



**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO –
PERSONALE DIRIGENTE**

Relazione illustrativa (ART. 40, comma 3 – Sexies, D.lgs. 165/2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa:
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: - Segretario Generale</p> <p>Componenti: - Direttore Area Risorse Umane</p> <p align="center">- Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL – CISL – UIL – CSA - DIREL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle):</p> <p>CGIL – CISL – UIL – CSA</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Città Metropolitana di Milano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Servizi Minimi essenziali</p> <p>b) Sistema delle relazioni sindacali</p> <p>c) Interpretazione autentica CCDI</p> <p>d) Comitato dei Garanti</p> <p>e) Delegazioni trattanti</p> <p>f) Prerogative e agibilità sindacali</p> <p>g) Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato</p> <p>h) Retribuzione di posizione-Retribuzione di risultato</p> <p>i) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, pari opportunità e benessere organizzativo</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con Decreto n. 62/2016 del 23/03/2016 il Sindaco metropolitano ha approvato, in attesa dell'approvazione del bilancio annuale di previsione 2016, il documento contenente gli indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2016, assegnando alle strutture organizzative obiettivi non strettamente collegati alle risorse finanziarie del bilancio di previsione, in corso di elaborazione, al fine di consentire alle stesse strutture di operare fin dall'inizio dell'esercizio sulla base di indirizzi e obiettivi di performance individuale e organizzativa definiti in modo da poterne controllare l'avanzamento e consentire l'adozione, in tempo utile, dei necessari correttivi.</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</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 che è stata validata dall'O.I.V.P. in data 15.3.2016.</p>		
Eventuali osservazioni		

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 1.1.2016- 31.12.2018 e per la parte economica fino al 31.12.2016.

Complessivamente il testo dell'articolato risponde alle direttive approvate con decreto del Sindaco Metropolitan del n.:

a) la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran e Ragioneria Generale dello Stato e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti;

b) la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato terrà conto dell'assetto macrostrutturale dell'Ente, il trattamento economico accessorio spettante ai dirigenti deve essere correlato alle funzioni e alle responsabilità attribuite e ai risultati conseguiti secondo tali indicazioni:

- i valori economici delle retribuzioni di posizione sono definiti in base alla graduazione delle posizioni dirigenziali risultante dalla pesatura delle stesse, tenendo conto dei parametri adottati dall'ente in relazione alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali; un compenso maggiore viene correlato alle strutture organizzative complesse;

- le retribuzioni di risultato vengono erogate valorizzando i risultati ottenuti dai dirigenti e sono definite secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, in proporzione ai risultati della valutazione;

c) le disposizioni contrattuali dovranno essere informate al principio di onnicomprensività del trattamento economico;

d) l'ente si impegna nella promozione della sicurezza e salute nel luogo di lavoro, delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

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 del ccnl 23.12.1999

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 pari ad almeno il 30% 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

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

11. Omnicomprensività 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

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	€ 1.515.593,56
CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato	€ 664.755,00
Somma posizione e risultato	€ 2.180.348,56
CCNL 23/12/99 art. 37 Avvocatura	€ 35.500,00
Totale	€ 2.215.848,56

C) effetti abrogativi impliciti

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti 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 deliberazione di Giunta del 19/05/2011 RG n. 161 di "Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance dei dirigenti" ha definito la metodologia e le fasi del processo del sistema di misurazione e valutazione.

Il percorso di misurazione e valutazione si articola in tre fasi temporali: *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*.

La valutazione positiva dei risultati dei Dirigenti 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 CCDI).

Il premio massimo di risultato è pari al 40% del valore della posizione per la 1 e la 2 fascia mentre per la 3, la 4 e per gli incarichi di direzione centrale è pari al 30% del valore della posizione.

Nei casi di copertura di posizioni dirigenziali con affidamento di incarichi ad interim ai Direttori di Settore è previsto un compenso ulteriore a titolo di retribuzione di risultato. Il compenso è pari al 25% della retribuzione di posizione annua previsto per il posto temporaneamente vacante ed è proporzionato in base alla durata dell'incarico in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente validata dall'O.I.V.P.

Ai vice direttori generali, 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.

La retribuzione di risultato è erogabile 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.

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 2016 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 assegnando una quota pari al 24% delle risorse disponibili.

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)