



|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Rispetto dell'iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>   | <b>Intervento<br/>dell'Organo di<br/>controllo interno.</b>  |   |
|  | <b>Allegazione della<br/>Certificazione<br/>dell'Organo di<br/>controllo interno<br/>alla Relazione<br/>illustrativa.</b>  |   |
|  | <b>Attestazione del<br/>rispetto degli<br/>obblighi di legge che<br/>in caso di<br/>inadempimento<br/>comportano la<br/>sanzione del divieto<br/>di erogazione della<br/>retribuzione<br/>accessoria</b> | <p>Il Consiglio metropolitano, in data 05.07.2018, ha approvato il Bilancio di previsione 2018-2020 con deliberazione R.G. n. 31/2018 atti n. 151388\2018\5.3\2018\7 avente ad oggetto: "Approvazione in via definitiva del Bilancio di previsione 2018/2020 e relativi allegati" e in data 05.07.2018, ha approvato il DUP per il triennio 2018-2020 con deliberazione R.G. n. 30/2018 atti n. 150925\2018\5.4\2018\1, ai sensi dell'art. 170 del Dlgs. 267/00. Con Decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 172 del 18/07/2018 è stato approvato il PEG 2018-2020, Piano della performance della Città metropolitana di Milano;</p> |
|  |  | <p>Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 13/2018 del 18 gennaio 2018 atti n. 0008837\1.18\2018\2 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2018-2020 (PTPCT 2018-2020).</p>  |
|  |  | <p>Nel sito istituzionale vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori), nonché le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze sui costi della contrattazione integrativa (art. 21, c. 2, D.Lgs. 33/13)</p> <p>Non appena l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato.</p>  |
| <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>Il Settore Programmazione, Controllo e Trasparenza ha predisposto la Relazione della Performance approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG 79/2018 del 15/03/2018.</p> |  |   |
| <b>Eventuali osservazioni</b>  |  |   |

## **Modulo II. Illustrazione dell'articolato del contratto**

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato a seguito della costituzione della città Metropolitana di Milano ai sensi della L. 56/2014 che, all'art. 1 stabilisce il subentro dell'Ente in tutti i rapporti attivi e passivi della Provincia di Milano.

Il CCDI si applica al personale dipendente dirigente, ha vigenza per la parte normativa 01.01.2018 - 31.12.2020 e per la parte economica fino al 31.12.2018.

Complessivamente il testo dell'articolato risponde alle direttive approvate con decreto del Sindaco Metropolitan del n. Rep. Gen. n. 267/2018 del 13.11.2018:

- a) il miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità interna dell'ente, mediante la razionalizzazione e lo snellimento della struttura organizzativa, accompagnando agevolmente l'attuazione del processo di riordino funzionale delle strutture;
- b) l'esigenza di imprescindibile correlazione tra le attività da svolgere e le risorse economiche e finanziarie disponibili, con definizione dei servizi da erogare e delle modalità di utilizzo delle risorse da parte delle singole direzioni, nel rispetto del principio di razionalizzazione e snellimento delle strutture amministrative e del principio di riduzione della spesa;
- c) la definizione dei criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate per l'area della dirigenza, secondo le finalità e il rispetto delle normative vigenti, nelle more del rinnovo del CCNL;
- d) il riconoscimento della valorizzazione del personale Dirigenziale, tenuto conto del processo di riduzione delle figure, in relazione alle posizioni istituite e ai ruoli assegnati e dell'efficace raccordo con le altre Posizioni di responsabilità presenti nell'Ente, per il perseguimento degli obiettivi assegnati;
- e) la conferma della stretta correlazione tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli direttori e la rilevazione del monitoraggio della performance, in relazione al processo di misurazione dei risultati vigente;
- f) l'allineamento tendenziale al sistema retributivo applicato ai dirigenti del Comune di Milano, laddove compatibile, anche per l'omogeneità di trattamento e in relazione alle sinergie in atto tra i due Enti;
- g) la revisione e l'adeguamento degli istituti contrattuali dell'Area della Dirigenza, in relazione alla struttura dell'Ente ed ai servizi erogati, già previsti nel precedente accordo contrattuale decentrato e negli accordi successivi riguardanti l'Area della Dirigenza.

### **Esame in dettaglio degli articoli**

1. *Ambito di applicazione e decorrenza* riguarda il campo di applicazione e durata (triennale del CCDI) ed è stato stipulato per dare certezza sui limiti applicativi dell'articolato del contratto.
2. *Servizi minimi essenziali* aggiorna la previsione contenuta nel preesistente CCDI prevedendo le posizioni dirigenziali interessate.
3. *Sistema delle relazioni sindacali* riguarda i modelli di relazione sindacale e i diritti e le prerogative sindacali. Si tratta prevalentemente di un richiamo alle norme che dettagliano disposizioni e principi già previsti in via generale dalla contrattazione nazionale con la precisazione che l'amministrazione fornirà alle OO.SS. la documentazione relativa alle materie in discussione.
4. *Interpretazione autentica del CCDI*: - viene regolato il caso in cui insorgano controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel contratto
5. *Comitato dei Garanti* – la disciplina del comitato dei garanti è conforme all'art.15, comma 2, del CCNL - Area Dirigenza – del 23.12.1999, così come modificato dall'art. 14, comma 1 del CCNL - Area Dirigenza - del 22.02.2006.
6. *Composizione delle delegazioni trattanti*: viene prevista la composizione numerica delle delegazioni in modo da favorire l'ordinato svolgimento delle trattative.
7. *Prerogative e agibilità sindacali*: regola le modalità di fruizione dei permessi sindacali;

8. *Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato* – Il fondo viene determinato annualmente dall'amministrazione con i criteri previsti dall'art.26 del CCNL del 23.12.1999, viene prevista l'assegnazione di una quota di almeno il 30% del fondo per la retribuzione di risultato.

9. *Retribuzione di posizione* – L'articolo, che richiama disciplina in conformità all'art.27 CCNL 23.12.1999. i valori economici delle fasce retributive destinate ai dirigenti.

10. *Retribuzione di risultato* – l'ente destina una quota significativa delle risorse alla remunerazione della performance dirigenziale, come previsto dalla vigente normativa.

11. *Omnicomprendività del trattamento economico* - Si stabilisce che tutte le attività in istituto e gli incarichi connessi al generale funzionamento dell'ente devono rientrare nel trattamento economico.

12. *Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro* - Si conferma l'impegno a proseguire nella attuazione delle norme di cui al D.lgs.81/08 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

13. *Pari opportunità e benessere organizzativo* - Si ribadisce il ruolo centrale nelle politiche del personale del rispetto delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze di genere e della promozione del benessere organizzativo. A tale scopo si valorizza il ruolo del Comitato Unico di Garanzia, previsto dalla D.lgs. 183/10, come interlocutore costante e privilegiato sui temi.

14. *Verifica attuazione CCDI* – Viene prevista la verifica, con periodicità annuale, dei risultati riguardanti l'applicazione degli istituti economici e normativi del contratto.

15. *Disposizioni finali e disapplicazioni*- Cessano di produrre effetti gli accordi incompatibili con il presente contratto.

Il presente contratto contiene inoltre la ripartizione delle risorse che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di concordare le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie presenti nel fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per i dirigenti. Infatti, la retribuzione dei dirigenti si compone di una parte fissa (cosiddetto tabellare) e di una parte accessoria, che si divide a sua volta in una parte con carattere di stabilità (retribuzione di posizione, che remunera le responsabilità connesse al ruolo affidato) e di una parte variabile, detta retribuzione di risultato, che remunera il conseguimento degli obiettivi di anno in anno prestabiliti.

Inoltre, per determinati dirigenti coinvolti in attività di progettazione e, al risultato può affiancarsi una quota di incentivo specifico regolato dalla legge per le progettazioni compiute internamente all'ente, senza cioè ricorrere a professionisti esterni. Analogamente per i professionisti legali del Settore Avvocatura sono inseriti gli onorari da corrispondere.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse Anno 2018

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| Descrizione  | Importo               |
|--|-----------------------|
| CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione                  | € 1.311.674,77        |
| CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato                  | € 550.000,00          |
| <b>TOTALE somma posizione e risultato</b>                        | <b>€ 1.861.674,77</b> |
|  |                       |
| Incentivi professionisti legali CCNL 23/12/99 art. 37 Avvocatura | € 35.500,00           |
|  |                       |
| <b>Totale Trattamento Accessorio dirigenti anno 2018</b>         | <b>€ 1.897.174,77</b> |

Risultano nel trattamento accessorio dei Dirigenti per il 2018 anche €. 35.500,00, destinati al finanziamento delle spese per compensi ai professionisti legali, impegnati con determinazione RG N. 6839/2018 del 02/10/2018.

#### C) effetti abrogativi impliciti

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

In base alla metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente approvati con Deliberazione della Giunta Provinciale 3.12.2010 RG n. 517 recante "Aggiornamenti metodologici e regolamentari in tema di valutazione delle posizioni dirigenziali. Definizione del nuovo assetto retributivo della dirigenza dell'Ente" l'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance (O.I.V.P.), predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali in virtù della complessità della struttura, dell'entità delle risorse gestite, del quadro delle relazioni, del livello di integrazione e trasversalità, del grado di managerialità e responsabilità della posizione.

Il punteggio risultante determina l'inserimento in una fascia retributiva che viene graduata nel CCDI

I risultati delle attività svolte dai dirigenti sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati. Il sistema di valutazione adottato con decreto del sindaco metropolitano RG n. 290 del 21/11/2016 e con la validazione dell'OIV dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato definita in proporzione alla percentuale di raggiungimento dei criteri di valutazione. La quantificazione della retribuzione di risultato viene effettuata secondo il criterio della proporzione lineare Tabelle allegate al nuovo sistema di valutazione.

Per la retribuzione di risultato, il contratto prevede un premio massimo di risultato è pari al 40% del valore della posizione, per tutte le posizioni. La liquidazione del premio viene graduata secondo le tabelle parametriche in base al punteggio ottenuto.

Sono previste integrazioni, a titolo di retribuzione di risultato, nei casi di copertura con incarichi ad interim delle posizioni temporaneamente vacanti a Direttori di Settore. L'incarico ad interim assunto dal Direttore di Area per uno o più Settori non comporta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo. Il compenso, pari al 25% della retribuzione di posizione annua previsto per il posto temporaneamente vacante e riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim, viene erogato a titolo di retribuzione di risultato, in base alla risultanze della valutazione annua del Dirigente validata dall'O.I.V.P. In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

Al Vicedirettore Generale al Vice Segretario Generale (Vicario), a titolo di retribuzione di risultato, è riconosciuta una quota ulteriore pari al 16% della retribuzione di posizione. Il suddetto compenso, riproporzionato in base alla durata dell'incarico, viene erogato in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validato dall'O.I.V.P.

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

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

Il principio dell'onnicomprendività della retribuzione è contenuto nell'art. 24 del Dlgs.165/2001 e in base a tale disposizione il trattamento economico remunera completamente ogni incarico comunque conferito agli stessi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente. Il presente CCDI adegua l'ordinamento a tale previsione.

A favore della dirigenza, accanto al trattamento stipendiale, è prevista la corresponsione del solo trattamento economico accessorio rappresentato dalla retribuzione di posizione e di risultato.

Il presente contratto suddivide le risorse presenti nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2018 in modo da:

- assicurare il finanziamento delle posizioni stabili di responsabilità dei dirigenti;
- incentivare il conseguimento di obiettivi predeterminati, il rispetto e il miglioramento di adeguati standard di attività;
- favorire l'apporto di ciascun dirigente al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente;

In dettaglio il CCDI in oggetto permette di:

- remunerare i dirigenti per la parte accessoria connessa alla responsabilità di direzione degli incarichi assegnati ed è quindi direttamente collegata alla complessità degli stessi.
- remunerare il conseguimento dei risultati definiti annualmente secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

Si attesta la correlazione tra gli strumenti di programmazione dell'ente e la retribuzione legata alla posizione ed al risultato, in quanto sono legate alle competenze, alle risorse assegnate e gestite e alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa e della valutazione dei comportamenti.

Il contratto prevede la promozione della sicurezza e salute nel luogo di lavoro, delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL DIRETTORE  
SETTORE TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

*Olga Nannizzi*

*(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U.445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate)*