

Bologna 6 dicembre 2023

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 sui criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2023 presigato in data 29/11/2023¹ tra la delegazione datoriale, le OO.SS. e le RSA aziendali.

La relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei Revisori contabili di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata, sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis D. Lgs. 165/2001).

¹ Agli atti con PG 71654 del 29/11/2023.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | 29/11/2023 (presigla) |
| Periodo temporale di vigenza | 01/01/2023 – 31/12/2023 |
| Composizione delegazione trattante | <p>Parte Pubblica: Presidente e unico componente della delegazione trattante Area della dirigenza Dott. Valerio Montalto (Direttore Generale)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL, DIRER</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, RSA DIREL</p> |
| Soggetti destinatari | Personale dirigente della Città Metropolitana di Bologna |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | L' Accordo riguarda i criteri di utilizzo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area della dirigenza relativo all'anno 2023. |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e | <p>Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della prevista certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Colegio 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.</p> |

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>L'Ente ha approvato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 64 del 21/12/2022; - Il Bilancio di Previsione 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 65 del 21/12/2022; - Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023-2025 con atto del Sindaco metropolitano n. 312 del 21/12/2022. - Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2023 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 5 del 17/01/2023 <p>In attuazione dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, la Città metropolitana di Bologna ha altresì approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2025, con atti del Sindaco metropolitano n. 59 del 28/03/2023 e n. 69 del 4/04/2023.</p> <p>Il PIAO, documento unico di programmazione e governance, in attuazione del D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81, assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente tra cui quello della Performance (PdP) e quello di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT), inseriti in apposite sezioni del documento stesso.</p> <p>L'Ente con l'adozione del PIAO 2023-2025 ha previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 72 del 21/12/2022 e sulla base delle indicazioni fornite da Anac con il PNA 2022; - la sezione 2.2 "Performance" del PIAO 2023-2025. <p>Entro il prossimo mese di gennaio 2024 la Città metropolitana approverà l'aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.</p> <p>La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente indirizzo web:</p> <p>https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServeFile.php/f/amministrazione_trasparente/Piano%20Integrato%20Attivita%20e%20Organizzazione%202023-2025.pdf</p> |
| <p>Eventuali osservazioni</p> | <p>La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione</p> | |

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

Il 29/11/2023 le parti hanno presigliato l'Accordo economico che definisce i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2023.

Art. 1 Campo di applicazione

L'Accordo si applica dal 1/01/2023 al 31/12/2023 a tutti i dirigenti della Città metropolitana di Bologna, assunti sia a tempo indeterminato, sia tempo determinato ai sensi dell'art. 110 co. 1 del TUEL 267/2000 ed è destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato per l'anno 2023.

In applicazione degli artt. 56 e 57 del CCNL per l'Area della dirigenza del 17/12/2020, l'Ente ha costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area della dirigenza relativo all'anno 2023 in un importo pari a euro 416.656,85².

Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2023

Relativamente alla retribuzione di posizione, si evidenzia che per l'anno 2023 sono destinate alle retribuzioni di posizione risorse pari ad euro 290.261,04, importo quantificato sulla base della vigente graduazione delle posizioni dirigenziali approvata a decorrere dal 1/07/2023³ e dei limiti retributivi stabiliti dal CCNL, così come adeguati alla luce dell'art. 54 del CCNL 17/12/2020.

Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2023

Alla retribuzione di risultato sono destinati euro 126.395,81, importo calcolato al netto delle risorse per le retribuzioni di posizione 2023 e pari al 30,3% del Fondo dei dirigenti costituito per l'anno 2023, così rispettando il vincolo di cui all'art. 57 co. 3 del CCNL che stabilisce di destinare alla retribuzione di risultato non meno del 15% del Fondo dirigenti.

Le risorse destinate al risultato sono erogate sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 10 del Contratto collettivo integrativo del 23/12/2021 sottoscritto in attuazione del CCNL 17/12/2020 e in funzione del punteggio conseguito in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance⁴ che per il 2023 attribuisce:

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

² Determinazioni dirigenziali n. 140 del 27/01/2023 e n. 1679 del 20/07/2023.

³ Determinazione dirigenziale n. 2674 del 16/11/2023.

⁴ Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2023 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 5 del 17/01/2023.

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

| Fondo 2022 area dirigenza | importo |
|---|----------------|
| CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.3 - retribuzione di posizione | 290.261,04 |
| CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.4 - retribuzione di risultato | 126.395,81 |
| totale utilizzo | 416.656,85 |
| totale fondo costituito | 416.656,85 |

Si evidenzia che la totalità delle risorse di parte variabile è destinata alla retribuzione di risultato, rispettando quindi l'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.

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 2023.

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. Gli incentivi economici sono attribuiti ai dirigenti in modo selettivo a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla performance che attesta la performance organizzativa delle strutture e delle valutazioni delle performance individuali effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema è coerente con i principi e i criteri generali stabiliti nel D. Lgs. 150/2009 e, 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."

Tenuto conto dei principi del Titolo II del D. Lgs. 150/2009 il Sistema, integrato con il ciclo di gestione della performance nel suo complesso e in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'Ente, attribuisce 40/100 punti al grado di raggiungimento della performance organizzativa; 20/100 punti al grado di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati; 40/100 punti alla valutazione della performance individuale. La retribuzione di risultato viene infine erogata in base al punteggio complessivo conseguito dal dirigente.

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

Tenuto conto che l'Ente ha approvato:

- Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 64 del 21/12/2022;
- Il Bilancio di Previsione 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 65 del 21/12/2022;
- Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023-2025 con atto del Sindaco metropolitano n. 312 del 21/12/2022;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2025, con atti del Sindaco metropolitano n. 59 del 28/03/2023 e n. 69 del 4/04/2023, contenente la sezione 2.2 "Performance";
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2023, con atto del Sindaco metropolitano n. 5 del 17/01/2023.

L'Accordo si pone la finalità di motivare il personale dirigente orientandolo al raggiungimento degli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2023 contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2025 e a riconoscerne la qualità della prestazione individuale, al fine di assicurare il mantenimento e il miglioramento quali\quantitativo dei servizi erogati dall'Ente.

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

Nessuna altra informazione

GP-gp

La Dirigente
Dott.ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)