CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Fascicolo 6.4.2/2/2019

Bologna 3 dicembre 2019

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 integrativo al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016-2018 e criteri di riparto del Fondo risorse decentrate anno 2019* presiglato il 28 novembre 2019[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).

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*.

[1] Agli atti con PG 70256 del 28/11/2019

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

Data di sottoscrizione		28 novembre 2019 (presigla)
Periodo temporale di vigenza		Il Capo 1 che modifica e integra il CCI del 7/12/2018 entra in vigore il 1/01/2019. Il Capo 2 relativo ai criteri di riparto delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2019 vale per il solo anno 2019.
Composizione delegazione trattante		**Parte Pubblica:** Presidente delegazione trattante comparto dipendenti: Dott. Giacomo Capuzzimati, Direttore Generale Altri componenti: Dott. ssa Anna Barbieri dirigente Settore Programmazione e gestione risorse **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione** **-** comparto dipendenti: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, RSU **Organizzazioni sindacali firmatarie:** - CGIL FP, RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato della Città metropolitana di Bologna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il Contratto si articola in due capi: il Capo 1 contiene le modifiche e le integrazioni al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 21/05/2018. Il Capo 2 riguarda i criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019.
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'ipotesi di Contratto 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-finanzaria e normativo ai sensi dell'art. 40bis co. 1 del D. Lgs. 165/2001. Una volta acquisito il parere positivo e dopo l'autorizzazione del Sindaco metropolitano, il Contratto verrà sottoscritto definitivamente.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2019-2021 e il relativo Allegato E) Piano della Performance per l'anno 2019 sono stati approvati con atto del Sindaco metropolitano n. 26 del 6/02/2019
		Con atto del Sindaco metropolitano n. 19 del 31/01/2019 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) della Città Metropolitana per gli anni 2019-2021 e il nuovo Codice di comportamento dell'Ente secondo le prescrizioni della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013, nonché del PNA.

		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: **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019 - 2021**: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza **Piano della Performance 2019:** https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_della_performance Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2019 è stato approvato dal Sindaco metropolitano con atto n. 285 del 19/12//2018. La Relazione sulla performance 2019 non è stata ancora validata non essendo terminato l'esercizio. La Relazione sulla performance 2018 è stata approvata Atto del Sindaco metropolitano n. 34 del 06/03/2019
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 integrativo presiglato si divide in due capi: il Capo 1 contiene le modifiche e le integrazioni al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 del 21/05/2018. La disciplina delle materie di cui al Capo 1 decorre dal 1 gennaio 2019.
Il Capo 2 riguarda più specificamente i criteri di utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate[2] per l'anno 2019[3].

Di seguito di evidenziano le modifiche e le integrazioni più rilevanti:

Capo 1 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, anziché inserite come economie del fondo dell'anno successivo.

Capo 1 Art. 4: I parametri in base ai quali sono stabiliti i premi di performance tra le categorie sono

[2] Si veda l'art. 8 co. 1, CCNL 21/05/2018;
[3] il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 è stato costituito con determinazione dirigenziale del 22/11/2019, PG 68874; al riguardo si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

stati modificati al fine di attenuare le differenze. Rispetto alla Cat. B che continua a pesare 1,0 il parametro della cat. C vale 1,05 anziché 1,1 e quello della cat. D vale 1,1 invece di 1,2.

Capo 1, art. 5: contiene la disciplina delle entrate realizzate in applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997[4]. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 70% ai dipendenti coinvolti (di line e di staff) nello svolgimento delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, mentre Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti. La modifica riguarda l'introduzione di un tetto individuale di 1.500,00 euro come importo massimo percepibile da un dipendente coinvolto direttamente nello svolgimento delle attività che producono un'entrata.
Tra le entrate il comma 5 stabilisce che tale criterio non si applica al personale della Polizia locale della CM nel caso in cui venga impiegato nelle attività di sicurezza e di polizia necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, in quanto, in tali casi, le ore di servizio aggiuntivo, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 56ter del CCNL 2016/2018.

Differenziale del premio individuale

Capo 1, art. 6: Coerentemente all'art. 69 del CCNL 21/05/2018, si prevede l'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti, di una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna categoria valutato positivamente. La percentuale di dipendenti a cui corrispondere il differenziale e la percentuale di maggiorazione del premio sono definite annualmente nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo.
Tra i requisiti necessari per concorrere al differenziale si confermano l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione e il punteggio massimo nella valutazione della performance individuale, in base al Sistema di valutazione approvato per l'anno 2019. Viene invece eliminato il criterio del saldo orario positivo nell'anno mentre il precedente criterio del numero di assenze massimo (max 5 o 6 giorni in base all'articolazione dell'orario di lavoro, al netto di ferie e recuperi compensativi) è stato sostituito dalla titolarità del rapporto di lavoro di almeno 9 mesi. A parità dei criteri anzidetti, l'Accordo annuale stabilisce ulteriori modalità di attribuzione del differenziale tenendo conto delle risorse decentrate disponibili.

Capo 2, art. 22: Per l'anno 2019, il differenziale è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale e viene erogato nel limite massimo del 2% dei dipendenti. Qualora vi siano dei pari merito a seguito dell'applicazione dei criteri di cui

[4] *L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21/05/2018 ha infatti confermato per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti da: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*

all'art. 6, si applicano i seguenti ulteriori criteri 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.

Ai fini della correlazione tra premi ed altri compensi, per l'anno 2019 viene confermato in euro 3.000,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi; non concorre al tetto di 3.000,00 euro il differenziale del premio individuale.

Posizioni organizzative

Capo 1, artt. 8 e 9: Fermo restando l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento di tutte le p.o. istituite nell'ente nell'anno 2017 (euro 409.975) l'art. 8 comma 3 evidenzia che, annualmente, sono impegnate con determinazione dirigenziale le risorse necessarie all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato; eventuali risparmi in corso d'anno ovvero riduzioni strutturali delle p.o. determinano, ai sensi dell'art. 15 comma 7 del CCNL 2016/2018, un corrispondente ampliamento del Fondo delle risorse decentrate attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 del medesimo CCNL.

Il comma 2 dell'art. 9 stabilisce che dal 21/05/2019 - data di definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative ai sensi dell'articolo 13, comma 1 lett. a) e lett. b), del CCNL 2016/2018 - le risorse destinate alla retribuzione di risultato definite ai sensi del comma 1, sono correlate per il 30% alla retribuzione di posizione individuale e per il 70% in misura uguale tra tutte le p.o..Tale modifica risponde alla volontà delle parti di stabilire l'ammontare della retribuzione di risultato potenziale, legandola solo in minima parte al valore della posizione in modo tale da ottenere premi potenziali più omogenei tra posizioni di diverso peso.

Capo 2, art. 23: Per l'anno 2019 vi sono due modalità applicative per la retribuzione di risultato delle p.o.:

1. Da 21/05/2019, la retribuzione di risultato è pari al 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 presente Contratto.
2. Fino al 20/05/2019 la retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previgenti, ovvero in misura pari al 15% della retribuzione di posizione percepita.

Anche per il 2019 viene fissato in euro 3.000,00 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato.

Indennità per specifiche responsabilità

Capo 1, art. 10: L'articolo 10 del Contratto integrativo sottoscritto il 7/12/2018 conteneva la disciplina delle indennità per specifiche responsabilità. L'accordo modifica la tabella 2 graduando le indennità per le categorie D in 6 importi anziché in tre nel rispetto del limite minimo e massimo già previsto (min. 1000 euro, max 3.000. Inoltre viene introdotta la tabella 3 che contiene una metodologia per stabilire le misura della IPR per le categorie D

mettendo in correlazione 3 gradi di responsabilità\complessità delle attività attribuite (basso\medio\elevato) con il coordinamento o meno di personale. Analoga metodologia viene introdotto per individuare la misura delle IPR per le categorie C.

Capo 2, art. 25: Sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 10 del Contratto integrativo, nella prima fase di applicazione dell'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità (cd. IPR) sono state individuate n. 18 posizioni con specifiche responsabilità con decorrenza 1/11/2019, di cui n. 14 affidate a dipendenti di cat. D e n. 4 affidate a dipendenti di cat. C. A tali nuove indennità viene destinata una spesa massima di 30.000 euro annui.
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 per di 900 euro annui.
Ai vicesorveglianti di cat. B e C 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 spetta un'indennità di 400 euro annui.
Per la sola stagione invernale 2019/2020, al personale del Servizio manutenzione strade di cat. B e C non incaricati del ruolo di sorvegliante né di vicesorvegliante a cui viene affidato il compito di attivare l'intervento degli assuntori esterni incaricati dall'Ente del servizio di rimozione neve e di spargimento del sale, spetta un'indennità di 400 euro rapportata al periodo di impegno desunto dal calendario invernale.

Indennità condizioni di lavoro

Capo 1 art. 11, Capo 2 art. 21: Tale indennità già disciplinata nel CCI del 7/12/2018 sostituisce a decorrere dal 1/01/2019 le indennità di disagio, rischio e maneggio valori. Rispetto al precedente Accordo viene prevista l'indennità agli operatori della Polizia locale dell'ente impegnati occasionalmente in servizi esterni di vigilanza. L'Accordo prevede inoltre l'indennità agli operatori della squadra manutenzioni che svolgono attività di falegnameria e di idraulica, non solo all'elettricista come in precedenza disciplinato.

Indennità reperibilità e riposo compensativo

Capo 1 art. 12: Il Comma 5 chiarisce le modalità applicative riguardanti la pronta reperibilità che cade di domenica o comunque di riposo settimanale, secondo il turno assegnato e che in base al CCNL attribuisce al dipendente il diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Viene chiarito che in tale caso la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale; pertanto nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. Qualora la fruizione del riposo comporti una riduzione dell'orario di lavoro settimanale, il dipendente, onde evitare il debito orario, può utilizzare un recupero di ore di straordinario precedentemente maturate oppure prestare ore di servizio straordinario a compensazione. Al dipendente in reperibilità chiamato in servizio di domenica, giorno di riposo settimanale, spetta, per ogni ora di lavoro prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2 lett.b), con diritto al riposo compensativo da fruire, di regola, entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, ad

equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo (art. 24 del CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001); per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità. Il riposo compensativo usufruito nei casi di cui al presente comma, comporta la riduzione dell'orario di lavoro settimanale dovuto

Progressioni economiche

Capo 1, art. 17: Rispetto al CCI del 7/12/2018 sono introdotte le seguenti modifiche\integrazioni:

- In luogo della graduatoria unica viene stabilito di effettuare una graduatoria per ciascuna categoria;
- Viene preventivamente stabilito il numero di progressioni da attribuire a ciascuna categoria dividendo le risorse destinate dall'Accordo annuale sul Fondo per il costo medio di una progressione, calcolato con riferimento a tutti i dipendenti aventi i requisiti di cui ai commi 2 e 3 (anzianità nella posizione economica e media punti triennio pari ad almeno 64/70 punti). Il numero di progressioni attribuibili a ciascuna categoria viene quindi calcolato in proporzione a tutti i dipendenti aventi i requisiti; le frazioni di unità pari o superiore a 0,5 sono arrotondate all'unità superiore. Per ciascuna categoria si compila una graduatorio in ordine crescente di fascia e si attribuisce la progressione a partire dal primo dipendente della prima fascia fino ad esaurimento del numero di progressioni previsto per ogni categoria. Per ogni graduatoria di categoria a parità di fascia, la progressione viene attribuita in base alla maggiore anzianità nella posizione economica, in secondo luogo, sulla base della maggiore anzianità di servizio e, infine, in base alla maggiore anzianità anagrafica. Al fine di garantire tutte le progressioni calcolate, le risorse destinate dall'Accordo sono arrotondate in eccesso. Si conferma come per l'anno 2018 che in nessun caso possono essere attribuite progressioni a dipendenti con punteggi medi inferiori alla quarta fascia (inferiori a 64/70 punti).
- Nella tabella 7 gli anni di permanenza nella posizione economica concordati nel CCI del 7/12/2018 sono ridotti di un anno coerentemente con l'introduzione della graduatoria per categoria.

Capo 2, art. 26

L'Accordo stabilisce di destinare 60.000 euro alle nuove progressioni economiche fissandone la decorrenza al 1/12/2019, nel pieno riseptto dell'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 de ll'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto,con la previsione delle necessarie risorse finanziarie."*

Le nuove progressioni economiche sono interamente a carico della parte stabile del fondo.

Smart working (lavoro agile) e telelavoro

Capo 1, art. 18: il nuovo articolo 18[5] al comma 3 prevede che i dipendenti in smart working e in

[5] Viene eliminato l'art. 18 contenuto nel CCI del 7/12/2018 relativo all'orario multiperiodale legate ad esigenze contingenti alla data di sottoscrizione e successivamente superate.

telelavoro percepiscono gli istituti premianti (premi e progressioni orizzontali) sulla base degli stessi criteri previsti per il restante personale. Gli altri istituti del salario accessorio possono essere percepiti da tali dipendenti se ricorrono le condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività secondo le rispettive discipline del presente Contratto

Utilizzo dei proventi del Codice della strada e adesione Fondo Perseo

Capo 1, art. 19: Ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 e dell'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018, il nuovo articolo 19 disciplina i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente destinabili, in coerenza con le previsioni legislative, a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. Relativamente alle finalità di assistenza e previdenza (commi 2 e 4 dell'art. 208 del Codice della strada), l'Ente determina annualmente la quota di proventi derivanti dalle sanzioni introitate nell'anno, da destinare agli operatori della Polizia Locale della Città metropolitana. Fatto salvo l'adeguamento degli strumenti economico-finanziari; per il triennio 2019/2021 l'ente potrà destinare alle forme di assistenza e previdenza le seguenti percentuali, nel limite massimo di 1.200,00 euro annui pro-capite:

- 8% delle somme riscosse per sanzioni ex art. 208 elevate direttamente dagli operatori;
- 2% delle somme riscosse per sanzioni ex art. 208 non elevate direttamente dagli operatori.

L'incremento delle percentuali è motivato dalla opportunità di investire in maniera più significativa nelle attività degli operatori finalizzate al controllo e alla vigilanza del territorio.

Per l'anno 2019, la somma annua pro-capite verrà destinata alle finalità previdenziali. Nel contempo verrà avviato il tavolo di confronto sul welfare aziendale anche in un'ottica metropolitana. Come già avviene, la somma spettante a ciascun lavoratore dovrà essere rapportata alla presenza in servizio; per ottenere l'esatta quantificazione si suddividerà la cifra totale disponibile per gli aventi diritto sulla base delle giornate annue di servizio di detti operatori, per poi moltiplicarle per le giornate annue di presenza in servizio di ciascuno.Le quote individualmente spettanti sono comprensive del contributo di solidarietà (10%). Le quote saranno interamente versate al Fondo Perseo-Sirio come previsto dall'art. 56 quater del CCNL 21/05/2018.
Per il solo anno 2018, a decorrere dal 22 maggio (data di entrata in vigore del CCNL 2016/2018), le somme sono destinate al Fondo Perseo-Sirio. Fino al 21 maggio le somme sono destinate alle forme pensionistiche individuali così come in precedenza individuate dai dipendenti.

Riparto delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2019

Capo 2 art. 20: L'articolo 20 indica le modalità e criteri di riparto delle risorse del Fondo per l'anno

2019 tra i vari istituti. Le parti prendono atto tuttavia che, per l'annualità 2019, non è stato ancora approvato il DPCM di cui all'art. 23 comma 4 del D. Lgs. 75/2017 che consente alle Città metropolitane di incrementare la parte variabile del Fondo del salario accessorio per il triennio 2018/2020. A tale titolo l'Ente ha alimentato il Fondo 2019 di un importo pari a quello già inserito nel Fondo dell'anno 2018 secondo quanto stabilito dall'art. 2 del DPCM approvato il 18/03/2019 (5% della parte stabile del Fondo dell'anno 2016). Pertanto, qualora il DPCM per l'annualità 2019 dovesse prevedere una diversa percentuale occorrerà procedere ad una ricostituzione del Fondo per l'anno 2019.

Considerato che il Fondo 2019 è stato costituito in euro 1.696.293,18 ei che euro 1.081.022,00 sono indisponibili in quanto destinate al finanziamento delle voci fisse (progressioni economiche consolidate al 31/12/2018 compresi i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal nuovo CCNL, indennità di comparto, le indennità agli ex VIII q.f.) per la contrattazione integrativa dell'anno 2019 sono disponibili euro 615.271,18.

La ripartizione delle risorse disponibili rispetta le prescrizioni di cul 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 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.

Premi performance organizzativa e individuale anno 2019

Capo 2 art. 20: In coerenza con il Sistema di valutazione vigente, ai premi per la performance organizzativa è destinato il 30% dei premi complessivi, mentre alla performance individuale è destinato il 70% dei premi complessivi, compresa la quota per il differenziale del premio individuale. Si conferma anche per l'anno 2019 l'importo di 3.000,00 euro quale tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione del premio di performance organizzativa e di performance individuale, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del presente Contratto. Non concorre al tetto di 3.000,00 euro il differenziale del premio individuale di cui al precedente comma 2

Compensi professionali spettanti agli avvocati

Capo 2 art. 27: Le parti prendono atto che i compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, derivano da cause vinte con spese a carico della parte soccombente e sono erogati in base al Regolamento 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

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 1 anno 2019	**importi**
a) progressioni economiche anni precedenti	883.200,00
b) indennità di comparto	190.600,00
c) indennità personale ex VIII q.f.	7.222,00
totale utilizzi vincolati	**1.081.022,00**

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 2 – anno 2018	**importi**
nuove progressioni economiche da 1/12/2019 (art. 68 co. 2 lett. j)	9.300,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	94.000,00
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b)	218.876,18
indennità condizioni di lavoro	35.000,00
indenità di turno, reperibilità, maggiorazioni (art. 24 CCNL 14/09/2000	168.000,00
indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies)	12.100,00
Indennità servizio esterno Polizia	16.900,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014)	61.095,00
totale utilizzi da contrattare	**615.271,18**

totale utilizzi	**1.696.293,18**

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 Capo 1 del Contratto integrativo presiglato integra e modifica il Capo 1 del Contratto integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016/2018.

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

Gli incentivi economici saranno attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato per l'anno 2019[6] 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 premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva*

[6] Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2019 è stato approvato dal Sindaco metropolitano con atto n. 285 del 19/12//2018.

di incentivi sia economici sia di carriera.

Sulla base della validazione della Relazione sulla perfomance per l'anno 2019 saranno attibuiti i premi per la performance organizzativa, mentre con riferimento all 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 proprozione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2019 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 al 2% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo e possiedono gli ulteriori requisiti previsti dagli articoli 6 e 22 del Contratto, 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 proprozione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2019 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 1/12/2019 comprensive del rateo di 13ma, sono interamente finanziate da risorse stabili;
- 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 responsabilità;
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale;
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 2% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

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 2019 nuove progressioni economiche decorrenti dal 1 dicembre 2019 sulla base dei criteri contenuti agli articoli 17 e 26. La selettività è assicurata dal punteggio medio, pari ad almeno 64/70 punti, che il dipendente deve aver ottenuto nella performance individuale del triennio 2016/2018 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*". L'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti è garantita dalla quantità di risorse destinate che, in base ai criteri stabiliti, consente un numero stimato di progressioni per l'anno 2019 di circa 60, sul totale di 395 dipendenti.

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

Le modifiche e le integrazioni introdotte nel Contratto integrativo del 7/12/2018 dal presente Accordo, permettono il mantenimento quali\quantitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance 2019.
In merito ai risultati attesi si evidenzia, in coerenza con il Titolo II del D. Lgs. 150/2009, che il Consiglio metropolitano ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2019-2021 e il Bilancio di previsione 2019-2021 con deliberazione del Consiglio metropolitano rispettivamente, n. 8 e n. 9 del 6/02/2019.
il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2019-2021 e il relativo Allegato E) Piano della Performance per l'anno 2019 sono stati approvati con atto del Sindaco metropolitano n. 26 del 6/02/2019.

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

Il Dirigente del Settore Programmazione
e gestione risorse
Dott.ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)