

Bologna 6 dicembre 2022

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 2022 presiglato in data 2/12/2022¹ 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 73548 del 5/12/2022

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		2/12/2022 (presigla)
Periodo temporale di vigenza		01/01/2022 – 31/12/2022
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, FEDIRSANITA'</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP</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 2022.
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	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 riilevi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda che verrà rielaborata, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva dell'Accordo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>L'Ente ha approvato</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 1 del 26/01/2022; - Il Bilancio di Previsione 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 2 del 26/01/2022; - Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2022-2024 con atto del Sindaco metropolitano n. 10 del 26/01/2022 - Il Piano della performance 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 11 del 26/01/2022.
		La Città metropolitana di Bologna, sulla base delle linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 13/2022, con atto del Sindaco n. 87/2022 ha adottato, su proposta del Segretario generale quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) secondo le prescrizioni della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, nonché del PNA 2019 e in coerenza con il Vademecum di esemplificazione e orientamento di Anac.

	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente indirizzo web:</p> <p>Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</p> <p>Piano della Performance 2022: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Piano della performance</p> <p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 345 del 21/12/2021;</p> <p>La Relazione sulla performance 2022 non è stata ancora validata non essendo terminato l'esercizio.</p>
Eventuali osservazioni	La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione

MODULO 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 2/12/2022 le parti hanno presigliato l'Accordo economico che definisce i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022.

Art. 1 Campo di applicazione

L'articolo 1 stabilisce che l'Accordo si applica dal 1/01/2022 al 31/12/2022 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 dei dirigenti per l'anno 2022.

In applicazione del CCNL 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 2022 in un importo pari a euro 366.973,77².

² Determinazione dirigenziali n. 104 dell'8/02/2022 e n. 2529 del 28/11/2022

Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2022

Relativamente alla retribuzione di posizione, si evidenzia che per l'anno 2022 sono destinate alle retribuzioni di posizione risorse pari ad euro 283.316,54 importo quantificato sulla base delle vigenti graduazioni delle posizioni dirigenziali 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 2022

Alla retribuzione di risultato sono destinati euro 83.657,23 - importo calcolato al netto delle risorse per le retribuzioni di posizioni 2022 – ed è pari al 22,8% del Fondo dei dirigenti costituito per l'anno 2022, così rispettando il vincolo di cui all'art. 57 co. 3 del CCNL che stabilisce di destinare alla retribuzione di risultato almeno il 15% del Fondo dirigenti.

La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo, sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 10 del Contratto collettivo integrativo, tenendo conto della durata dell'incarico, sulla base della validazione della Relazione sulla performance e del punteggio conseguito dal dirigente in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione ai fini della retribuzione di risultato viene effettuata se il dirigente ha lavorato almeno 3 mesi nell'anno di riferimento.

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

<i>Fondo 2022 area dirigenza</i>	<i>importo</i>
CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.3 - retribuzione di posizione	283.316,54
CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.4 - retribuzione di risultato	83.657,23
totale utilizzo	366.973,77
totale fondo costituito	366.973,77

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 2022.

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 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 1 del 26/01/2022;
- Il Bilancio di Previsione 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 2 del 26/01/2022;
- Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2022-2024 con atto del Sindaco metropolitano n. 10 del 26/01/2022;
- Il Piano della performance 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 11 del 26/01/2022.

L'Accordo si pone la finalità di motivare il personale dirigente orientandolo al raggiungimento degli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2022 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

Nessuna altra informazione

GP-gp

La Dirigente
Dott.ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)