



Comune di Casalecchio di Reno  
Via dei Mille, 9  
40033 Casalecchio di Reno (BO)

**Area Risorse**  
**Il Dirigente**



Casalecchio di Reno, 20 dicembre 2023

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
Comune di Casalecchio di Reno

---

**OGGETTO:** Preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 per il personale non dirigente del Comune di Casalecchio di Reno. **RELAZIONE ILLUSTRATIVA.**

Al fine del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, e della conseguente redazione della certificazione da parte del Collegio in indirizzo, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 30/3/2001, trasmetto la seguente documentazione:

- a. determinazione del Responsabile Servizio Personale Associato Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia n. 38 del 17/01/2023, avente ad oggetto: "SPA – Comune di Casalecchio di Reno: Costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile – anno 2023";
- b. deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 01/08/2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "Linee di indirizzo integrazione risorse di parte variabile fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2023 – articolo 79, comma 2, lettere b) e c), CCNL 16/11/2022";
- c. deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 05/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto: "Linee di indirizzo ulteriore integrazione risorse variabili Fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2023, articolo 79 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022";

- d. determinazione del Direttore Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia n. 671 del 13/12/2023, avente ad oggetto: “SPA – Comune di Casalecchio di Reno: Costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile e parte variabile - anno 2023”;
- e. deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 20/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto: “Integrazione Linee di indirizzo Fondo risorse decentrate Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni locali 16/11/2022 per l’anno 2023 di cui alla deliberazione n. 158 del 05.12.2023”;
- f. testo della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l’anno 2023 per il personale non dirigente dell’Ente, sottoscritta in sede di Delegazione Trattante in data odierna 20 dicembre 2023;
- g. la presente relazione illustrativa, redatta a supporto dell’analisi del testo della preintesa;
- h. la relazione tecnico-finanziaria.

Le relazioni di cui ai punti f) ed g) sono redatte secondo gli schemi predisposti, rispettivamente, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell’articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo n. 165/2001, di cui alla circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell’Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Preintesa: 20 dicembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><u>Parte Pubblica:</u>                      Presidente - Segretario Generale dott. Andrea Fanti                      Componenti - Dirigenti dott.ssa Fabiana Battistini e dott.ssa Monica Boschi</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u>                      FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa:</u>                      FP-CGIL, FP-CISL, UIL-FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Dipendenti del Comune di Casalecchio di Reno appartenenti a qualifica non dirigenziale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		Criteri di riparto e destinazione risorse decentrate dell'anno 2023
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	(Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori)
		(Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009:</p> <p>SI - Il Comune di Casalecchio ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 31 gennaio 2023; il piano della performance è confluito nella sottosezione Performance di detto Piano.</p> <p>Gli obiettivi, contenuti nel PIAO/Piano della performance, sono stati assegnati ai dirigenti e ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa (ora titolari di incarichi di elevata qualificazione) attraverso la redazione di Progetti di sviluppo triennali e schede di budget annuali; queste ultime contengono le attività e gli obiettivi di gruppo assegnati ai dipendenti per ciascun servizio, attraverso le conferenze di servizio.</p> <p>Per darne massima visibilità e comprensibilità i documenti sono pubblicati nel sito web sezione "Amministrazione trasparente" sezione "Performance".</p>

		<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto della legge 190 del 6 novembre 2012 e s.m.i:                  SI - il Piano Triennale 2023-2025 è confluito nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 31 gennaio 2023, pubblicato nel sito web sezione “Amministrazione trasparente” sezione “Disposizioni generali”.</p> <p>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D.Lgs. 150/2009, ora vedasi D.Lgs. n. 33/2013:                  SI - per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009:                  SI - La Relazione della Performance anno 2022 è stata validata dall’OIV in data 20 giugno 2023 e pubblicata sul sito web istituzionale, sezione “Amministrazione trasparente” sezione “Performance”.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b> =====</p>		

## **Modulo 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)*

#### a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. Identifica l'oggetto del contratto, ovvero trattasi dell'accordo per la definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2023 a favore del personale non dirigente dell'Ente. La parte pubblica evidenzia che, in ragione del fatto che il personale previsto in servizio nell'anno 2023 risulta inferiore rispetto al personale in servizio al 31/12/2018, per il Comune di Casalecchio di Reno vige il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ovvero l'entità destinata al fondo delle risorse decentrate nell'anno 2016.
- Articolo 2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazioni dell'Unione n. 38 del 17/01/2023 e n. 671 del 13/12/2023.
- Articolo 3. Definisce la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 a finanziamento di istituti contrattuali già vigenti ed elencati.
- Articolo 4. Disciplina l'indennità condizioni di lavoro e quantifica le risorse disponibili destinate alla erogazione dell'indennità oggetto dell'articolo.
- Articolo 5. Definisce i criteri per le progressioni orizzontali, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale, sottoscritto il 5 dicembre 2023, con riferimento al Contratto Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, in particolare articolo 14, e la quota di risorse stabili disponibili destinabile a tale istituto, distinti per area.
- Articolo 6. Quantifica le risorse destinate ad incentivi per funzioni tecniche, che non rientrano nei limiti del Fondo.
- Articolo 7. Definisce la materia dei compensi professionali destinati all'Avvocatura interna, quanto alla somma per l'anno 2023. La quota alimenta le risorse con destinazione specifica all'unico dipendente con funzioni di Avvocato. Disciplina la correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato del dipendente.
- Articolo 8. Quantifica le risorse ad incentivazione delle rilevazioni statistiche, integralmente finanziate da ISTAT e non rientranti nei limiti del Fondo.
- Articolo 9. Definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle somme rimaste disponibili, in favore dei compensi diretti a incentivare la performance dei dipendenti.
- Articolo 10. Definisce i tempi di applicazione dell'accordo.

#### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate:

- per un importo pari ad € 410.055,76 finalizzate ad istituti con destinazione vincolata, quali progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, indennità personale educativo nidi d'infanzia, e inoltre ad istituti correlati a particolari e specifiche prestazioni, quali indennità di turno, maggiorazione festiva, indennità condizioni di lavoro, esercizio di compiti che comportano indennità di specifiche responsabilità.

Per le indennità condizioni di lavoro si ha una quantificazione di € 13.000,00.

All'articolo 5 vengono individuate le risorse disponibili destinate a nuove progressioni orizzontali per l'anno 2023 per un importo massimo di € 26.700,00, fatte salve le situazioni dei dipendenti risultanti destinatari di progressione, in esito alle selezioni per Area, con diritto ad una delle maggiorazioni della quota di differenziale spettanti secondo le disposizioni del CCNL 16 novembre 2022, articoli 92, 96, 102, 106.

All'articolo 6 sono indicate le risorse per incentivare le funzioni tecniche, per € 36.587,17.

All'articolo 7 sono indicate le risorse finalizzate ai compensi professionali destinati all'Avvocatura interna, a seguito sentenze con spese compensate, per € 9.507,00 e sentenze favorevoli con spese a carico della parte soccombente per € 2.000,00.

All'articolo 8 sono indicate le risorse ad incentivazione di indagini statistiche per € 2.243,56.

All'articolo 9 vengono individuate le risorse disponibili destinate per un importo pari ad € 153.810,88 a compensare la performance dei dipendenti e per € 40.000,00 a compensare le attività progettuali indicate dalla Giunta.

#### c) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno.

#### d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, alle norme di contratto nazionale e alla giurisprudenza contabile, in conformità ai quali è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 122 del 30/10/2018.

#### e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Per l'anno 2023, alla luce del parere ARAN CFL234/2023, si è concordato di attivare progressioni economiche all'interno delle Aree secondo i criteri stabiliti dall'articolo 23 del Contratto Decentrato Integrativo territoriale, sottoscritto il 5 dicembre 2023 con riferimento al Contratto Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, in particolare articolo 14, con decorrenza dal 1° gennaio 2023.

Le progressioni comporteranno, nel rispetto del principio di selettività, definito al 50% dei passaggi rispetto ai partecipanti alle selezioni, un importo come sopra già indicato di euro 26.700,00 incidente sulle risorse di parte stabile del fondo, fatte salve eventuali situazioni di dipendenti risultanti destinatari di progressione, in esito alle selezioni per Area, con diritto ad una delle maggiorazioni della quota di differenziale spettanti secondo le disposizioni del CCNL 16 novembre 2022, articoli 92, 96, 102, 106.

#### f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Per il presente punto vedasi allegato.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti e/o integrazioni ed in attesa di ricevere le risultanze del controllo di compatibilità.

Cordialmente.

LA DIRIGENTE AREA RISORSE  
Dott.ssa Fabiana Battistini  
(Sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)

# RISULTATI ATTESI 2023 – Allegato Relazione illustrativa Accordo 2023

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI: ALBERO DELLA PERFORMANCE



## RISULTATI ATTESI 2023

### DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2023: **Descrizione del processo**

---

A - Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione. :

Le linee programmatiche di mandato. Approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni (sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione).

Il Documento Unico di Programmazione (Art 170 TUEL), Approvato dalla Giunta e presentato entro il 31 di luglio al Consiglio comunale che lo approverà successivamente; la Giunta, entro il 15 novembre, presenta la Nota di aggiornamento del DUP entro il 15 novembre al Consiglio Comunale corredata dallo schema di bilancio di previsione triennale, da approvare entro il 31 dicembre. Il DUP ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente. *(Il Comune di Casalecchio ha aderito alla sperimentazione per l'introduzione del nuovo ordinamento contabile degli EE.LL. ex D.Lgs. 118/2011 e, quindi, ha adottato il DUP che si inserisce nel sistema integrato di programmazione)*

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione - PIAO, Approvato annualmente dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale entro il 31 gennaio, assegna su base triennale ai Dirigenti gli obiettivi e le risorse umane. Inoltre con il PIAO sono assegnati gli obiettivi di performance ai Responsabili titolari di Elevata Qualificazione – EQ e ai dipendenti. E' composto dai progetti di sviluppo triennali e dalle schede di budget annuali.

# RISULTATI ATTESI 2022

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2022: **Descrizione del processo**

---

### B - Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi viene effettuato sulla base di report semestrali predisposti da Dirigenti e Responsabili di Servizio ed esaminati dal Nucleo di valutazione.

Le risultanze dei report al 31 dicembre costituiranno la base per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa.

### C - Misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è stato modificato dalla Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di valutazione , con deliberazione n.ro 122 del 30/10/2018

Il Comune di Casalecchio di Reno misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree e ai Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

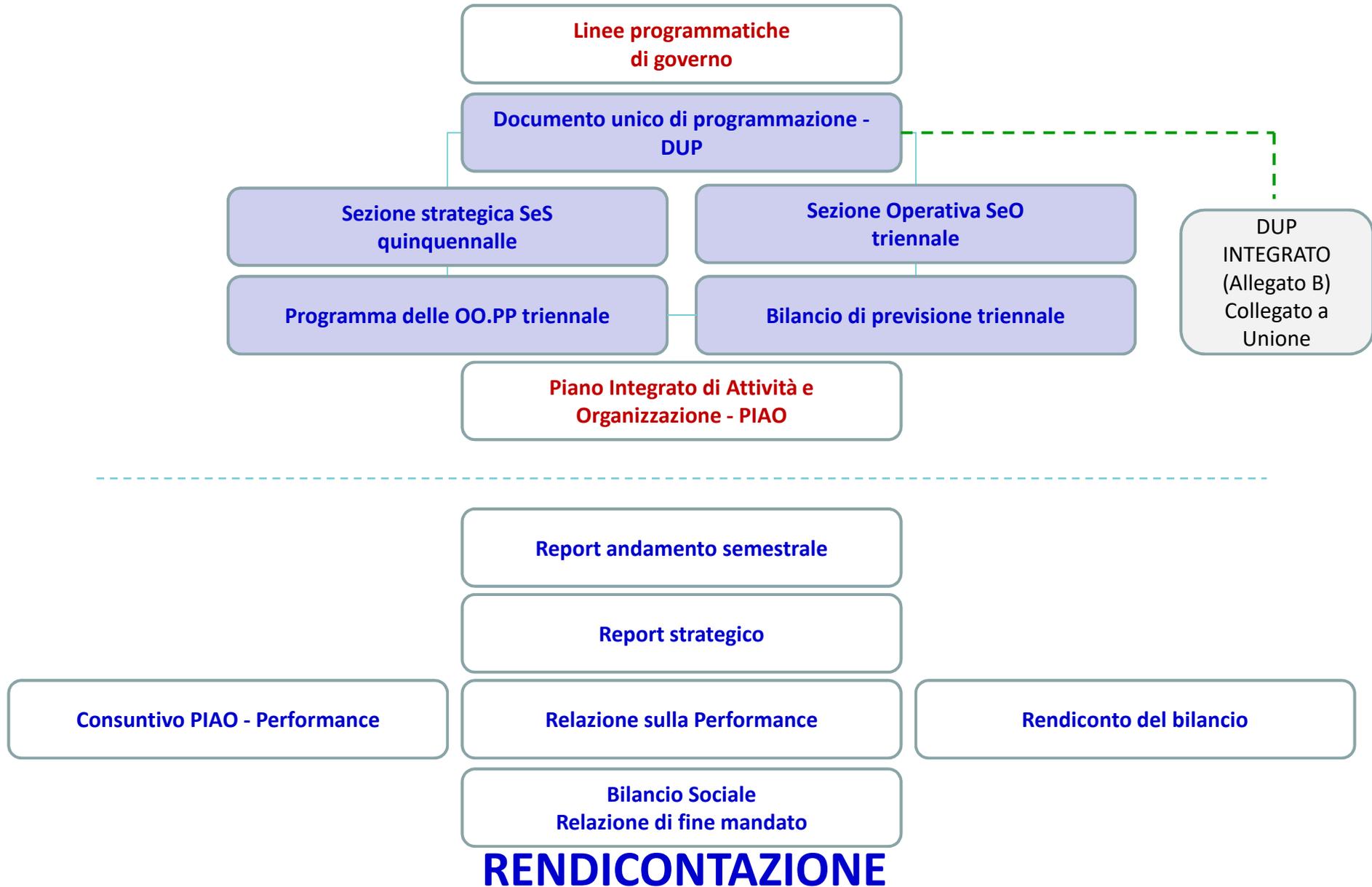
### D - Relazione sulla performance

Prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b), del d.lgs. N. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri principali interlocutori, interni ed esterni, la performance dell'Ente con riferimento all'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo di gestione della Performance.

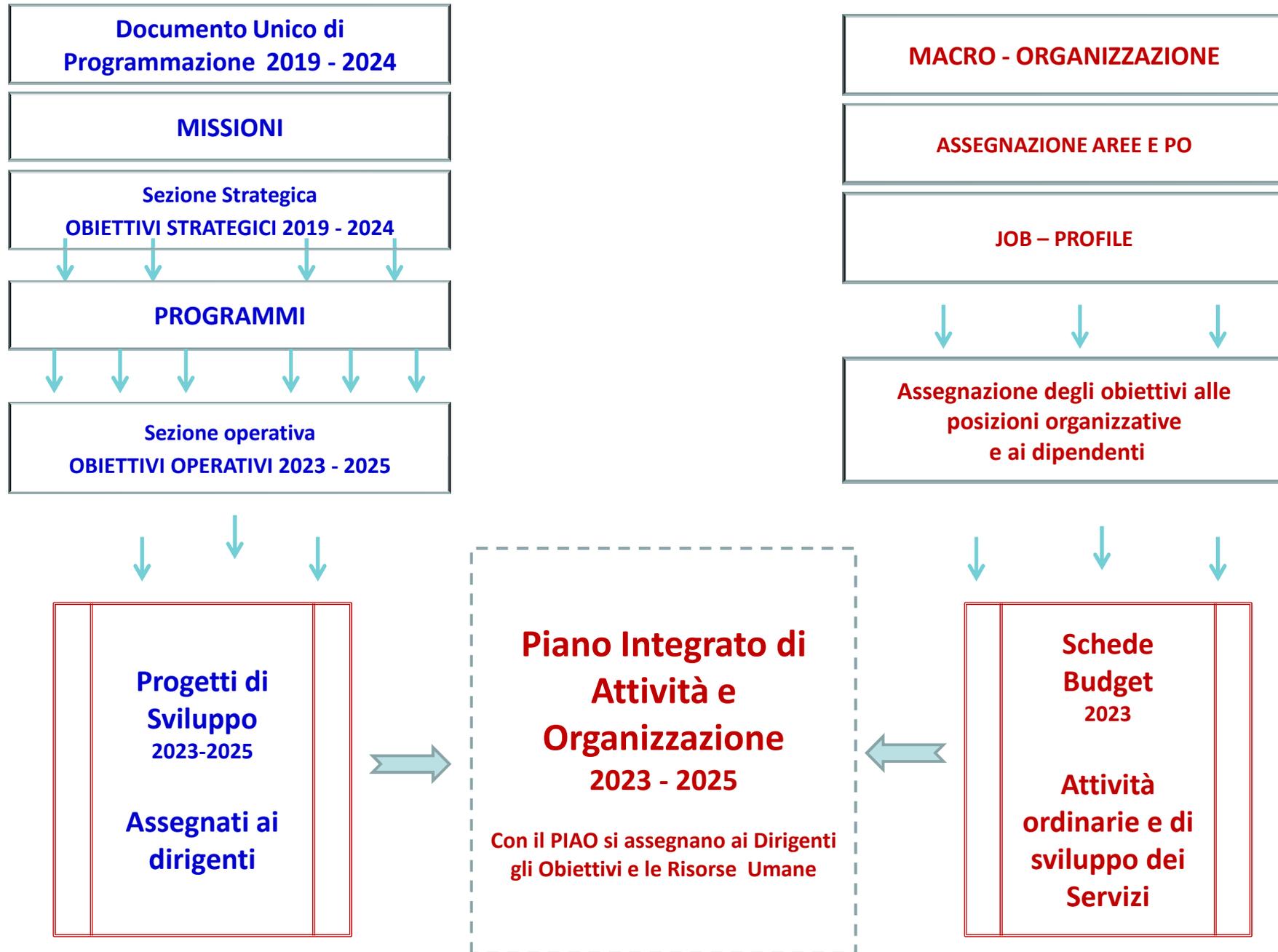
In particolare, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

# ALBERO DELLA PERFORMANCE: schema

## PROGRAMMAZIONE



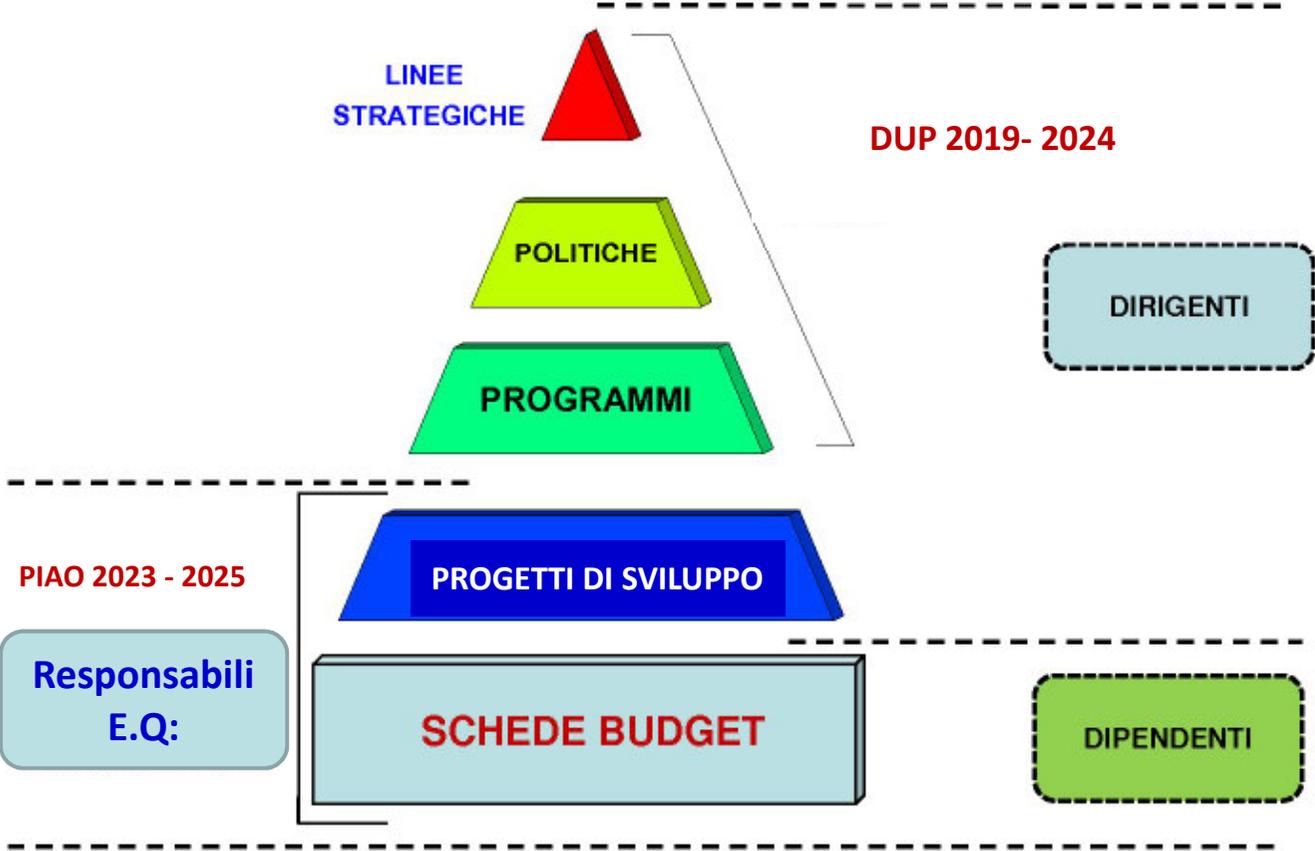
# Programmazione e Organizzazione



# RISULTATI ATTESI 2022

## COLLEGAMENTO TRA PIANIFICAZIONE E OBIETTIVI

L'immagine rappresenta il collegamento tra la pianificazione strategica e gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa nonché, in tratteggio, il collegamento tra strumenti di programmazione e valutazione delle performance individuali.



# RISULTATI ATTESI 2022

## MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI

---

Il 31 dicembre 2023 saranno rilevati i risultati conseguiti che costituiranno la base per la valutazione della performance di tutto il personale, secondo quanto definito dal sistema di misurazione della performance individuale dell'ente, relativamente ai risultati conseguiti.

Costituiranno la base della rilevazione e conseguente redazione dei report i Progetti di sviluppo e le Schede di budget, approvate con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO, che saranno valutati secondo il sotto riportato schema:

Sono considerati tre gradi di raggiungimento:

Obiettivo pienamente raggiunto, conseguimento da 90% a 100%

Obiettivo parzialmente raggiunto, conseguimento da 80% a 89%

Obiettivo che presenta criticità, conseguimento inferiore al 79%

Successivamente, prima dell'erogazione dei compensi incentivanti ai dipendenti, si procederà alla redazione della Relazione della Performance, previa validazione del Nucleo di Valutazione, come previsto da dall'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.

## RISULTATI ATTESI 2022

### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

---

I dirigenti, come indicato nel sistema di valutazione, hanno individuato e assegnato attraverso le conferenze di area per l'anno 2023 quattro comportamenti organizzativi.

Tali comportamenti devono favorire la crescita della consapevolezza che ciascun dipendente deve tenere nella quotidianità in relazione ai propri compiti e agli obiettivi di struttura.

La valutazione dei comportamenti organizzativi sarà effettuata attraverso dal dirigente con il supporto della posizione organizzativa attraverso l'osservazione diretta.

La scheda di valutazione, che sarà consegnata al dipendente con colloquio individuale a fine anno, riporterà la somma data dai valori assegnati ai comportamenti e dai risultati conseguiti secondo lo schema sotto riportato:

