



*Atti n. 233195/3.1\2016\1*

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa: <b>04 ottobre 2016</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2016-2018</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p><b>Presidente:</b> - Segretario Generale</p> <p><b>Componenti:</b> - Direttore Area Risorse Umane</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale</li> <li>- Responsabile Servizio Processi Trasversali di Gestione del Personale</li> <li>- Responsabile Servizio Valutazione e Compensi incentivanti</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>RSU - CGIL – CISL – UIL – CSA - DICCAP</b></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): <b>RSU – CGIL – CISL – UIL – CSA - DICCAP</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Diritti e libertà sindacali</p> <p>b) Articolazione del sistema di relazioni sindacali</p> <p>c) Risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività</p> <p>d) Indennità di turno, reperibilità, maneggio valori, rischio, docenza, disagio, per specifiche responsabilità</p> <p>e) Sistemi di incentivazione del personale – Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti</p> <p>f) Progressione economica orizzontale</p> <p>g) Posizioni organizzative</p> <p>h) Lavoro straordinario</p>

		<b>i) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, pari opportunità e benessere, lavoro agile.</b>
<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Si in data.....
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009  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.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009  Con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 7/2016 del 26/01/2016 e successiva Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 9/2016 del 17/03/2016 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PTCP) e allegato Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) della Città Metropolitana di Milano. Triennio 2016-2018.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, per quanto di competenza, nel sito istituzionale.
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 che è stata validata dall'O.I.V.P. in data 15.3.2016.		
<b>Eventuali osservazioni</b>		

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

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 non dirigente, ha vigenza per la parte normativa 1.1.2016- 31.12.2018 e per la parte economica dall'1.1.2016 al 31.12.2016.

Complessivamente il testo dell'articolato risponde alle direttive approvate con decreto del Sindaco Metropolitan del 20/07/2016 n.178/2016, che si sostanziano nel:

- a) miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione conseguente alla Città Metropolitana e del processo in itinere relativo alla sue funzioni fondamentali,
- b) mantenimento e salvaguardia dei livelli occupazionali in attuazione della l.56/2014 e della l.190/14;
- c) riconoscimento della valorizzazione del personale in relazione alle posizioni, ai ruoli ed alle attività assegnate;
- d) la conferma dell'applicazione del principio della diretta correlazione tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai dipendenti.

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

#### **Capo II – Diritti e libertà sindacali (artt.3 - 6)**

Il Capo disciplina nel dettaglio i servizi minimi essenziali per garantire le funzioni attualmente in capo a Città Metropolitana, in attuazione della Legge 146/90. Negli artt. 4-6 disciplina i diritti e le prerogative sindacali, in attuazione della contrattazione Nazionale Quadro.

#### **Capo III – Relazioni sindacali (artt. 7-11)**

Il Capo disciplina l'articolazione del sistema delle relazioni sindacali, delineato dal CCNL, riprendendo la composizione delle delegazioni trattanti, gli istituti che regolano le relazioni tra le parti anche con riguardo alle più recenti disposizioni innovative in materia di personale, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'applicazione del CCDI nelle diverse materie, tra le quali spiccano ambiente, organizzazione del lavoro, igiene e sicurezza.

#### **Capo IV – Politiche di sviluppo delle risorse umane (artt. 12-19)**

L'art.12 introduce il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, costituito con atto dirigenziale ai sensi dell'art.31 c. 2 ccnl 22.1.2004 ed i criteri adottati per la sua ripartizione annuale, ispirati alla corrispondenza con i servizi erogati, alla valorizzazione delle professionalità, secondo principi di selettività, concorsualità, differenziazione della valutazione e della premialità.

Dall'art.13 si specificano le singole voci di indennità, correlate ai servizi della città Metropolitana di Milano, secondo le corrispondenti norme previste dal ccnl vigente. Esse sono le seguenti indennità fisse: l'indennità di turno (art.22 CCNL 14.9.00), la reperibilità (art.23 CCNL 14.9.00), il maneggio valori (art.36 CCNL 14.9.00), il rischio (art.37 CCNL 14.9.00), la docenza nei centri di formazione professionale (art.34 CCNL 14.9.00). Inoltre, la remunerazione delle attività disagiate (art. 17 CCNL 1.4.99) e l'indennità per specifiche responsabilità, individuate secondo criteri specificamente individuati tra i dipendenti di cat. b,c, e d (art. 17 CCNL 1.4.99).

#### **Capo V – Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale (artt. 20-23)**

L'art. 20 riassume i criteri fondanti il Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale dei dipendenti per consentire il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e l'opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti della Città Metropolitana di Milano, attraverso la valorizzazione del merito, che viene approvato con Decreto del Sindaco metropolitano.

L'art.21 disciplina il monitoraggio della valutazione delle prestazioni e dei risultati. Tale monitoraggio si effettua sulla base dei fattori previsti per la valutazione annuale e per misurare il raggiungimento della performance dei dipendenti, secondo la scheda di rilevazione dei comportamenti organizzativi.

L'art. 22 prevede la possibilità di attribuire le progressioni economiche nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del Fondo, rinviando ad un eventuale successivo accordo, considerata la situazione in itinere.

All'art. 23 si conferma la vigenza della disciplina riservata ai Titolari di Posizione organizzativa, in aderenza al CCNL (art.8 CCNL 31.3.1999).

## Capo VI – Lavoro straordinario

L'art. 24 riassume i criteri generali posti dalla contrattazione nazionale in materia di lavoro straordinario, richiamandone la eccezionalità e indifferibilità, i limiti orari di cui all'14 c. 4 del ccnl 1.4.99 e le tariffe orarie ivi previste. Si prevede l'estensione del periodo di opzione del riposo compensativo, su richiesta del dipendente, fino al 30 giugno dell'anno successivo allo svolgimento della prestazione straordinaria.

## Capo VII - Sicurezza sul luogo di lavoro e pari opportunità (artt. 25 – 27)

L'art. 25 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, anche mediante un sistema sinergico di relazioni con gli interlocutori preposti all'attuazione della sicurezza e con la partecipazione attiva dei rappresentanti dei lavoratori.

L'art. 26 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.

All'art. 27 La Città Metropolitana promuove il lavoro agile come modalità di lavoro funzionale all'organizzazione, secondo i criteri del Piano di Azioni Positive previsto dalla legislazione vigente.

## Capo VIII - Disposizioni finali (artt. 28-29)

In chiusura, gli artt. 28 e 29 stabiliscono la costituzione di un Osservatorio su base paritetica per l'approfondimento di specifiche problematiche applicative del CCDI, le fasi relative al monitoraggio, alle procedure di conciliazione ed alla disapplicazione di norme. Infine, si dispongono i criteri per dirimere eventuali controversie sull'interpretazione del CCDI stesso.

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€. 1.570.636
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€. 2.237.989
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o	€. 2.200.000
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno	€. 235.000
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio	€16.000
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di reperibilità	€. 220.000
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di maneggio valori	€. 1.300
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€. 158.700
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€. 185.000
Accessorio CFP	€. 80.000
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€. 635.000
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) – Compensi legali interni e funzioni tecniche art 113 D.lgs 50/2016.	€. 226.002
<b>Totale</b>	<b>€. 7.765.627</b>

### C) 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.

### 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 in quanto verso il personale si applicano i criteri adottati con Deliberazione della Giunta RG n. 290 del 29 luglio 2011 di "Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale dei dipendenti."

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 deliberazione della Giunta Provinciale n. 291 del 29.07.2011, di "Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance delle posizioni organizzative" 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 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.

Recentemente, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, ha proposto, nell'ambito delle proprie competenze, 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.

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

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

### F) 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.

- assicurare il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, vale a dire quelle posizioni di lavoro, che costituiscono snodo organizzativo con necessità di presidio e gestione, oppure che rivestono particolari caratteristiche di professionalità o hanno obiettivi specifici di studio e ricerca;

- il contratto stipulato permette inoltre di quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare alcune specifiche situazioni previste all'art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999, riducendone parzialmente l'importo complessivo; 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 (polizia, viabilità, edilizia) al di fuori dell'orario di servizio per far fronte a necessità derivanti da eventi imprevisi 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 (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999) i manutenzione delle strade e degli edifici di proprietà provinciale;
- assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D e C (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999), 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;
- assicurare le risorse destinate alla produttività individuale e alla retribuzione di risultato delle p.o. onde favorire lo sviluppo e l'affermarsi di una cultura del risultato e incrementare l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi; La produttività dei dipendenti viene valutata e quindi premiata secondo i meccanismi del sistema di valutazione.

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 e delle Posizioni organizzative 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.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

XXXXXXXXXX

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)