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità".*

dell'ultimo triennio. È inoltre esclusa la partecipazione alla selezione se il dipendente abbia subito una sanzione disciplinare nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

MODULO 3 SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1 schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo

Costituzione Fondo anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2021[6]

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		***Fondo 2022***	***Fondo 2021***	***Variazioni 2022-2021***	***Fondo 2016***
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	CCNL 21/05/2018 - art. 67 comma 1	3.349.562,70	3.349.562,70	0	3.319.659,70
	Decurtazione posizioni organizzative (risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative, dal 2018 a carico del bilancio)	- 438.276,50	- 438.276,50	0	0
INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. b) - differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	44.794,31	44.794,31	00,0	0
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. c) - retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno	39.977,98	22.000,02	17.977,96	0
	CCNL 21/05/2018 - art. 67 co. 2 lett. g), riduzione stabile straordinario	140.000,00	140.000,00	0	0
	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. a) - 83,20 pro-capite (a valere per l'anno 2019)	62.067,20	62.067,20	0	0
	CCNL 21/05/2018 - art. 67 co. 2 lett. h) - incremento dipendenti in servizio rispetto al 31/12/2018 (Dm 11/01/2022, art. 33 co. 1 bis dl 34/2019)	74.702,45	0	74.702,45	0
TOTALE RISORSE STABILI		**3.272.828,14**	**3.180.147,73**	**92.680,41**	**3.319.659,70**

Risorse variabili		***Fondo 2022***	***Fondo 2021***	***Variazioni 2022-2021***	***Fondo 2016***
POSTE VARIABILI SOTTOPOSTE AL TETTO ex art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017	Importi una tantum frazione RIA pari alle mensilità residue dopo cessazioni verificatesi nell'anno precedente	10.285,47	3.052,44	7.233,03	0
	CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. h) max 1,2 % monte salari anno 1997	0	191.319,00	-191.319,00	0
POSTE VARIABILI NON	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. e) –	16.403,85	22.500,00	-6.096,15	190.310,00

[6] Fondo di parte stabile costituito con Determinazione dirigenziale PG 22491 del 16/04/2021, ricostituito nella sua parte variabile con determinazione dirigenziale PG 42907 del 13/07/2021 (previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori acquisita agli atti in data 8/07/2021 con PG 41947), ricostituito con determinazione dirigenziale PG 70386 del 23/11/2021 ed infine con determinazione dirigenziale n. 1240 del 23/06/2022.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

SOTTOPOSTE AL TETTO ex art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017	risparmio straordinario anno precedente				
	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. i) - incrementi per obiettivi Piano performance	0	0	0	0
	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. c) Incentivi attività di progettazione art. 93 co. 7. 7bis, 7ter, 7quater - D.lgs. 163/2006 \ incentivi per funzioni tecniche ex D. Lgs 50/2016)	447.066,28	20.233,00	426.833,28	175.788,93
	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. b) - piani di razionalizzazione 2019/2021	0	5.594,50	-5.594,50	302.500,00
	CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. a) - convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire consulenze e servizi a titolo oneroso - art. 43 L. 449/1997	8.000,00	0	8.000,00	0
	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. c) - compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente con spese a carico della parte soccombente	41.445,48	59.841,95	-18.396,47	53.360,00
	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. c) risparmi buoni pasto anno 2020 (legge 30/12/2020, art. 1 comma 870)	0	73.187,91	-73.187,91	0
	CCNL 22/05/2018 art. 68 co. 1 somme non integralmente utilizzate negli anni precedenti	0	0	0,00	89.255,25
TOTALE RISORSE VARIABILI		**523.201,08**	**375.728,80**	**147.472,28**	**811.214,18**

Decurtazioni del Fondo	***Fondo 2022***	***Fondo 2021***	***Variazioni 2022-2021***	***Fondo 2016***
Decurtazione permanente art. 1 comma 456 Legge 147/2013	309.766,82	309.766,82	0	309.766,82
Decurtazione per passaggio di funzioni art. 67 co. 16 L.R. 13/2015	796.256,55	796.256,55	0	796.256,55
Decurtazione ai sensi dell'art. 1 co. 236 Legge 208/2016	376.178,86	376.178,86	0	376.178,86
Decurtazione necessaria a sostenere gli oneri del trattamento accessorio di parte stabile del personale dei servizi per l'impiego, trasferito in via definitiva dal 1/06/2018 all'Agenzia Regionale per il lavoro (art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017) in base alle disposizioni dell'art. 67 co. 2 lett. e) del CCNL 21/05/2018	196.329,77	196.329,77	0	0
decurtazione in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 fondo anno 2017	29.903,00	29.903,00	0	0
decurtazione in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017	30.288,45	193.246,46	-165.608,01	0
recupero a carico del Fondo per salario accessorio indebitamente erogato a determinate categorie di dipendenti nel 2007 (art. 4 DL 16/2014)	0	12.085,96	-12.085,96	0
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	**1.738.723,45**	**1.913.767,42**	**-177.693,97**	**1.482.202,23**

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione	***Fondo 2022***	***Fondo 2021***	***Variazioni 2022-2021***	***Fondo 2016***
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	3.272.828,14	3.180.147,73	92.680,41	3.319.659,70

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

Risorse variabili	523.201,08	375.728,80	147.472,28	811.214,18
Decurtazioni	-1.738.723,45	-1.913.767,42	175.043,97	-1.482.202,23
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	**2.057.305,77**	**1.642.109,11**	**415.196,66**	**2.648.671,65**

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo

Fondo anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2021

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	***Fondo 2022***	***Fondo 2021***	***Variazioni 2022-2021***	***Fondo 2016***
CCNL 21/05/2018 art. 68 co. 1 Progressioni economiche storiche	775.260,05	836.000,00	-60.739,95	990.001,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 co. 1 indennità di comparto	227.312,73	207.000,00	20.312,73	227.270,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 co. 1 (indennità L. 1.500.000 ex 8 q.f.)	6.600,00	6.600,00	0,00	8.135,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	**1.009.172,78**	**1.049.600,00**	**-40.427,22**	**1.225.406,00**

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	***Fondo 2022***	***Fondo 2021***	***Variazioni 2022-2021***	***Fondo 2016***
Nuove progressioni economiche da 1/12/2020 (art. 68 co. 2 lett. j)	11.800,00	9.000,00	2.800,00	0
Premi performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	99.996,37	90.000,00	9.996,37	159.000,00
Premi performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e differenziale premio individuale (art. 69 CCNL 2016-2018)	233.324,86	194.931,42	38.393,44	370.000,00
Indennità condizioni di lavoro (ex rischio, disagio e maneggio valori)	29.500,00	28.500,00	1.000,00	27.010,00
Indennità turno, reperibilità, maggiorazioni orarie	133.000,00	140.000,00	-7.000,00	197.780,00
Indennità per particolari responsabilità (art. 70-quinquies)	41.000,00	46.500,00	-5.500,00	10.500,00
Indennità servizio esterno Polizia (art. 56 quinques e art. 68 co. 2	11.000,00	11.500,00	- 500,00	0
CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. c) Incentivi attività di progettazione art. 93 co. 7. 7bis, 7ter, 7quater - D.lgs. 163/2006 a finire \ incentivi per funzioni tecniche ex D. Lgs 50/2016	447.066,28	60.377,35	386.688,93	174.333,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014)	41.445,48	59.211,72	-17.766,24	53.360,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**1.048.132,99**	**640.020,49**	**408.112,50**	**991.983,00**

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE (EVENTUALI)

Non residuano somme da rinviare a successivi accordi

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE

Riferimenti normativi	*Fondo 2022*	*Fondo 2021**	*Variazioni 2022-2021*	*Fondo 2016*
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.009.172,78	1.049.600,00	-40.427,22	1.225.406,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	1.048.132,99	640.020,49	408.112,50	991.983,00
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	0	0	0	0
Totale destinazioni fondo sottoposte a certificazione	**2.057.305,77**	**1.689.620,49**	**367.685,28**	**2.217.389,00**

**Il valore indicato si riferisce a quanto riportato nell'Accordo economico 2021 sottoscritto il 22/12/2021. Successivamente, con determina dirigenziale del 23/06/2022 (vedi nota n. 6), il Fondo è stato ricostituito in euro 1.642.109,11.*

MODULO 4 COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO.

Modulo 4 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del Fondo, aventi sia natura certa e continuativa (progressioni economiche, indennità di comparto, retribuzione di posizione organizzativa, indennità di ex 8^q.f.) sia relative a retribuzione di risultato, indennità condizioni di lavoro, servizio esterno, turno, reperibilità, maggiorazioni notturne e/o festive, premi per la performance organizzativa ed individuale sono imputate al capitolo di spesa 102476.
Le somme relative ai compensi Avvocatura sono imputate al capitolo di spesa 102473 mentre le somme relative agli incentivi per funzioni tecniche sono imputate al capitolo 102470, nei limiti consentiti dall'entità del Fondo costituito.
L'importo complessivamente impegnato sul capitolo 102476 (stanziato puro di competenza 2022 e reiscrizione da stanziamento sulla competenza 2023) corrisponde all'importo del fondo costituito.
Gli importi stanziati sui capitoli 102470 e 102473 corrispondono agli importi massimi impegnabili per compensi Avvocatura e incentivi per funzioni tecniche.
Gli importi relativi ai contributi previdenziali obbligatori a carico dell'ente e all'IRAP, determinati nella misura di legge sulla base delle somme del fondo liquidate, sono stanziati sui capitoli 102471, 102472, 102474, 102475, 102477 e 102478.

Modulo 4 - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La sezione è fondata su una formale ricognizione amministrativa tesa a confrontare il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con il relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione.

Dal controllo a consuntivo del rispetto dei limiti di spesa nell'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021 (come costituite nel Modulo I e come destinate secondo le quantificazioni del Modulo II) emerge che l'utilizzo delle risorse decentrate consuntivato in sede di gestione rispetta il limite di spesa quantificato nella determina di costituzione del Fondo.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 74253 del 07/12/2022 16:53:55

Fondo anno 2021

Fondo anno 2021 costituito	1.642.109,11
compensi legali per cause vinte con spese a carico della parte soccombente	59.841,95
incentivi per funzioni tecniche ex D. Lgs 50/2016	20.233,00
Fondo dell'anno 2021 al netto di incentivi per funzioni tecniche e dei compensi legali per cause vinte con spese a carico della parte soccombente	1.562.034,16

Destinazioni definitive Fondo anno 2021 derivanti dalla ricognizione del pagato effettivo

progressioni economiche consolidate	823.136,17
indennità di comparto	207.200,00
indennità personale ex VIII q.f.	6.585,12
Nuove progressioni economiche da 1/12/2020 (art. 68 co. 2 lett. j)	9.429,41
Premi performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	89.532,89
Premi performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e differenziale premio individuale (art. 69 CCNL 2016-2018)	208.910,07
Indennità condizioni di lavoro (ex rischio, disagio e maneggio valori)	29.495,74
Indennità turno, reperibilità, maggiorazioni orarie	132.219,23
Indennità per particolari responsabilità (art. 70-quinquies)	44.886,55
Indennità servizio esterno Polizia (art. 56 quinques e art. 68 co. 2	10.638,99
incentivi per funzioni tecniche ex D. Lgs 50/2016	20.233,00
compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014) per cause vinte con spese a carico della parte soccombente	59.841,95
Totale utilizzi effettivi Fondo 2021	***1.642.109,12***

Si attesta che il Fondo 2021 ha rispettato i limiti di spesa del Fondo per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 co. 2 del D. Lgs. 75/2017.

Modulo 4 – Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del fondo trovano copertura finanziaria nei capitoli di spesa del personale del piano esecutivo di gestione (conto del piano finanziario: U.1.01.01.01.000, descrizione conto: Retribuzioni in denaro, codice piano: 1). In fase di previsione del bilancio 2022 sono state stanziate le risorse per coprire gli oneri della contrattazione integrativa derivanti dall'utilizzo delle risorse stabili e variabili, oltre ad oneri riflessi e IRAP.
Dal presente Accordo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.
L'imputazione degli impegni sul capitolo 102476, 102477 e 102478 avviene in sede di costituzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2022[7] sia per quanto riguarda l'esigibilità 2022 che l'esigibilità 2023 finanziata da FPV di spesa 2022, nel rispetto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (paragrafo 5.2).
Le somme relative al compenso degli avvocati sono impegnate annualmente sui capitoli 102473, 102474 e 102475 per l'importo complessivo corrispondente alle entrate accertate sul capitolo 307520.
Le somme relative agli incentivi per funzioni tecniche sono impegnate annualmente sui capitoli 102470, 102471 e 102472 per l'importo complessivo corrispondente all'80% delle entrate accertate sui capitoli 306501 e 306606.

GP-gp

La Dirigente
Dott. ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)

[7] Vedi nota 2