

**CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA
PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI**

Verbale n.42 del 16/12/2024

OGGETTO: Certificazione sugli atti della contrattazione integrativa. Fondo e per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza anno 2024.

Il Collegio dei Revisori

- Dott. ssa Beatrice Conti - Presidente
- Falzoni Enrico - Componente Revisore
- Piolanti Marcello - Componente Revisore (assente giustificato)

riunitosi in data odierna in teleconferenza per prendere in esame la pre-intesa riguardante l'Accordo sulle modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area dirigenza per l'anno 2024, così come pre-siglata in data 2/12/2024 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001.

Esaminata la seguente documentazione:

- l'Accordo sui criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024 presiglati in data 2/12/2024
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico finanziaria redatte sulla base del modello predisposto dalla RGS.

VISTI

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 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", effettuato dall'organo di revisione economico – finanziaria, nel caso dal Collegio dei Revisori dei Conti;

- l'art. 8 comma 6 del CCNL 17/12/2020 per l'area della dirigenza stabilisce che: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.";

PREMESSO CHE

le disposizioni specifiche del D. Lgs. n. 165/2001 prevedono:

- all'art. 40, comma 3 bis che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione";
- all'art. 40, comma 3 quinquies che "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale", da cui consegue la nullità delle clausole difformi;
- all'art. 40, comma 3 sexies che "A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti del Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1";
- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- come meglio precisato nella circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, l'organo di controllo ovvero sia nel caso di specie, il Collegio dei Revisori dei Conti deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando "norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto";
- il predetto controllo deve essere effettuato dall'organo di revisione economica – finanziaria prima dell'autorizzazione da parte dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

PRESO ATTO CHE

1) in data 9 dicembre 2024, a mezzo di posta elettronica, è stata inviata al Collegio dei Revisori pre-intesa di Accordo sulle modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativa all'anno 2024 sottoscritta in data 2/12/2024 dalle delegazioni trattanti di parte sindacale e dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Dott. Valerio Montalto;

2) che la predetta ipotesi di CCDI è stata accompagnata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, sottoscritte con firma digitale dalla Dottoressa Anna Barbieri dirigente dell'Area Risorse Programmazione e Organizzazione;

considerato che

1) la relazione illustra gli aspetti procedurali - normativi dell'Accordo sulle modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativa all'anno 2024 e la previsione dei contenuti economico-finanziari e contabili della medesima pre-intesa contrattuale per il solo anno 2024; è stata redatta secondo lo schema della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato ed illustra in maniera chiara, precisa e puntuale le informazioni;

2) la relazione tecnico-finanziaria sulla pre-intesa sul CCDI relativamente alla previsione dei contenuti economico-finanziari e contabili per il solo anno 2024, basati su valori e proiezioni stimati, sia sulla costituzione e sull'utilizzo delle risorse decentrate è stata redatta secondo lo schema previsto dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 25 del 19/07/2012 e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013 e contiene tutte le informazioni, richieste ed applicabili;

3) la predetta relazione contiene l'illustrazione di quanto disposto dalla pre-intesa sul CCDI, e ricomprende l'attestazione che le disposizioni contrattuali in essa previste risultano conformi alle norme contrattuali nazionali ed alla legge;

4) le relazioni, sia quella illustrativa che quella tecnico - finanziaria, illustrano ed attestano, pur sulla base di previsioni per il solo anno 2024 e quindi, basate sulla stima di valori e proiezioni:

- il quadro di sintesi sulla costituzione e sulle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;
- la definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
- schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente;
- la compatibilità economico - finanziaria del fondo delle risorse decentrate e le modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio;

RILEVATO CHE

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area della dirigenza per l'anno 2024 è quantificato in euro 497.716,47 (certificazione del collegio dei revisori con verbale del 11/9/2024),

Sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa

<i>Fondo 2024 area dirigenza</i>	<i>importo</i>
CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.3 - retribuzione di posizione 2024	331.448,00
CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.4 - retribuzione di risultato 2024	114.088,89
totale utilizzo contrattato	445.536,89
quota una tantum destinata all'erogazione degli arretrati relativi agli anni dal 2020 al 2023 per la retribuzione di posizione, e per la parte residua, alla retribuzione di risultato	52.179,58
totale fondo costituito	497.716,47

Si rileva il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa (Retribuzioni di posizione) con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

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

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del fondo trovano copertura finanziaria nel capitolo di spesa 102479 del piano esecutivo di gestione (conto del piano finanziario: U.1.01.01.01.000, descrizione conto: Retribuzioni in denaro, codice piano: 1).

In fase di previsione del bilancio 2024 sono state stanziare le risorse per coprire gli oneri della contrattazione integrativa derivanti dall'utilizzo delle risorse stabili e variabili, oltre a oneri riflessi e Irap sui capitoli di spesa 102480 e 102481.

Dall'Accordo presigliato non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

Le risorse relative alle remunerazioni derivanti dal fondo, trovano copertura negli stanziamenti appositamente previsti nel bilancio sia con esigibilità 2024 che con esigibilità 2025 finanziata da FPV di spesa 2024, come da determina di costituzione del Fondo per l'anno 2024⁵, nel rispetto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (paragrafo 5.2).

ACCERTATO CHE

- 1) sono stati rispettati gli adempimenti e l'iter procedurale della contrattazione decentrata integrativa e l'adozione da parte della Città Metropolitana di atti e provvedimenti propedeutici alla

- sottoscrizione della pre-intesa in esame, i quali in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione delle retribuzioni accessorie ai dirigenti in forza;
- 2) è stata fornita dimostrazione sull'assolvimento dell'obbligo di pubblicizzazione all'art. 10 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

tutto ciò premesso, richiamato e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 8, comma 6, del CCNL del 17/12/2020 del comparto Funzioni Locali, il sottoscritto Collegio dei Revisori

ESPRIME

Parere favorevole

sulla conformità di ciascun articolo incluso nella pre-intesa-riguardante l'Accordo-sulle modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativa all'anno 2024, alla normativa vigente in materia ed ai limiti della contrattazione collettiva nazionale e sulla compatibilità economico – finanziaria degli oneri presunti derivanti dall'applicazione della pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo per il solo anno 2024, come da stime di valori e proiezioni contenute nelle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, predisposte dall'Ente e pertanto,

ATTESTA

la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni norma inclusa nella predetta pre-intesa sottoscritta.

Bologna, 16/12/2024

Il Collegio dei Revisori

- Dott. ssa Beatrice Conti - Presidente
- Falzoni Enrico - Componente
- Piolanti Marcello - Componente assente giustificato

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

Premesso che:

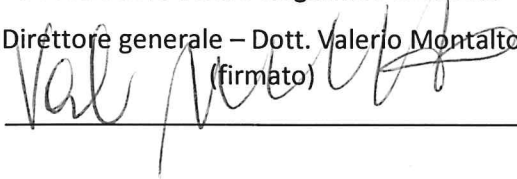
- in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021 (di seguito CCNL 2019-2021);
- l'art. 8 del citato CCNL stabilisce che il Contratto Collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate all'art. 35 del CCNL.

Oggi 2/12/2024 alle ore 15:45 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'area della dirigenza funzioni locali.

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
(firmato)



OO.SS. e RSA Area dirigenza

CGIL FP _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

DIREL _____

DIRER _____

RSA DIREL _____

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 79285 del 03/12/2024 13:52:18

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

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.....	7
Art. 5 - Revoca anticipata degli incarichi dirigenziali	7
Art. 6 – Materie oggetto di contrattazione integrativa.....	8
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.....	10
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	16
ART. 15 - Buoni pasto	16
ART. 16 – Lavoro agile	16
CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DIRIGENTI ANNO 2024.....	18
Art. 1 – Campo di applicazione.....	18
Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2024	18
Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2024.....	18



Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 79285 del 03/12/2024 13:52:18

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

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).

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

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 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

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

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.

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

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

sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie rimesse alla contrattazione integrativa e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva 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.

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

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.
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 interessati¹, trova eventualmente applicazione la clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 12.

¹ 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
- PRESIGLA -**

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);
 - 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;

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

- 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.
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.

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

4. In base all'ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, gli Accordi annuali sui criteri di riparto dello stesso potranno integrare o modificare le disposizioni del presente Contratto.

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

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

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

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 rideterminate²:

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

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:

² 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
- PRESIGLA -**

% 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%

- 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.
- Tenuto conto del numero dei dirigenti in servizio, ai fini di cui al comma 2 si stabilisce che al 20% dei dirigenti valutati annualmente (con arrotondamento all'unità superiore) che abbia ottenuto la valutazione della performance più elevata, e comunque pari ad almeno 98 punti su 100, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite; detto valore medio viene calcolato dividendo le risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il numero annualizzato dei dirigenti valutati.
- 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.
- Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi

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

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 dirigenziale³, 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. 165/2001⁴.

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.75⁵.
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

³ 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.

⁴ decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 55-quater, comma 1: "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: (omissis).....lettera f quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009

⁵ 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
- PRESIGLA -**

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

- 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.
- Le parti concordano di verificare gli effetti della prima applicazione della disciplina del presente articolo.

Art. 12 - Clausola di salvaguardia

- 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.
- 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.

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

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

Art. 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;



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

- 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.

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

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

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.



Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 79285 del 03/12/2024 13:52:18

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

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. 56 e 57 del CCNL per l'Area della dirigenza del 16/07/2024 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 497.716,47⁶.
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 al⁶2023.

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 quantificata 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.

⁶ 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
- PRESIGLA -**

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 performance⁷ 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, 2/12/2024

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 _____

⁷ Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2024 approvato con atto del Sindaco metropolitano del 29/11/2023 (PG 71496).

Bologna 6 dicembre 2024

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 del Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza 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), presigliato in data 2/12/2024¹ tra la delegazione datoriale e le OO.SS. dell'area dirigenza delle Funzioni locali.

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 Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza relativo al triennio 2024-2026, presigliato il 2/12/2024 (PG 79285 del 3/12/2024).

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	2/12/2024	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2024 – 31/12/2026	
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 CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, DIREL, DIRER, RSA DIREL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Città Metropolitana di Bologna	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il Contratto si articola in due parti: la prima (Capo 1) riguarda il Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2024-2026. La seconda parte (Capo 2) 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 2024.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p> <p>Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</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>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 2024-2026 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 59 del 20/12/2023; - Il Bilancio di Previsione 2024-2026 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 60 del 20/12/2023; - Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2024-2026 con atto del Sindaco metropolitano n. 347 del 20/12/2023. - Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2024 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 315 del 5/12/2023. <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 2024-2026, con atti del Sindaco metropolitano n. 66 del 12/03/2024.</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 2024-2026 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. 58 del 20/12/2023 e sulla base delle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2022 e suo aggiornamento 2023; - la sezione 2.2 "Performance" del PIAO 2024-2026. <p>Entro il prossimo mese di gennaio 2025 la Città metropolitana approverà l'aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.</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 2/12/2024 le parti hanno presigliato il Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza

relativo al triennio 2024-2026 in applicazione del CCNL dell'area della dirigenza delle Funzioni locali, sottoscritto il 16/07/2024 (di seguito CCNL) relativo al triennio 2019-2021.

Il Contratto si articola in due Capi: il Capo 1 disciplina le materie oggetto di contrattazione previste dal CCNL mentre il Capo 2 definisce i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024.

Articolato relativo al Capo 1 "Contratto collettivo integrativo dirigenti 2024-2026"

Art. 1 Campo di applicazione

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la decorrenza del CCI: esso si applica 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, ha durata triennale e si applica dal 1/01/2024 al 31/12/2026. Dalla data di entrata in vigore cessa di avere efficacia il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza sottoscritto il 23/12/2021 (P.G. N. 78238).

Il CCI oggetto della presente Relazione disciplina gli istituti contrattuali individuati dall'art. 35 del CCNL 16/07/2024.

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 all'eventuale verifica dello stato di attuazione del Contratto.

Art. 2 - Relazioni sindacali

L'articolo 2 richiama il sistema delle relazioni sindacali così come disciplinato dal CCNL che si articola nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa. La partecipazione a sua volta si articola in: informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione.

Art. 3 - Comitato dei Garanti

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. 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 e 5 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Gli articoli 4 e 5 confermano le vigenti regole normative e regolamentari per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. In particolare nel caso di revoca anticipata di un incarico legata ad esigenze organizzative, si dà atto che l'attribuzione del nuovo incarico verrà conferito previa ricognizione tra i dirigenti in servizio a tempo indeterminato eventualmente interessati².

Art. 6 – Materie oggetto di contrattazione integrativa

L'art. 6 richiama le materie oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 35 del CCNL 16/07/2024 che sono:

a. la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);

² D. lgs. 165/2001, art. 19 comma 1-bis

- 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);
- c. la definizione della quota relativa alla retribuzione di risultato per lo svolgimento di incarichi ad interim (art. 40 comma 2, del CCNL) secondo i parametri dettati dal secondo comma del citato articolo;
- 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 ss.mm.ii.;
- 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.

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

In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, le parti prendono atto che l'Ente costituisce annualmente il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in base all'art. 56 e 57 del CCNL 17/12/2020, con gli incrementi stabiliti dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024. Viene richiamato anche l'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 relativo al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti.

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

Il Fondo è destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e delle retribuzioni di risultato. Tutti gli importi spettanti sono riproporzionati in caso copertura della posizione dirigenziale inferiore all'anno. Alla retribuzione di posizione - compresi gli eventuali differenziali delle retribuzioni di posizione a seguito dell'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 12 - sono destinate risorse nel limite massimo dell'85% del Fondo dirigenti. La retribuzione di posizione viene quantificata entro i limiti retributivi minimi e massimi stabiliti dal CCNL e graduata sulla base di una specifica metodologia. 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. Per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 12, 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

Il CCNL del 16/07/2024 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. Tenuto conto degli incrementi contrattuali, le fasce vigenti nell'Ente sono così rideterminate³:

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

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

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 solo nel caso in cui il dirigente consegua un punteggio pari ad almeno 98 punti su 100.

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.

Tenuto conto del numero dei dirigenti in servizio, le parti hanno stabilito, confermando quanto contenuto nel precedente Contratto integrativo, che al 20% dei dirigenti valutati annualmente (con arrotondamento all'unità superiore) che abbiano 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.

In caso di affidamento di un incarico ad interim, per almeno 3 mesi e non superiore a 12 mesi, di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare e non subordinata a quella ricoperta, la retribuzione di risultato può essere maggiorata, limitatamente al periodo di sostituzione, di un importo annualizzato pari al 25% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico. Il relativo finanziamento è a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione.

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.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del D.lgs. 165/2001 in tema di responsabilità dirigenziale⁴, il

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

⁴ 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

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. 165/2001⁵.

Art. 11 - Incentivi per funzioni tecniche al personale dirigente

In deroga a quanto previsto dall'art. 45 del Codice, ai sensi dell'art. 8, comma 5, del D.L. n. 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. 75⁶.

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.

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

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 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.

È previsto che gli effetti della prima applicazione della disciplina degli incentivi per funzioni tecniche saranno oggetto di verifica tra le Parti.

Art. 12 - Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL, qualora a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente venga conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione

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.

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

⁶ Si veda l'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.

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 di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

A tal fine 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.

L'onere per i differenziali di posizione è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 ed è finanziato con le somme destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione e a quelle non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione. Le risorse così individuate rimangono indisponibili per altri utilizzi fino alla scadenza della corresponsione del differenziale. 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.

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

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

Si dà atto che 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. La presenza in servizio è attestata mediante registrazione con i sistemi elettronici adottati nell'ente. Si dà atto infine che 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

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

Art. 16 - Lavoro agile

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 e con esclusione delle attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. 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.

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.

CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DIRIGENTI ANNO 2024

Art. 1 Campo di applicazione

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.

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 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area della Dirigenza relativo all'anno 2024 in un importo pari a euro 497.716,47⁷ previa certificazione rilasciata dal Collegio dei Revisori in data 11/09/2024⁸.

Ai sensi dell'art. 39 del CCNL, una quota un 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

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

Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2024

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.

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.

⁷ Determinazione dirigenziale n. 1644/2024 esecutiva dal 26/09/2024.

⁸ Parere favorevole acquisito agli atti in data 25/09/2024 con PG 62373.

⁹ Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2024 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 315 del 5/12/2023 così come integrato e modificato dal PIAO 2024-2026 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 66 del 12/03/2024.

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

Fondo 2024 area dirigenza	importo
CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.3 - retribuzione di posizione 2024	331.448,00
CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.4 - retribuzione di risultato 2024	114.088,89
totale utilizzo contrattato	445.536,89
quota una tantum destinata all'erogazione degli arretrati relativi agli anni dal 2020 al 2023 per la retribuzione di posizione, e per la parte residua, alla retribuzione di risultato	52.179,58
totale fondo costituito	497.716,47

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)

Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto si applica dal 1/01/2024 al 31/12/2026. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto cessa di avere efficacia il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza sottoscritto il 23/12/2021 (PG. N. 78238).

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 per il 2024 il Sistema attribuisce i seguenti punteggi:

- 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.

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

Tentuto conto che l'ente ha approvato:

- Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2024-2026 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 59 del 20/12/2023;
- Bilancio di Previsione 2024-2026 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 60 del 20/12/2023;
- Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2024-2026 con atto del Sindaco metropolitano n. 347 del 20/12/2023;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2024 con atto del Sindaco metropolitano n. 315 del 5/12/2023.

Il Contratto Collettivo integrativo si pone la finalità di motivare il personale dirigente orientandolo al raggiungimento degli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2024 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/mm

La Dirigente
Dott.ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)

Bologna 6 dicembre 2024

Al Collegio dei Revisori Contabili
della Città metropolitana di Bologna

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

(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 del Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza 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), presigliato in data 02/12/2024¹ tra la delegazione datoriale e le OO.SS. dell'area dirigenza delle Funzioni locali.

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 Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza relativo al triennio 2024-2026 presigliato il 2/12/2024 (PG [79285 del 3/12/2024).

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO 1 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area della Dirigenza relativo all'anno 2024 in un importo pari a euro 497.716,47² previa certificazione rilasciata dal Collegio dei Revisori in data 11/09/2024³.

Modulo 1 – Sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Tabella 1: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità

Tipologia risorse e riferimento normativo		Anno 2024
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	CCNL 17/12/2020 art. 57 co. 2 lett. a): unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi compresa RIA del personale cessato fino al 31/12/2020 (<i>pari a 350,49 euro</i>)	1.491.803,17
		350,49
INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	CCNL 17/12/2020 art. 57 co. 2 lett. a) - art. 56 co. 1 e 2: Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 a decorrere dal 1° gennaio 2018; detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato	18.783,21
	CCNL 17/12/2020 art. 57 co. 2 lett c) importo corrispondente alle RIA non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 17/12/2020, compresa la quota di 13a mensilità	1.175,08
	CCNL 16/07/2024 Art. 39 co. 1: Incremento del 2,01% del monte salari 2018 a decorrere dal 1° gennaio 2021; detto incremento finanzia l'aumento di €780,00 annui pro-capite, di cui all'art.37, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato - anno 2024	17.018,22
	Incremento per lo svolgimento delle funzioni conferite dalla Regione da personale dirigente con decorrenza 01/01/2023 e assunzione nuova unità 01/07/2023	44.351,29
Totale risorse fisse		1.573.481,46

Modulo 1 - Sezione II – Risorse variabili

Tabella 2 schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse variabili

Riferimento normativo	Anno 2024
CCNL 17/12/2020 art. 57 co. 2 lett c) RIA non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL compresa la quota di 13a mensilità; QUOTA VARIABILE relativa ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente	257,23
CCNL 17/12/2020, art. 57 co. 2 lett. e): risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	21.431,75

² Determinazione dirigenziale n. 1644/2024 esecutiva dal 26/09/2024.

³ Parere favorevole acquisito agli atti in data 25/09/2024 con PG 62373.

CCNL 17/12/2020, art. 57 co. 2 lett. d): somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 - incarichi esterni svolti su designazione dell'ente	18.140,59
CCNL 16/07/2024 Art. 39 co. 1: Incremento del 0.46 % del monte salari 2018 per l'anno 2020 e del 2,01 % del monte salari 2018 per gli anni 2021, 2022 e 2023; detto incremento finanzia l'aumento di € 468,00 annui pro-capite per l'anno 2020 ed € 780,00 annui per gli anni 2021, 2022 e 2023, di cui all'art.37, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato – quota una tantum destinata all'erogazione degli arretrati relativi agli anni precedenti	48.866,60
CCNL 16/07/2024 Art. 39 co. 3: risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, e dentro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili-CCN L2019-2021 - 0,22 % del Monte salari 2018 - anno 2024 e quota una tantum per anni 2022 e 2023	4.969,47
Incremento dipendenti in servizio rispetto al 31/12/2018 (Dm 11/01/2022, art. 33 co. 1 bis dl 34/2019) - assunzione finanziata da ordinanza 18/24 per ricostruzione post alluvione	9.560,00
Totale risorse variabili	103.225,64

Modulo 1 – Sezione III – decurtazione del Fondo

Tabella 3 schema esemplificativo delle decurtazioni del fondo con riferimento alle risorse fisse e variabili

Riepilogo decurtazioni fondo dirigenti	Anno 2024
CCNL 12/02/2002 - art. 1 co. 3 lett. e): decurtazione posizione 6.500.000 (€ 3.356,97) per finanziamento tabellare	151.063,65
Decurtazione permanente dal 2015 (art. 1 co. 456 legge 147/2013)	366.098,20
Decurtazione per riduzione dotazione organica da 1/01/2015 (art. 1 co. 194 legge 266/2005, art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190)	242.214,00
Riduzione fondo per passaggio di funzioni ad altri enti (legge 56/2014 e legge regionale 13/2015, art. 67 co. Co. 16) e conseguente trasferimento di n. 4 dirigenti alla Regione Emilia Romagna e n. 1 dirigente ad ARPAE	206.975,57
Decurtazione art. 1 co. 236 Legge 208/2016 - allineamento fondo 2016 al Fondo 2015	153.135,77
Riduzione stabile per trasferimento n. 1 dirigente Agenzia regionale lavoro da 1/06/2018	36.191,00
Decurtazione art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017 Fondo anno 2020	21.529,64
Decurtazione art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017	1.782,80
Totale decurtazioni	1.178.990,63

Modulo 1 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Tabella 4 schema esemplificativo di sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo tendenziale	Anno 2024
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.573.481,46
Totale Sezione II (Risorse variabili)	103.225,64

B) eventuali decurtazioni	Anno 2024
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.177.207,83
Decurtazione risorse variabili	1.782,80
TOTALE DECURTAZIONE FONDO TENDENZIALE	1.178.990,63

C) Fondo sottoposto a certificazione	Anno 2024
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.573.481,46
Totale Sezione II (Risorse variabili)	103.225,64
Totale Sezione III (Decurtazioni)	-1.178.990,63
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	497.716,47

MODULO 2 DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Modulo 2 - Sezione I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Tabella 1 schema esemplificativo delle destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Destinazioni non disponibili ----- euro 0,00

Modulo 2 - Sezione II: Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

Tabella 2 schema esemplificativo di destinazioni regolate espressamente dall'Accordo sottoposto a certificazione

Descrizioni Voci	Anno 2024	Arretrati anni precedenti
CCNL 16/07/2024 art. 56 co. 1.c) - retribuzione di posizione	331.448,00	20.823,81
CCNL 16/07/2024 art. 56 co. 1.e) - retribuzione di risultato	114.088,89	31.355,77
TOTALE SEZIONE II	445.536,89	52.179,58

Modulo 2 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Non residuano somme da rinviare a successivi accordi.

Modulo 2 - Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione

integrativa sottoposto a certificazione

Tabella 3 schema esemplificativo

Riferimento normativo	Anno 2024
A) Totale Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o non regolate dal Contratto integrativo - (Tot. <i>Modulo 2 - Sezione I</i>)	0
B) Totale Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo (<i>Tot. Modulo 2 - Sezione II</i>)	445.536,89
C) Totale Destinazioni ancora da regolare (<i>Tot. Modulo 2 - Sezione III</i>)	0
TOTALE	445.536,89

Modulo 2 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico Accordo illustrato.

Modulo 2 - Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico - finanziario dei vincoli di carattere generale

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa (Retribuzioni di posizione) con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Tenuto conto dell'art. 40 comma *3bis* del D. Lgs. 165/2001 il quale stabilisce che la quota prevalente delle risorse variabili deve essere destinata ad incentivare l'impegno e la qualità della performance⁴, nel 2024 al risultato dei dirigenti sono destinati 114.088,89 euro a fronte di un importo di risorse variabili disponibile di 103.225,64 euro.

Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono attribuiti a consuntivo, sulla base della Relazione sulla performance e previa valutazione della performance individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il

⁴ Articolo 40, co. 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001 3-bis come modificato dal D. Lgs. 75/2017. Le P.A. attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, co. 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'art. 45, co. 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.

fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Parte non pertinente.

MODULO 3 SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1 schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo

Costituzione Fondo anno 2024 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2023

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		Fondo 2024	Fondo 2023	Variazione (2024-2023)	Fondo 2016
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	CCNL 17/12/2020 art. 57 co. 2 lett. a): unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi compresa RIA del personale cessato fino al 31/12/2020	1.492.153,66	1.492.153,66	0	1.486.002,88
INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	CCNL 17/12/2020 art. 57 co. 2 lett. a) - art. 56 co. 1 e 2: Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 a decorrere dal 1° gennaio 2018; detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato	18.783,21	18.783,21	0	0
	CCNL 16/07/2024 Art. 39 co. 1: Incremento del 2,01% del monte salari 2018 a decorrere dal 1° gennaio 2021; detto incremento finanzia l'aumento di €780,00 annui pro-capite, di cui all'art.37, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato - anno 2024	17.018,22	0	17.018,22	0
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	CCNL 17/12/2020 art. 57 co. 2 lett c) importo corrispondente alle RIA non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 17/12/2020, compresa la quota di 13a mensilità	1.175,08	145,08	1.030,00	0
	Incremento per lo svolgimento delle funzioni conferite dalla Regione da personale dirigente con decorrenza 01/01/2023 e assunzione nuova unità 01/07/2023	44.351,29	44.351,29	0	00
TOTALE RISORSE FISSE		1.573.481,46	1.555.433,24	18.048,22	1.486.002,88

<i>Risorse variabili</i>		<i>Fondo 2024</i>	<i>Fondo 2023</i>	<i>Variazione (2024-2023)</i>	<i>Fondo 2016</i>
POSTE VARIABILI SOTTOPOSTE AL TETTO ex art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017	CCNL 17/12/2020, art. 57 co. 2 lett. e): risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	21.431,75	21.431,75	0	0
	CCNL 17/12/2020 art. 57 co. 2 lett c) RIA non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL compresa la quota di 13a mensilità; QUOTA VARIABILE relativa ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente	257,23	0	257,23	0
POSTE VARIABILI NON SOTTOPOSTE AL TETTO ex art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017	CCNL 17/12/2020, art. 57 co. 2 lett. d): somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 - incarichi esterni svolti su designazione dell'ente	18.140,59	17.495,26	645,33	0
	CCNL 16/07/2024 Art. 39 co. 1: Incremento del 0,46 % del monte salari 2018 per l'anno 2020 e del 2,01 % del monte salari 2018 per gli anni 2021, 2022 e 2023 – quota una tantum destinata all'erogazione degli arretrati relativi agli anni precedenti	48.866,60	0	48.866,6	0
	CCNL 16/07/2024 Art. 39 co. 3: risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali - 0,22 % del Monte salari 2018 - anno 2024 e quota una tantum per anni 2022 e 2023	4.969,47	0	4.969,47	0
	Incremento dipendenti in servizio rispetto al 31/12/2018 (Dm 11/01/2022, art. 33 co. 1 bis dl 34/2019) - assunzione finanziata da ordinanza 18/24 per ricostruzione post alluvione	9.560,00	0	9.560,00	0
	CCNL 23/12/1999 art.37 (ora CCNL 17/12/2020, art. 57 co. 2 lett. b): risorse previste da disposizioni di legge: compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente con spese a carico della parte soccombente	0	0	0	3.350,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	103.225,64	38.927,01	64.298,63	3.350,00

<i>Decurtazioni del Fondo</i>	<i>Fondo 2024</i>	<i>Fondo 2023</i>	<i>Variazione (2024-2023)</i>	<i>Fondo 2016</i>
CCNL 12/02/2002 art. 1 co. 3 lett. e): decurtazione posizione di 6.500.000 (€ 3.356,97) per finanziamento tabellare.	151.063,65	151.063,65	0	151.063,65
Decurtazione permanente dal 2015 (art. 1 co. 456 legge 147/2013)	366.098,20	366.098,20	0	366.098,20
Decurtazione per riduzione dotazione organica da 1/01/2015 (art. 1 co. 194 legge 266/2005, art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190)	242.214,00	242.214,00	0	242.214,00
Riduzione fondo per passaggio di funzioni ad altri enti (legge 56/2014 e legge regionale 13/2015, art. 67 co. Co. 16) e conseguente trasferimento di n. 4 dirigenti alla Regione Emilia Romagna e n. 1 dirigente ad ARPAE	206.975,57	206.975,57	0	206.975,57
Decurtazione art. 1 co. 236 Legge 208/2016 - allineamento fondo 2016 al Fondo 2015	153.135,77	153.135,77	0	153.135,77
Riduzione stabile per trasferimento n. 1 dirigente Agenzia regionale lavoro da 1/06/2018	36.191,00	36.191,00	0	0
Decurtazione art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017 anno 2020	21.529,64	21.529,64	0	0
Decurtazione art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017 per allineamento al Fondo 2016	1.782,80	495,57	1.287,23	0
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	1.178.990,63	1.177.703,40	1.287,23	1.119.487,19

<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>	<i>Fondo 2024</i>	<i>Fondo 2023*</i>	<i>Variazione (2024-2023)</i>	<i>Fondo 2016</i>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.573.481,46	1.555.433,24	18.048,22	1.486.002,88
Risorse variabili	103.225,64	38.927,01	64.298,63	3.350,00
Decurtazioni	-1.178.990,63	-1.177.703,40	-1.287,23	-1.119.487,19
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	497.716,47	416.656,85	81.059,62	369.865,69

* Importo costituito con Determinazione dirigenziale n. 140 del 27/01/2023 e n. 1679 del 20/07/2023, rideterminato in euro 394.957,55 con Determinazione dirigenziale n. 1287 del 20/06/2024.

Tabella 2 Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo

Fondo anno 2024 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2023

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Non vi sono risorse non regolate dal presente Accordo

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Fondo 2024	Fondo 2023	Variazione (2024-2023)	Fondo 2016
CCNL 16/07/2024 art. 56 co. 1.c) - retribuzione di posizione	331.448,00	290.261,04	41.186,96	297.000,00
CCNL 16/07/2024 art. 56 co. 1.e) - retribuzione di risultato	114.088,89	126.395,81	-12.306,92	53.192,00
CCNL 23/12/1999 art.37 (ora CCNL 17/12/2020, art. 57 co. 2 lett. b): risorse previste da disposizioni di legge: compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente con spese a carico della parte soccombente	0	0	0	3.350,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	445.536,89	416.656,85	28.880,04	353.542,00

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE (EVENTUALI)

Non residuano somme da rinviare a successivi accordi

DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Riferimenti normativi	Fondo 2024	Fondo 2023	Variazione (2024-2023)	Fondo 2016
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	0	0	0	0
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	445.536,89	416.656,85	28.880,04	369.865,69
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	0	0	0	0
Totale destinazioni fondo sottoposte a certificazione	445.536,89	416.656,85	28.880,04	369.865,69

MODULO 4 COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Modulo 4 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del fondo trovano copertura finanziaria nel capitolo di spesa 102479 del Cdc 145. I relativi oneri riflessi e l'Irap sono previsti rispettivamente nei capitoli 102481 e 102480.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da rispettare, in sede di imputazione dei valori di competenza nei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo 2.

Modulo 4 - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Dal controllo a consuntivo del rispetto dei limiti di spesa nell'utilizzo del Fondo dirigenti per l'anno 2023 (come costituite nel Modulo I e come destinate secondo le quantificazioni del Modulo II) emerge che l'utilizzo consuntivato in sede di gestione rispetta il limite di spesa quantificato nella determina di costituzione del Fondo, così come rideterminato con Determinazione dirigenziale n. 1287 del 20/06/2024 in euro 394.957,55.

Descrizioni Voci	Anno 2023
retribuzione di posizione	289.665,68
retribuzione di risultato	105.291,87
TOTALE SEZIONE II	394.957,55

Si attesta inoltre che il Fondo 2023 rispetta i limiti di spesa del Fondo per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 co. 2 del D. Lgs. 75/2017.

Modulo 4 – Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del fondo trovano copertura finanziaria nel capitolo di spesa 102479 del piano esecutivo di gestione (conto del piano finanziario: U.1.01.01.01.000, descrizione conto: Retribuzioni in denaro, codice piano: 1).

In fase di previsione del bilancio 2024 sono state stanziati le risorse per coprire gli oneri della contrattazione integrativa derivanti dall'utilizzo delle risorse stabili e variabili, oltre a oneri riflessi e Irap sui capitoli di spesa 102480 e 102481.

Dall'Accordo presiglatto non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

Le risorse relative alle remunerazioni derivanti dal fondo, trovano copertura negli stanziamenti appositamente previsti nel bilancio sia con esigibilità 2024 che con esigibilità 2025 finanziata da FPV di spesa 2024, come da determina di costituzione del Fondo per l'anno 2024⁵, nel rispetto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (paragrafo 5.2).

VR/GP

La Dirigente
Dott.ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)

⁵ Vedi nota 2