



Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024

Premesso che:

- in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021 (di seguito CCNL 2019-2021);
- l'art. 8 del citato CCNL stabilisce che il Contratto Collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate all'art. 35 del CCNL;
- in data 2/12/2024 le parti hanno presigliato il Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024¹;
- in data 16/12/2024 il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato il parere favorevole sull'ipotesi di Accordo ai sensi dell'art. 40bis del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 8 co. 7 del CCNL²;
- con provvedimento n. _____ del _____ il Sindaco metropolitano ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo di cui al precedente punto c).

Oggi, _____ presso la sede dell'Ente, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale. Al termine dell'incontro le parti hanno presigliato l'allegato Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza funzioni locali relativo al triennio 2024-2026 (Capo 1) e ai criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024 (Capo 2).

Per la Città metropolitana

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

OO.SS. e RSA Area dirigenza

CGIL FP _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

DIREL _____

DIRER _____

RSA DIREL _____

¹ Agli atti con PG 79285 del 3/12/2024.

² Parere Collegio dei Revisori n. 42 del 16/12/2024 acquisito agli atti con PG n. 83551 del 17/12/2024.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DIRIGENTI 2024-2026	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.....	11
Art. 11 – Incentivi per funzioni tecniche al personale dirigente	13
Art. 12 - Clausola di salvaguardia	14
Art. 13 – Titolari di posizioni dirigenziali esonerati dallo sciopero	15
ART. 14 - Orario di lavoro.....	15
ART. 15 - Buoni pasto.....	15
ART. 16 – Lavoro agile	16
CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DIRIGENTI ANNO 2024	17
Art. 1 – Campo di applicazione	17
Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2024.....	17
Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2024	17



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DIRIGENTI 2024-2026

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 (d'ora in avanti CCI) viene sottoscritto in attuazione del CCNL del personale dirigente dell'Area Funzioni locali del 16/07/2024 relativo al triennio 2019-2021 (di seguito CCNL) e si applica al personale dirigente della Città metropolitana di Bologna in servizio a tempo indeterminato e determinato. Il CCI 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. Il CCI ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli art. 35 del CCNL. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett. a) (criteri di riparto del Fondo) sono negoziate con cadenza annuale.
3. Salvo quanto non diversamente disposto, il presente CCI si applica dal 1/01/2024 al 31/12/2026; dalla data di entrata in vigore cessa di avere efficacia il Contratto collettivo integrativo per l'area della dirigenza sottoscritto il 23/12/2021 (PG. N. 78238).
4. Il presente CCI 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 incompatibili con



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

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.

5. Il presente CCI disciplina tutti gli istituti contrattuali individuati dall'art. 35 del CCNL ed evidenziati nel successivo art. 6.
6. 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.
7. 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.
8. 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 partecipazione a sua volta si articola in: informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

4. Ai sensi dell'art. 34 del CCNL sono oggetto di confronto:
- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, anche con riferimento alla nuova disciplina della retribuzione di posizione dei Segretari comunali e provinciali contenuta all'art. 60, comma 2 del CCNL;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti anche con riferimento alla disciplina della retribuzione di risultato contenuta all'art. 61, comma 1 del CCNL;
 - c) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - d) 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;
 - e) 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;
 - f) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;
 - g) andamenti occupazionali;
5. La contrattazione integrativa si svolge sulle materie indicate dall'art. 35 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



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva 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 assunto 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 e dell'art. 50 del CCNL 17/12/2020 dell'Area funzioni locali, 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 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

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. 12.

Art. 6 – Materie oggetto di contrattazione integrativa

1. Ai sensi dell'art. 35 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 del 17/12/2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b. i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);

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



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

- c. la definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2, del CCNL (Incarichi ad interim) 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. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);
- d. i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL (Welfare integrativo);
- 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. 43 del CCNL (Onnicomprensività), 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 del 17/12/2020;
- 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. 44 del CCNL in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;
- j. le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL le materie indicate al comma 1 lett. a), b), c), d), e), g), h) ed i) devono concludersi con la sottoscrizione di un Accordo.

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 agli artt. 56 e 57 del CCNL del 17/12/2020 con gli incrementi stabiliti dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024.
2. Ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, 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



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

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 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. L'art. 37 del CCNL ha disposto l'incremento della retribuzione di posizione di 36 euro annui lordi per 13 mensilità dal 1/01/2020 rideterminato in 60 euro annui lordi dal 1/01/2021. Il comma 6 del medesimo articolo ha inoltre ridefinito i valori annui della retribuzione di posizione per tredici mensilità, da un valore minimo di euro 12.722,67 a un valore massimo di 46.292,37 euro.
2. Tenuto conto degli incrementi contrattuali, le parti prendono atto che le fasce vigenti nell'Ente sono state così rideterminate⁴:

Fascia	Retribuzione posizione annua
1	46.280,00
2	43.980,00
3	37.480,00
4	31.480,00
5	25.480,00
6	21.480,00
7	17.480,00

⁴ Determinazione dirigenziale del Direttore generale n. 2674 del 16/11/2023



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

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

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. Il fattore 1 del Sistema di valutazione vigente apprezza la performance organizzativa realizzata dal dirigente con riferimento agli obiettivi specifici della struttura organizzativa apicale di diretta responsabilità. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si tiene conto delle seguenti fasce:

% realizzazione obiettivi specifici del settore\area di diretta responsabilità	punteggio attribuito
Fino al 90%	in proporzione
Dal 90% al 95%	95%
Maggiore di 95%	100%

3. L'art. 23 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 di almeno il 25% negli enti con un numero di dirigenti fino a 10 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.
4. 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



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

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.

5. In caso di affidamento di un incarico ad interim ai sensi dell'art. 40 del CCNL, 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 compreso tra il 15% e il 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico e il relativo finanziamento è a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione. Le parti stabiliscono di fissare tale misura nel 25% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
6. 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 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.
7. 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.

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



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

Art. 11 – Incentivi per funzioni tecniche al personale dirigente

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 45 del Codice, ai sensi dell'art. 8, comma 5, del DL 13/2023 per gli anni dal 2023 al 2026 sono erogati gli incentivi per le funzioni tecniche al personale dirigente relativamente agli interventi a valere sulle risorse del PNRR non ricompresi nel limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75 ⁷.
2. La percentuale di incentivo spettante è stabilita con riferimento al Regolamento dell'ente sugli incentivi per funzioni tecniche e ai Contratti collettivi integrativi dei dipendenti sulle modalità di riparto degli incentivi, tempo per tempo vigenti nel periodo dal 2023 al 2026.
3. Ai dirigenti che percepiscono gli incentivi per funzioni tecniche viene applicata una riduzione della retribuzione di risultato nella seguente misura:

fascia importo	importo incentivo	% riduzione retribuzione di risultato
1	fino a 5000 euro	nessuna riduzione
2	da 5000 a 8000	20% parte eccedente
3	da 8000 a 11000	40% parte eccedente
4	da 11000 a 15000	65% parte eccedente
5	> 15000	85% parte eccedente

4. La riduzione della retribuzione di risultato viene applicata all'esito della valutazione della performance relativa all'anno di liquidazione dell'incentivo. In coerenza con quanto stabilito dall'art. 10 comma 1 del presente CCI, le risorse non erogate sono ripartite tra il resto dei dirigenti che non percepiscono altri incentivi e che abbiano conseguito una valutazione pari almeno a 98/100.
5. Le parti concordano di verificare gli effetti della prima applicazione della disciplina del presente articolo.

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.

⁷ Art. 8, comma 5, decreto legge 13/2023: per gli anni dal 2023 al 2026, le regioni, gli enti locali e gli enti e le aziende del Servizio sanitario nazionale prevedono nei propri regolamenti e previa definizione dei criteri in sede di contrattazione decentrata, la possibilità di erogare, relativamente ai progetti del PNRR, l'incentivo di cui all'articolo 113 del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

Art. 12 - 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.
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 resesi 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.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

7. La disciplina di cui al presente articolo ha efficacia per i mutamenti di incarichi dirigenziali successivi alla sottoscrizione del presente Contratto integrativo.

Art. 13 – 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;
 - 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. 14 - 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. 15 - 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 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

ART. 16 – Lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa da parte del personale dirigente qualora sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Sono escluse quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
2. La disciplina sui tempi e modi di esecuzione della prestazione in lavoro agile del personale dirigente è contenuta nel PIAO dell'Ente e nell'accordo tra le parti. Nel dare accesso al lavoro agile, l'Ente ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DIRIGENTI ANNO 2024

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente Capo ha validità dal 1/01/2024 al 31/12/2024 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 2024.
2. In applicazione dell'art. 39 del CCNL per l'Area della dirigenza del 16/07/2024 nel rispetto dell'art. 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 2024 in un importo pari a euro 497.716,47⁸.
3. Ai sensi dell'art. 39 del CCNL, una quota una tantum del fondo, pari a 52.179,58 euro, è destinata all'erogazione degli arretrati relativi agli anni precedenti e, specificamente, alla retribuzione di posizione, e per la parte residua, alla retribuzione di risultato relative gli anni dal 2020 al 2023.

Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2024

1. Al netto degli arretrati contrattuali di cui al comma 3 dell'art. 1 del presente CCNL, per l'anno 2024 sono destinate alle retribuzioni di posizione risorse pari ad euro 331.448,00, importo quantificato sulla base delle vigenti graduazioni delle posizioni dirigenziali e dei limiti retributivi stabiliti dal CCNL 16/07/2024.

Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2024

1. Per l'anno 2024 sono destinate alle retribuzioni di risultato risorse pari ad euro 114.088,89 che rappresenta il 25,6% del Fondo complessivo dei dirigenti al netto degli arretrati contrattuali.

⁸ Determinazione dirigenziale n. 1644 del 5/08/2024



**Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2024-2026 e
criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024**

2. Le risorse destinate al risultato sono erogate sulla base dei criteri stabiliti dagli articoli 10 e 11 del presente CCI e in funzione del punteggio conseguito in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance⁹ che per il 2024 attribuisce:
- 40/143 punti al grado di raggiungimento della performance organizzativa;
 - 20/143 punti al grado di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati;
 - 40/143 punti alla valutazione della performance individuale.
 - 43/143 punti al rispetto del tempo medio di pagamento delle fatture ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023.

Bologna _____

Per la Città metropolitana

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

OO.SS. e RSA Area dirigenza

CGIL FP _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

DIREL _____

DIRER _____

RSA DIREL _____

⁹ Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2024 approvato con atto del Sindaco metropolitano del 29/11/2023 (PG 71496) così come integrato e modificato dal PIAO 2024-2026 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 66 del 12/03/2024.