

Bologna 20 novembre 2017

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 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo decorrente dal 1 gennaio 2017 che contiene anche le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 del personale dipendente, presigliato in data 14 novembre 2017¹. 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	14 novembre 2017 (presigla)
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 gennaio 2017 per la parte normativa del CCDI (Capo 1 dell'Accordo) Dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 per le modalità di utilizzo del Fondo 2017 (Capo 2 dell'Accordo)
Composizione delegazione trattante	Parte Pubblica: <u>Presidente delegazione trattante comparto dipendenti:</u> dott. Giacomo

¹ Agli atti con PG 67422 del 14/11/2017

		<p>Capuzzimati, Direttore generale Altri componenti: dott. ssa Nadia Gualtieri dirigente Settore Programmazione e gestione risorse Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione - comparto dipendenti: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - CGIL FP, CISL FP, RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale del comparto dipendenti della Città metropolitana di Bologna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il CCDI si articola in due parti: la prima (Capo 1) riguarda concerne la parte normativa riguardante i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 del CCNL 1/04/1999 per le finalità previste dall'art. 17. La seconda parte (Capo 2) riguarda le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	L'ipotesi di CCDI in oggetto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, viene inviata al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere sul profilo di compatibilità economico-finanziaria e normativo ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D. Lgs. 165/2001. Una volta acquisito il parere positivo e dopo l'autorizzazione del Sindaco metropolitano, l'Accordo verrà sottoscritto definitivamente.
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance per l'anno 2017 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 è stato adottato con Atto del Sindaco metropolitano n. 149 de 28 giugno 2017.</p> <p>La Città metropolitana di Bologna, sulla base delle linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 2/2017, ha adottato con atto del Sindaco metropolitano n. 11/2017 il proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) secondo le prescrizioni della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, nonché del PNA 2016.</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 2017 - 2019: http://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServePG.php/P/1787710010400/T/Programma-per-la-Trasparenza-e-lintegrita-Art-10-c-8-lett-a</p> <p>Piano della Performance 2017: http://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServePG.php/P/1961010010400/M/1789210010412/T/Piano-della-performance</p> <p>La Relazione sulla performance 2017 non è stata ancora validata non essendo ancora terminato l'esercizio.</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 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 Contratto si articola in due parti: la prima parte (Capo 1), contiene i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 del CCNL 1/04/1999 per le finalità previste dall'art. 17². Tali disposizioni decorrono dal 1 gennaio 2017 e superano l'Accordo adottato dall'Ente con atto unilaterale il 22/03/2012 (PG 44905). Pur nell'imminenza di un nuovo CCNL del personale del comparto delle Funzioni locali, il CCDI di cui si autorizza la sottoscrizione rappresenta un importante presupposto per riavviare una nuova stagione di politiche per il personale in una prospettiva di mandato. Dopo anni di blocco sostanziale della contrattazione decentrata e sebbene ancora vigenti limiti alla crescita delle risorse per il salario accessorio, il Contratto ridefinisce e sistematizza le regole di utilizzo del salario accessorio anche nella prospettiva del nuovo Ente, sostituendo, per le parti trattate, tutti i Contratti integrativi precedenti, compreso l'Accordo adottato unilateralmente dall'Ente nel 2012.

La seconda parte del Contratto (Capo 2) riguarda più specificamente le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per l'anno 2017³.

Relativamente all'articolato contenuto nel Capo 1 si evidenziano:

- l'art. 3 con il quale si definiscono i criteri integrativi per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per il biennio 2017/2018 per un importo complessivo pari a 130 mila euro. Dopo il superamento del blocco delle progressioni economiche orizzontali che per effetto del DL 78/2010 perdurava dal 1 gennaio 2011, le parti hanno stabilito di riattivare tale istituto, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 e all'art. 5 del CCNL 31/03/1999;
- gli articoli 4, 6 ed 8 riguardanti, rispettivamente, i criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno, disagio e reperibilità, in particolare per gli operatori del Corpo di Polizia provinciale della Città metropolitana, a seguito delle modifiche organizzative introdotte nello svolgimento dei servizi dal 1 giugno 2017;
- l'art. 7 ridefinisce i criteri di attribuzione dell'indennità di rischio, collegandone l'erogazione alle prestazioni e al relativo livello di rischio contenuto nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato dall'Ente;
- l'art. 10 prevede una specifica indennità per particolari e specifiche responsabilità (IPR) a favore del personale della viabilità di cat. B e C incaricato delle funzioni di Vice Sorvegliante e di Sorvegliante;
- l'art. 11 contiene i criteri generali sul Sistema di valutazione e sulla determinazione degli incentivi di produttività;
- l'art. 12 disciplina i criteri di utilizzo della quota di risorse derivanti dai Piano triennali di

² Si veda l'art. 4, CCNL 1/04/1999

³ Si veda l'art. 5 co. 1, CCNL 1/04/1999

razionalizzazione destinata a corrispondere un trattamento accessorio maggiorato ad una parte dei dipendenti ritenuti più meritevoli, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 11 *quinquies*, del DL 95/2012;

- l'art. 13 stabilisce che in attesa della definizione da parte dell'Ente di una disciplina organica delle Convenzioni, Accordi di collaborazioni, contributi da soggetti terzi per attività non fondamentali (art. 43 legge 449/1997), le relative entrate riversate nel Fondo sono distribuite in base ai criteri contenuti nell'Accordo sottoscritto in data 11/9/2001 (PG 123629).

- L'art. 14 rende strutturale il criterio di perequazione tra gli incentivi di produttività ed altri incentivi\compensi, già sperimentato nell'Accordo sulle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2016. In esso si stabilisce che l'importo al di sopra del quale procedere al riequilibrio degli incentivi di produttività, viene fissato annualmente nell'Accordo sul Fondo..

Il Capo 2 del CCDI riguarda le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017⁴ quantificate in 2.708.749,12 euro⁵. In particolare l'articolato del Capo 2 stabilisce:

- art. 15: l'articolo contiene la tabella relativa agli utilizzi delle risorse del Fondo 2017. Tra le voci di utilizzo vi sono anche quelle aventi carattere di certezza e stabilità nel tempo quali: progressioni economiche orizzontali consolidate, reinquadrimento degli operatori della Polizia provinciale, indennità di comparto, indennità di funzione corrisposte ai dipendenti di ex 8° q.f. in servizio non titolari di posizione organizzativa. Tra le voci di utilizzo stabile vi sono anche le risorse per il finanziamento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità approvate con atto del Direttore generale n. 608/2016 a decorrere dal 1 ottobre 2016, come ripesate dal 1 luglio 2017.

- art. 16: l'attribuzione dal 1 dicembre 2017, sulla base dei criteri dell'art. 3, di nuove progressioni economiche orizzontali per una spesa annua pari a 65.000,00 euro;

- art. 18: l'attribuzione dal 1 dicembre 2017, ovvero dall'atto di attribuzione formale della responsabilità, di un'indennità per particolari e specifiche responsabilità (IPR) di 250,00 euro annui, a favore del personale di cat. B e C della viabilità incaricato delle funzioni di Vice Sorvegliante del Servizio Progettazione, costruzioni e manutenzione strade. L'articolo attribuisce inoltre l'IPR di 700,00 euro annui a favore dei Sorveglianti di cat. C, incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale;

- art. 19: le risorse per i compensi incentivanti la produttività (performance) collettiva ed individuale per l'anno 2017 sono quantificate in 420.725,00 euro e comprende il 50% della quota derivante dalle risorse acquisite a seguito dell'attuazione del Piano triennale di razionalizzazione 2016-2018⁶, relativamente all'attuazione del Piano per l'anno 2017. Per quanto concerne la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, l'articolo 19 ne fissa l'importo in misura pari al 15% della retribuzione di posizione percepita. Tali compensi saranno liquidati a consuntivo, in applicazione della scheda di valutazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

- art. 20: fissa i criteri di utilizzo del restante 50% della quota derivante dalle risorse acquisite a seguito dell'attuazione, per l'anno 2017, del Piano triennale di razionalizzazione 2016-2018, stabilendo di destinare al personale ritenuto più meritevole in base ai criteri dell'art. 12 del presente

⁴ Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, sostituito dall'art. 4 CCNL 22.1.2004, le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina dei CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

⁵ Fondo 2017 costituito con atto del Sindaco metropolitano n. 216 del 8 novembre 2017;

⁶ Piano approvato dal Sindaco metropolitano con atto n. 80 del 30 marzo 2016 ai sensi dell'art. 16, co. 4, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 convertito con modificazioni dalla L. 15 luglio 2011, n. 111 ed aggiornato con successivi atti n. 66 del 29 marzo 2017 e n. 210 del 25 ottobre 2017.

CCDI, un trattamento accessorio maggiorato del 13% rispetto al trattamento medio⁷;

- art. 21: l'erogazione in base ai criteri contenuti nell'Accordo del 11/9/2001 (PG 123629) della quota di entrate di competenza del Fondo derivanti dalla Convenzione quadro per la collaborazione istituzionale tra la Città Metropolitana di Bologna e il Comune di Molinella relativa alla formazione della Variante al vigente Piano strutturale comunale (PSC);

- art. 22: fissa in 3.000,00 euro procapite il tetto, come somma tra incentivi di produttività e altre forme di compensi/incentivi, superato il quale l'incentivo di produttività spettante nel 2017 viene progressivamente ridotto;

- art. 23: il pagamento degli incentivi per attività di progettazione ai sensi del D. Lgs. 163/2006. Stante le modifiche apportate in materia dal D. Lgs. 50/2016 decorrenti dal 19 aprile 2016, gli incentivi maturati dal 25 giugno 2014 al 18 aprile 2016 sono liquidati in base ai criteri contenuti nel vigente Regolamento. Gli incentivi riguardanti nuove opere\lavori, ristrutturazioni, restauri e risanamenti conservativi - comprese le attività di manutenzione straordinarie che abbiano comportato una attività progettuale - aggiudicate entro il 19 agosto 2014, data di entrata in vigore della L. 114/2014, sono invece liquidati secondo i criteri del Regolamento previgente;

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

VOCI DI UTILIZZO DEL FONDO	Anno 2017
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett.b) - Progressioni economiche orizzontali	920.000,00
nuove progressioni dal 1 dicembre 2017	5.500,00
CCNL 1/04/99 art. 19 reinquadramento anno 1998 operatori della Polizia provinciale	1.601,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett c) - Posizioni organizzative e alte professionalità	410.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.3 - (indennità L. 1.500.000 ex 8 q.f.)	7.360,00
CCNL 22/01/04 art. 33 indennità di comparto	220.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett.d) - indennità di turno	72.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett.d) - indennità di rischio	24.000,00
CCNL 14/9/00 art. 24 co 1 e co. 5 - maggiorazioni orarie	20.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett. d) indennità di disagio	1.500,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett.d) - indennità di reperibilità	97.300,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett. f) indennità particolari responsabilità - IPR	6.500,00
TOT. UTILIZZO RISORSE STABILI	1.785.761,00
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett a) - Compensi incentivanti produttività\performance	243.225,12
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett a) - Compensi incentivanti produttività\perform. - risorse acquisite a termini dell'art. 16 co. 4 e 5 del DL 98/2011	177.500,00
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett a) - Compensi incentivanti D.L. n. 95/2012, art. 5 comma 11-quinquies - risorse acquisite a termini dell'art. 16 co. 4 e 5 del DL 98/2012	177.500,00
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett g) - incentivi per specifiche attività e prestazioni: servizi in convenzione con soggetti pubblici diretti a fornire servizi a titolo oneroso - art. 43 L. 449/1997	14.540,00

⁷ L'art. 5, comma 11 quinquies, del DL 95/2012 convertito in legge 135/2012 stabilisce di destinare al personale che risulta più meritevole in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiore al 10% della totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% per cento rispetto al trattamento accessorio medio.

CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett g) - incentivi progettazione d.lgs. 163/2006 per opere approvate fino al 20/04/2016 (data di entrata in vigore del d. lgs 50/2016)	250.000,00
Compensi avvocatura (spese carico controparte)	60.223,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	922.988,12
TOTALE UTILIZZO	2.708.749,12

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)

Il CCDI presiglatto sostituisce dal 1 gennaio 2017, per le parti trattate nell'articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti, compreso l'Accordo adottato con atto unilaterale dell'Ente il 22/03/2012⁸.

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 sono attribuiti selettivamente a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla performance e della valutazione delle performance individuali effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta provinciale con delibera n. 239 del 10/06/2014, in coerenza 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.*

Il Sistema di valutazione attribuisce ai dipendenti, comprese le posizioni organizzative e le alte professionalità, 30/100 punti sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance 2017 e 70/100 punti a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale. Coerentemente, gli incentivi di produttività sono destinati per il 30% alla produttività collettiva\performance organizzativa e per il 70% alla produttività\performance individuale.

Si evidenziano inoltre gli articoli 12 e 19 del CCDI che stabiliscono i criteri di utilizzo del 50% delle risorse riversate nel Fondo a seguito dell'attuazione del Piano triennale di razionalizzazione 2016-2018, da destinare al personale più meritevole. L'art. 12 individua quale personale più meritevole i dipendenti che conseguono una valutazione della performance superiore a 66,5 punti su 70, in quanto definita dal Sistema *"Prestazione superiore agli standard; manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento"*. La quota restante viene suddivisa tra gli altri dipendenti, in proporzione al punteggio conseguito fino al limite di 49/70 punti. Nessun premio aggiuntivo spetta ai dipendenti con punteggio inferiore a 49 punti.

⁸ Agli atti al PG 44905 del 22 marzo 2012;

L'art. 19 stabilisce di destinare al personale ritenuto più meritevole un trattamento accessorio maggiorato del 13% rispetto al trattamento medio⁹.

Si attesta pertanto la compatibilità legislativa e contrattuale nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel CCDI con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. lgs. 150/2009, tenuto conto anche degli orientamenti della giurisprudenza contabile.

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 CCDI prevede per il biennio 2017/2018 nuove progressioni orizzontali in base ai criteri contenuti all'art. 3. La selettività è assicurata dal criterio che consente di partecipare alla selezione solo ai dipendenti che, nella valutazione della performance individuale relativa al triennio 2014-2016, hanno ottenuto un punteggio medio pari o superiore a 64/70. In base al Sistema di valutazione tale soglia di punteggio è ricompresa nella parte 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”*. Inoltre non partecipano alla selezione i dipendenti che nel triennio hanno riportato una sanzione disciplinare.

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

La sottoscrizione del Contratto decentrato permette il mantenimento e qualiquantitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance 2017. In merito ai risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI si evidenzia, in coerenza con il Titolo II del D. Lgs. 150/2009, che il Consiglio metropolitano dell'ente, con delibera n. 30 del 28/06/2017 ha approvato il Bilancio 2017-2019 e il Sindaco metropolitano con atto n. 149 del 28/06/2017 ha adottato il Piano della performance per l'anno 2017, previsto dall'art. 10 del citato Decreto.

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

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

⁹ L'art. 5, comma 11 quinquies, del DL 95/2012 convertito in legge 135/2012 stabilisce di destinare al personale che risulta più meritevole in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiore al 10% della totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% per cento rispetto al trattamento accessorio medio.