



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

Premesso che:

- a. in data 3/12/2021 le parti hanno presigliato il Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente relativo al triennio 2021 - 2023 e ai criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021¹;
- b. in data 13/12/2021 il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato il prescritto parere favorevole previsto dall'articolo 40bis del D.lgs. 165/2001²;
- c. con provvedimento n. 359 del 22/12/2021 il Sindaco metropolitano ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo di cui al punto a).

Il giorno 23/12/2021 alle ore 13.00 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale area della dirigenza. Al termine le parti hanno sottoscritto in via definitiva l'allegato Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza relativo al triennio 2021-2023 (Capo 1) e ai criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 (Capo 2).

Per la Città metropolitana

OO.SS. e RSA Area dirigenza

Il Presidente della Delegazione Trattante
Direttore generale – Dott. Valerio Montalto
(firmato)

CGIL FP (firmato)

CISL FP _____

UIL FPL _____

FEDIR SANITA' _____

DIREL _____

DIRER _____

RSA DIREL (firmato)

¹ Accordo acquisito agli atti con PG 73140 del 3/12/2021.

² Parere Collegio dei Revisori n. 48 del 13/12/2021 acquisito agli atti con PG 76222 del 16 /12/2021



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DIRIGENTI 2021-2023	3
PRINCIPI GENERALI.....	3
Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Relazioni sindacali.....	4
Art. 3 - Comitato dei Garanti.....	6
Art. 4 - Affidamento degli incarichi dirigenziali	6
Art. 5 - Revoca anticipata degli incarichi dirigenziali	7
Art. 6 – Materie oggetto di contrattazione integrativa	7
Art. 7 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.....	9
Art. 8 - Criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.	9
Art. 9 - Retribuzione di posizione.....	10
Art. 10 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.....	10
Art. 11 - Clausola di salvaguardia	12
Art. 12 – Titolari di posizioni dirigenziali esonerati dallo sciopero	13
ART. 13 - Orario di lavoro.....	14
ART. 14 - Buoni pasto.....	14
CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DIRIGENTI ANNO 2021	15
Art. 1 – Campo di applicazione	15
Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2021.....	15
Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2021	15



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DIRIGENTI 2021-2023

Principi Generali

Il presente Contratto collettivo integrativo riconosce la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto nella pubblica amministrazione ed è finalizzato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a. riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di trasformazione digitale delle attività della Città metropolitana di Bologna;
- b. valorizzazione delle responsabilità dei dirigenti nell'attuazione dei programmi fissati dal Sindaco metropolitano e nella gestione delle risorse assegnate;
- c. promozione e sviluppo delle competenze professionali dei dirigenti attraverso una significativa azione di investimento nella formazione professionale.

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo viene sottoscritto in attuazione del CCNL del 17/12/2020 relativo al triennio 2016-2018 (di seguito CCNL) e si applica al personale dirigente della Città metropolitana di Bologna in servizio a tempo indeterminato e determinato. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del personale dirigente dell'Area Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto si applica dal 1/01/2021 al 31/12/2023. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto cessa di avere efficacia il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza sottoscritto il 17/07/2007 (PG. N. 242654).
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto Collettivo integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

incompatibili con quanto di seguito disciplinato. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente le OO.SS e le RSA per attuare il confronto sulle modifiche da apportare.

4. Il presente Contratto disciplina tutti gli istituti contrattuali individuati dall'art. 45 del CCNL ed evidenziati nel successivo art. 6.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.
7. Le parti si riuniscono ogni anno per sottoscrivere l'Accordo annuale sui criteri di distribuzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, oltre alla l'eventuale verifica dello stato di attuazione del presente Contratto.

Art. 2 - Relazioni sindacali

1. Le parti condividono che il sistema delle relazioni sindacali rappresenta lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le relazioni sindacali sono quelle previste dal CCNL e secondo le modalità ivi indicate. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. La



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

partecipazione a sua volta si articola in: informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione.

4. Ai sensi dell'art. 44 del CCNL sono oggetto di confronto:
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
 - f) le procedure e i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
5. La contrattazione integrativa si svolge sulle materie indicate dall'art. 45 del CCNL ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie rimesse alla contrattazione integrativa e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

sottoscrizione e si impegna a proseguire immediatamente le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

7. Le parti convengono che l'informazione preventiva per le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, debba avvenire nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di procedere ad un approfondimento e di esprimere osservazioni\proposte e, pertanto, prima che sulla materia stessa l'Amministrazione abbia assunta una posizione conclusiva.

Art. 3 - Comitato dei Garanti

1. La Città metropolitana di Bologna istituisce il Comitato dei Garanti, secondo le previsioni dell'art. 22 del D.Lgs.n.165/2001, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti e ne disciplina la composizione e il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti della Città metropolitana.
2. I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati sentito il Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.
3. Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato anche assistito da persona di fiducia.

Art. 4 - Affidamento degli incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

2. Sono confermati i criteri e la procedura per l'affidamento degli incarichi contenuti nel Regolamento di Organizzazione, nel Regolamento per l'Ordinamento degli uffici e dei servizi e nello Statuto dell'Ente.
3. Gli incarichi dirigenziali sono a tempo determinato e non possono in ogni caso eccedere la durata del mandato.
4. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, l'amministrazione si attiene al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti.

Art. 5 - Revoca anticipata degli incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati anticipatamente nei casi e con la disciplina previsti dalle norme e dai contratti collettivi di lavoro, per motivate ragioni organizzative e/o produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione qualora dallo stesso consegua l'individuazione di responsabilità dirigenziale.
2. La revoca anticipata di un incarico, legata ad esigenze organizzative e/o produttive, deve essere preceduta da tempestiva e motivata informazione al dirigente interessato. Nell'attribuzione del nuovo incarico, conferito previa ricognizione tra i dirigenti in servizio a tempo indeterminato eventualmente interessati³, trova eventualmente applicazione la clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 11.

Art. 6 – Materie oggetto di contrattazione integrativa

1. Ai sensi dell'art. 45 del CCNL sono oggetto di contrattazione integrativa le seguenti materie:
 - a. La definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL;
 - b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL;

³ D. Lgs. 165/2001, art. 19 comma 1-bis



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

- c. la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - d. i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;
 - e. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f. l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g. i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL;
 - h. i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del decreto legge n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
 - i. la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.
2. Le parti concordano di rinviare a successivo Accordo integrativo la disciplina di cui ai punti d), h), i), se ed in quanto applicabili all'assetto organizzativo della Città metropolitana.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

Art. 7 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'Ente costituisce annualmente il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti (di seguito Fondo dirigenti) in base all'art. 56 e 57 del CCNL 17/12/2020.
2. Ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165, il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa. I compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nel Fondo dirigenti.
3. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo dirigenti con riferimento sia alla retribuzione di posizione e di risultato, sia agli altri istituti finanziabili, se ed in quanto applicabili alla Città metropolitana.
4. In base all'ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, gli Accordi annuali sui criteri di riparto dello stesso potranno integrare o modificare le disposizioni del presente Contratto.

Art. 8 - Criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

1. Il Fondo è destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e delle retribuzioni di risultato. Tutti gli importi spettanti sono riproporzionati in caso di copertura della posizione dirigenziale inferiore all'anno.
2. Alla retribuzione di posizione - compresi gli eventuali differenziali delle retribuzioni di posizione a seguito dell'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 11 - sono destinate risorse nel limite massimo dell'85% del Fondo dirigenti. La retribuzione di posizione viene quantificata entro i limiti retributivi minimi e massimi stabiliti dal CCNL e graduata sulla base di una specifica metodologia che misura parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

organizzativa, le responsabilità gestionali interne ed esterne e le competenze professionali richieste.

3. Alla retribuzione di risultato sono destinate risorse pari ad almeno il 15% del Fondo dirigenti; le risorse finalizzate alla retribuzione di posizione e ad eventuali differenziali di posizione che in un determinato anno non siano state utilizzate integralmente per tali finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato.
4. Per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 11, la quota annualmente destinata alla retribuzione di risultato può subire variazioni, fermo restando la destinazione di almeno il 15% del Fondo dirigenti complessivo.

Art. 9 - Retribuzione di posizione

1. Il CCNL del 17/12/2020 ha disposto l'incremento della retribuzione di posizione di 409,50 euro dal 1/01/2018 rideterminando, nel contempo, i valori annui della retribuzione di posizione per tredici mensilità, da un valore minimo di euro 11.942,67 a un valore massimo di 45.512,37 euro.
2. Tenuto conto degli incrementi contrattuali, le parti prendono atto che le fasce vigenti sono state così rideterminate⁴:

Fascia	Retribuzione posizione annua
1	43.199,50
2	36.659,50
3	30.659,50
4	22.409,50

3. La retribuzione di posizione remunera tutte le responsabilità delle strutture organizzative di livello inferiore ricomprese nel settore\area di competenza, così come stabilite nell'incarico dirigenziale conferito.

Art. 10 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

⁴ Atto del Sindaco metropolitano del 9/02/2021 - PG 8772



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

1. La retribuzione di risultato viene determinata con riferimento alla valutazione individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e a condizione che il dirigente abbia lavorato almeno tre mesi nell'anno di riferimento. L'importo individuale spettante viene rapportato al punteggio ottenuto e può essere incrementato dal riparto delle somme non erogate per valutazioni non piene, nel caso in cui il dirigente consegua un punteggio pari ad almeno 98 punti su 100.
2. L'art. 30 del CCNL stabilisce inoltre che ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al Sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La misura della percentuale dei dirigenti a cui attribuire il differenziale e la percentuale di maggiorazione del premio sono definiti dalla contrattazione integrativa.
3. Tenuto conto del numero dei dirigenti in servizio, ai fini di cui al comma 2 si stabilisce che al 20% dei dirigenti valutati annualmente (con arrotondamento all'unità superiore) che abbia ottenuto la valutazione della performance più elevata, e comunque pari ad almeno 98 punti su 100, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite; detto valore medio viene calcolato dividendo le risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il numero annualizzato dei dirigenti valutati.
4. In caso di affidamento di un incarico ad interim, per almeno 3 mesi e non superiore a 12 mesi, di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare e non subordinata a quella ricoperta, la retribuzione di risultato può essere maggiorata, limitatamente al periodo di sostituzione, di un importo annualizzato pari al 25% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico. Il relativo finanziamento è a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione.
5. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, sono introitate dall'Ente e incrementano il



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

Fondo dirigenti al netto degli oneri riflessi. Tali somme incrementano per il 40% la retribuzione di risultato del dirigente che ha concorso all'entrata e per il 60% il risultato di tutti i dirigenti.

6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del D.lgs. 165/2001 in tema di responsabilità dirigenziale⁵, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente disciplina i criteri in base ai quali si considera negativa la valutazione della performance, non solo ai fini della mancata corresponsione della retribuzione di risultato, ma anche dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e del licenziamento disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 55-quater del D.lgs. 165/2001⁶.

Art. 11 - Clausola di salvaguardia

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella relativa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in una percentuale compresa tra il 50 e il 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal successivo comma 3.
2. Ai fini di cui al comma 1, le parti stabiliscono di quantificare il differenziale in misura tale da consentire al dirigente di percepire un valore complessivo di retribuzione di posizione pari al 60% di quella relativa al precedente incarico. La Città metropolitana, anche su richiesta delle

⁵ decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 21, comma 1: Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comporta, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina del contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'art. 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

⁶ decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 55-quater, comma 1: "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: (omissis)....lettera f quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

OO.SS. firmatarie del presente Contratto si impegna, compatibilmente con la disponibilità del Fondo, a riconvocare le parti per ricontrattare detta percentuale.

3. L'art. 31, co. 3, del CCNL stabilisce inoltre che il differenziale è riconosciuto a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 1 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 ed è finanziato con le somme destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione e a quelle non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione. Le risorse così individuate rimangono indisponibili per altri utilizzi fino alla scadenza della corresponsione del differenziale.
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore conseguente ad una valutazione negativa.
7. La disciplina di cui al presente articolo ha efficacia per i mutamenti di incarichi dirigenziali successivi alla sottoscrizione del presente Contratto integrativo.

Art. 12 – Titolari di posizioni dirigenziali esonerati dallo sciopero

1. Relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, le parti concordano di esonerare le seguenti posizioni dirigenziali:
 - a) Dirigente addetto ai servizi attinenti alla rete stradale;
 - b) Dirigente addetto all'edilizia scolastica e istituzionale;
 - c) Dirigente della Polizia locale della Città metropolitana;



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

- d) Dirigente del Personale e il Dirigente dei Servizi Informatici solo nel caso di scioperi proclamati per periodi superiori alle 48 ore nel periodo: dal 10 al 20 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 11).

ART. 13 - Orario di lavoro

1. I dirigenti devono garantire la propria presenza in base alle esigenze della struttura a cui sono preposti in modo funzionale all'espletamento dell'incarico affidato e agli obiettivi e ai programmi da realizzare.
2. Nel rispetto di quanto richiamato al comma precedente, i dirigenti attestano la propria presenza in servizio mediante registrazione con i sistemi elettronici adottati nell'Ente.
3. I dirigenti possono svolgere il lavoro agile secondo la normativa vigente e le regole adottate dall'Ente, garantendo in ogni caso la funzionalità dell'Ente.

ART. 14 - Buoni pasto

1. Ai dirigenti è garantito il buono pasto sostitutivo del servizio di mensa secondo modalità e importi previsti per la generalità dei dipendenti.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DIRIGENTI ANNO 2021

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente Accordo ha validità dal 1/01/2021 al 31/12/2021 e si applica al personale dell'area della dirigenza della Città metropolitana a tempo indeterminato e a tempo determinato (in dotazione organica ex art. 110 co. 1 del TUEL 267/2000) ed è destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2021.
2. In applicazione dell'art. 56 e 57 del CCNL per l'Area della dirigenza del 17/12/2020 e delle norme vigenti in materia, l'Ente ha costituito il Fondo delle risorse decentrate per il personale dell'Area della Dirigenza relativo all'anno 2021 in un importo pari a euro 356.111,66⁷.

Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2021

1. Per l'anno 2021 sono destinate alle retribuzioni di posizione risorse pari ad euro 299.924,00, importo quantificata sulla base delle vigenti graduazioni delle posizioni dirigenziali e dei limiti retributivi stabiliti dal CCNL 17/12/2020, così come adeguati alla luce dell'art. 54 del CCNL medesimo.

Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2021

1. Per l'anno 2021 sono destinate alle retribuzioni di risultato risorse pari ad euro 56.187,66, importo calcolato al netto delle risorse per le retribuzioni di posizioni 2021 e pari al 15,8% del Fondo complessivo dei dirigenti.
2. Le risorse destinate al risultato sono erogate sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 10 del presente Contratto collettivo integrativo e in funzione del punteggio conseguito in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance⁸ che per il 2021 attribuisce:
 - 40/100 punti al grado di raggiungimento della performance organizzativa;

⁷ Determinazione dirigenziali del 13/07/2021 (PG 42908) e del 23/11/2021 (PG 70386).

⁸ Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2021 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 264 del 23/12/2020



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021 - 2023 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021**

- 20/100 punti al grado di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati;
- 40/100 punti alla valutazione della performance individuale.

Bologna 23/12/2021

Il Presidente della Delegazione Trattante
Direttore generale – Dott. Valerio Montalto
(firmato)

CGIL FP (firmato)

CISL FP _____

UIL FPL _____

FEDIR SANITA' _____

DIREL _____

DIRER _____

RSA DIREL (firmato)