



Fascicolo 4.7/2019/1

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO –  
PERSONALE NON DIRIGENTE: Modalità di ripartizione del fondo anno 2019 (CCNL 21.05.2018)**

**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>	Pre-intesa del 17/09/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p><b>Presidente: - Segretario Direttore Generale</b></p> <p><b>Componenti: - Direttore Area Risorse Umane</b></p> <p><b>- Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale</b></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p><b>RSU - CGIL – CISL - UIL – CSA</b> Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle):</p> <p><b>RSU – CGIL – CISL - UIL – CSA</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><b>a) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2019 – 31/12/2019</b></p> <p><b>b) ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</b></p>
<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>Il Consiglio metropolitano, in data 01.04.2019, ha approvato il Bilancio di previsione 2019-2021 con deliberazione R.G. n. 20/2019 atti n. 73784\2019\5.3\2019\6 avente ad oggetto: "Approvazione in via definitiva del Bilancio di previsione 2019/2021 e relativi allegati"; in data 01.04.2019, ha approvato il DUP per il triennio 2019-2021 con deliberazione R.G. n. 19/2019 atti n. 73739\2019\5.1\2019\1, ai sensi dell'art. 170 del D.lgs. 267/00; con Decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 70/2019 del 16/04/2019 è stato approvato il PEG 2019-2021, Piano della performance della Città metropolitana di Milano;</p> <p>Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 9/2019 del 18 gennaio 2019 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2019-2021 (PTPCT 2019-2021).</p>

		Nel sito istituzionale di Città metropolitana 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 decentrato parte economica 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.
		La Direzione generale ha predisposto la Relazione della Performance approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan RG 69/2019 del 16/04/2019.

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

In seguito alla sottoscrizione del CCNL 21.05.2018 si è proceduto alla predisposizione di un nuovo CCDI, giungendo alla sottoscrizione in data 26/11/2018. Il CCDI si applica al personale dipendente non dirigente e non titolare di PO/AP, ha vigenza per la parte normativa dal 01.01.2018 al 31.12.2020, la Preintesa sottoscritta in data 17/09/2019 ha rilevanza per la parte economica dall'01.01.2019 al 31.12.2019.

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

Si precisa che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2019, sono pari ad €. 2.100.000,00, sono decurtate dal fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 67 c. 1 del CCNL 21.05.2018.

Descrizione*	Importo
Progressioni economiche orizzontali CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 16, c. 1	2.020.000,00
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	475.000,00
Indennità di turnazione CCNL (2016-18) 25.05.2018 art.23	110.000,00
Indennità condizioni di lavoro - attività esposte a RISCHIO CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis (Indennità condizioni di lavoro - MANEGGIO VALORI CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis)	16.450,00
Indennità condizioni di lavoro - attività DISAGIATE CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis	113.900,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 ART. 70-quinquies	155.000,00
Indennità di Reperibilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 24	120.000,00
Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 68 c.2	1.469.069,86
Maggiorazione premio individuale CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 69	30.000,00
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, Compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997; art. 15 , C.1, lett D) CCNL 1998-2001	20.000,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO 2019</b>	<b>4.529.419,86</b>

### **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 contratto sottoscritto.

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.

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, come precisato nell'art.17 del CCDI.

Con la Preintesa di CCDI sottoscritta in data 17/09/2019 è stata altresì introdotta l'Indennità di servizio esterno a favore del personale di polizia compresi gli addetti assegnati alla funzione regionale delegata della polizia ittico venatoria (introdotta per il personale della polizia locale dall'art. 56 quinquies CCNL 2016/2018), esclusivamente in caso di prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, svolti in via continuativa.

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

Lo schema di CCDI prevede l'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche, che 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;

-assicurare la remunerazione al personale di polizia, compresi gli addetti assegnati alla funzione regionale delegata confermata di polizia ittico venatoria per l'attività di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 quinquies CCNL 2016/2018;

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)