

Bologna 30 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 dell'Accordo sulle modalità di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza<sup>1</sup> per l'anno 2017, presigliato in data 23 novembre 2017<sup>2</sup>.

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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	23 novembre 2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2017 – 31/12/2017
<b>Composizione delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Presidente ed unico componente della delegazione trattante Area della dirigenza dott. Giacomo Capuzzimati (Direttore Generale)

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

<sup>2</sup> Agli atti con PG 69422 del 23/11/2017

		<p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL / Confedir</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> FP CGIL, CISL FP , DIREL / Confedir</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente della Città Metropolitana di Bologna
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		L'Accordo riguarda le modalità di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza, anno 2017.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della prevista certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Coilegio dei Revisori). Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare riievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda che verrà rielaborata, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva dell'Accordo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto i erogazione della retribuzione accessoria</b>	<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 del 28 giugno 2017.</p> <p>Sulla base delle linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 2/2017 l'Ente, con atto del Sindaco metropolitano n. 11/2017, ha adottato il 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.</p> <p>La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente indirizzo web:</p> <p><b>Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017 - 2019:</b> <a href="http://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServePG.php/P/1787710010400/T/Programma-per-la-Trasparenza-e-lintegrita-Art-10-c-8-lett-a">http://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServePG.php/P/1787710010400/T/Programma-per-la-Trasparenza-e-lintegrita-Art-10-c-8-lett-a</a></p> <p><b>Piano della Performance 2017:</b> <a href="http://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServePG.php/P/1961010010400/M/1789210010412/T/Piano-della-performance">http://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServePG.php/P/1961010010400/M/1789210010412/T/Piano-della-performance</a></p> <p>La Relazione sulla performance 2017 sarà validata dal Nucleo di valutazione a consuntivo, ai sensi dell'art. 14 co. 4 del D. lgs. 150/2009.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione

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

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

In applicazione delle norme e dei CCNL vigenti, l'Ente ha costituito il Fondo delle risorse decentrate per il personale dell'Area della Dirigenza relativo all'anno 2017 in un importo pari a euro 402.301,74<sup>3</sup>.

Sulla base dell'art. 5 del CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.2.2006, le modalità di utilizzo del Fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Il 23/11 u.s. le parti hanno presigliato l'Accordo sul Fondo 2017 da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area della dirigenza.

L'art. 1 dell'Accordo concerne il campo di applicazione dell'Accordo: esso si applica dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 a tutti i dirigenti della Città metropolitana di Bologna, assunti sia a tempo indeterminato, sia tempo determinato in dotazione organica ai sensi dell'art. 110 co. 1 del TUEL 267/2000.

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

L'ammontare delle retribuzioni di posizione dei dirigenti per l'anno 2017 è stimato in euro 350.774,00.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, ad essa viene destinata la parte residua del fondo pari a 51.527,74 euro, corrispondente pertanto ad un premio individuale pari al 14,7% della retribuzione di posizione percepita. La retribuzione viene erogata a consuntivo sulla base della validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto della durata dell'incarico ed in funzione del punteggio conseguito in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema attribuisce 40/100 punti al grado di realizzazione degli obiettivi e 60/100 punti alla valutazione della qualità e quantità della prestazione individuale.

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

---

<sup>3</sup> atto del Sindaco metropolitano n. 231 del 22/11/2017

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

<i>Fondo 2017 area dirigenza</i>	<i>importo</i>
CCNL 23/12/1999 art. 27 retribuzione di posizione	350.774,00
CCNL 23/12/1999 art. 28 retribuzione di risultato	51.527,74
totale utilizzo	402.301,74
totale fondo costituito	402.301,74

Con riferimento all'art. 40 comma 3bis del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce di destinare la quota prevalente delle risorse variabili al riconoscimento dell'impegno e della qualità della performance<sup>4</sup>, si certifica che nel 2017 l'intera quota delle risorse variabili (35.786,05 euro) è destinata ad incentivare le performance del personale dirigente, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici.

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

L'Accordo non determina effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti poiché riguarda esclusivamente la destinazione delle risorse del Fondo alle retribuzioni di posizione e di risultato dell'anno 2017.

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

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'Accordo, nonché la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. lgs. 150/2009 e successive modifiche, tenuto conto anche degli orientamenti della giurisprudenza contabile. Gli incentivi economici sono attribuiti selettivamente a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla performance e della valutazione delle performance organizzative ed 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.*

<sup>4</sup> Articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001 3-bis come modificato dal D.Ls. 75/2017. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.

La retribuzione di risultato viene erogata in base al punteggio conseguito dal dirigente in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, integrato con il ciclo di gestione della performance nel suo complesso ed in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'Ente, coerentemente con i principi del Titolo II del D. Lgs. 150/2009.

*E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

Parte non pertinente

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

In coerenza con il Titolo II del D. Lgs. 150/2009, il Consiglio metropolitano ha approvato il Bilancio 2017-2019 con delibera n. 30 del 28/06/2017 e il Sindaco metropolitano ha adottato il Piano della performance per l'anno 2017 con atto n. 149 del 28/06/2017.

L'Accordo si pone la finalità di motivare il personale dirigente orientandolo al raggiungimento degli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2017 e a riconoscerne la qualità della prestazione individuale, al fine di assicurare il mantenimento e il miglioramento qualitativo dei servizi erogati dall'Ente.

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

--

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