



<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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;
	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).
	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) Non appena l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. 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.
<b>Eventuali osservazioni</b>	

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

A) 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.

In seguito alla sottoscrizione del CCNL 21.05.2018 si è proceduto alla predisposizione di un nuovo CCDI, giungendo alla sottoscrizione della Preintesa, in data 26/11/2018, la quale trova applicazione per il personale dipendente non dirigente, ha vigenza per la parte normativa 1.1.2018 - 31.12.2020, mentre per la parte economico ha rilevanza dall'1.1.2018 al 31.12.2018.

Di seguito vengono descritte brevemente le indennità che trovano applicazione nel CCDI richiamato:

- *Indennità di turno*, è stata prevista per le strutture che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore, la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni, festivo, festivo-notturno e viene attribuita per i periodi di effettiva prestazione del servizio nella misura prevista dal CCNL (art. 23 CCNL 21.05.2018) e disciplinata dall'art.12 del CCDI.

- *Indennità condizioni di lavoro - ai sensi dell'art 70 – bis del ccnl 21.05.2018 viene attribuita un'unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate – b) esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti – c) implicanti il maneggio valori*

- *attività disagiate*: L'indennità per attività disagiate è riconoscibile solo alle categorie A, B e C, viene destinata esclusivamente al personale che opera in situazioni lavorative particolari per la loro natura o per la forma organizzativa (orario e modalità di effettuazione) e stata disciplinata dall'art.14 del CCDI.

- *attività implicanti il maneggio valori* viene attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Tale indennità giornaliera compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Il dirigente della struttura organizzativa interessata certifica le giornate di presenza al servizio e il valore medio mensile dei valori maneggiati. L'art.14 lett. c) del CCDI prevede una indennità giornaliera e di € 1,00 fino a € 200 maneggiati, € 1,50 per valori maneggiati tra € 200,01 e € 2.000 ed € 2,00 per valori maneggiati oltre € 2.000.

- *attività esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti*, l'indennità può essere erogata in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate dall'art.14 lett. b) del CCDI, che comportino una esposizione diretta e continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

*Reperibilità*, è stata prevista dal CCNL 21.05.2018 art. 24, per affrontare le esigenze che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro, previste dall'art.13 del CCDI.

*Indennità specifiche responsabilità CCNL 21.05.2018 art. 70 quinquies c. 1*, tale indennità è destinata alla corresponsione di compensi al personale della categoria B e C e della categoria D, non incaricato di posizione organizzativa - responsabili uffici -, che svolge compiti comportanti specifiche responsabilità individuati dall'art.15 del CCDI.

*Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a), art. 69 CCNL 21.05.2018 e artt. 16-18 del CCDI*, vengono erogati attraverso corresponsione di compensi correlati al merito e secondo i criteri individuati con il sistema di valutazione adottato con decreto del sindaco metropolitano RG n. 290 del 21/11/2016 e con la validazione dell'OIV.

Si precisa che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2018, sono pari ad €. 2.050.000,00, sono decurtate dal fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 67 c. 2 del CCNL 21.05.2018.

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€ 1.380.000,00
Maggiorazione premio individuale (art 69 CCNL 21.05.2018)	50.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (pregresse e nuove)	€ 2.150.000,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno	€ 120.815,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio	€ 16.450,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di reperibilità – Indennità di maneggio valori	€ 161.015,80
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€ 113.900,07
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 185.000,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 527.912,00
Totale	€ 4.705.092,87

## B) effetti abrogativi impliciti

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con

il presente contratto.

C) 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 in quanto verso il personale si applicano i criteri adottati con il sistema di valutazione adottato con decreto del sindaco metropolitano RG n. 290 del 21/11/2016 e con la validazione dell'OIV. Si tratta di un modello applicativo per la misurazione e valutazione della performance che garantisce, tra gli altri, un maggior grado di differenziazione nell'attribuzione delle valutazioni medesime e un più stretto collegamento tra valutazione e risultati conseguiti, introducendo di fatto dei correttivi rispetto al precedente sistema di valutazione.

Il sistema per l'erogazione dei premi collegati alla performance individuale, in base alla normativa vigente, che individua nella valorizzazione del merito lo strumento per il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative, sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati con decreto del sindaco metropolitano RG n. 290 del 21/11/2016 e con la validazione dell'OIV. La valutazione positiva dei risultati dei titolari di Posizione Organizzativa 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, analogamente al personale dirigente. I compensi per la produttività e la retribuzione di risultato sono erogabili a conclusione del processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, dopo che l'Organismo Indipendente di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione, attraverso la compilazione di schede di valutazione da parte dei Dirigenti.

Ai sensi dell'art 69 CCNL 21.05.2018 è stato introdotto l'istituto della "maggiorazione del premio individuale", ovvero ai dipendenti che nell'ente conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato sulla base di criteri selettivi, cos' come precisato nell'art.17 del CCDI.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche e in ogni caso sono rinviate ad uno specifico accordo.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi ci si attende un incremento della produttività del personale, con le seguenti modalità:

- assicurare il finanziamento degli importi relativi alle progressioni economiche attribuite ai dipendenti nel corso degli anni, che costituiscono emolumenti fissi e continuativi;

- assicurare il finanziamento dell'indennità di comparto, importo fisso e continuativo previsto espressamente a carico del fondo da parte del CCNL;

Per la tipologia delle predette voci non sussistono specifici risultati attesi in quanto le medesime sono disciplinate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni.

- il contratto stipulato permette inoltre di quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare alcune specifiche situazioni previste dal nuovo CCNL 21.05.2018; tali utilizzi riguardano:

- le prestazioni di lavoro effettuate su turni, sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.).

- le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni rischiose per la propria salute e per l'integrità personale;

- la pronta reperibilità, vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici al di fuori dell'orario di servizio per far fronte a necessità derivanti da eventi imprevedibili entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita.

- compensare le responsabilità derivanti dal maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite dal CCNL e dal CCDI normativo;
- assicurare la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in condizioni disagiate quali la manutenzione delle strade e degli edifici di proprietà provinciale;
- assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D e C, nei limiti del CCNL, e secondo i criteri del contratto integrativo di parte normativa; la voce assicura che determinate tipologie di responsabilità trovino espresso riconoscimento, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti;

Il sistema, come esplicitato nella sezione precedente della relazione, si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo del singolo in riferimento a obiettivi individuali e valutazione dei comportamenti tenuti del dipendente entro il proprio contesto organizzativo.

Tutti questi elementi di valutazione sono portati a conoscenza dei dipendenti all'avvio delle attività tramite colloqui individuali o di gruppo, in modo che risulti chiaro verso quali ambiti specifici deve essere indirizzata l'attenzione per l'anno in corso. Il risultato atteso del contratto nell'individuare le risorse per la produttività è quindi quello di incentivare i dipendenti nella realizzazione di obiettivi specifici individuali, nel mantenimento o miglioramento di attività standardizzate e routinarie, nel miglioramento dei comportamenti nell'ambito dello specifico gruppo di lavoro e verso gli utenti esterni.

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione (PEG) piano dettagliato degli obiettivi), si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa, della valutazione dei comportamenti.

F) 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)