

Data 19 dicembre 2016

Protocollo 291343/1.20/2015/1

Pagina 1

Al Direttore del Settore Trattamento economico e previdenziale

Al Direttore dell'Area Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi informativi

E p.c.
Al Segretario Generale

Al Direttore dell'Area Programmazione risorse finanziarie e di bilancio

Loro sedi

Oggetto: Parere sulla ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente - 2016/2018

Il Collegio dei Revisori

Visti:

- l'articolo 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 30-3-2001 n.165 il quale prevede che *"A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una Relazione illustrativa ed una Relazione tecnico-finanziaria, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili (...) dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1"*;
- la ipotesi di accordo del contratto decentrato integrativo, Area della non Dirigenza, che concerne il periodo 1 gennaio 2016-31 dicembre 2018 per la parte normativa e fino al 31-12-2016 per la parte economica, siglata in data 04 ottobre 2016, sottoscritta dalla delegazione trattante della Città Metropolitana di Milano e dai rappresentanti sindacali;
- la Relazione illustrativa atti n.233195/2016/3.1/2016/1 e la Relazione tecnico finanziaria atti n.233220/2016/3.1/2016/1 redatte a cura del Direttore del Settore Trattamento economico e previdenziale;
- la determinazione dirigenziale R.G. n.9212 del 6 ottobre 2016 di Costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2016, personale non dirigente ed impegno di spesa quantificato in Euro 7.539.625,21, al quale devono essere aggiunti i compensi per i professionisti legali (CCNL 1/04/99 art.15 c.1 lett.k), spesa presunta di Euro 114.500,00 e i compensi per la progettazione ex art.113 del Dlgs.50/2016, spesa presunta di Euro 111.502,00 che sarà assunta con apposite determinazioni riferite alle singole opere;

Richiamati gli artt. 40 e 40bis del D.Lgs. 165/2001 e preso atto di quanto ivi previsto;

Preso atto, attraverso la lettura delle 2 richiamate Relazioni, dei puntuali riferimenti ai vari CCNL che hanno determinato nel tempo la quantificazione dei fondi previsti per la CCDI;

Data 19 dicembre 2016

Protocollo 291343/1.20/2015/1

Pagina 2



Città
metropolitana
di Milano

Considerato che dalla relazione tecnico-finanziaria, al modulo IV – sezione I, emerge la compatibilità economica-finanziaria con i vincoli di bilancio e la copertura delle spese con le somme stanziare al Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2016;

CERTIFICA

la compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal presente contratto decentrato rispetto ai vincoli:

- introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica (principio di riduzione della spesa di personale, osservanza del limite del 50% di incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente, attuazione dei principi di riforma in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche);
- derivanti dalla programmazione economico finanziaria e contenuti nel Bilancio di previsione 2016 approvato dal Consiglio metropolitano in data 15/12/2016 con R.G. n.59/2016 atti n.288032/5.3/2016/5;
- introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con particolare riguardo alla previsione di cui all'art.1 comma 456 della legge n. 147/2013 in virtù della quale «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»;
- contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello;
- derivanti dal mancato raggiungimento per l'anno 2015 del Patto di stabilità interno, previsti dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, che non consente la destinazione di risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, individuabili nella parte variabile costituente il fondo (comma 3-quinquies);
- che l'Amministrazione ha redatto la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria secondo gli schemi appositamente predisposti dal Ministero. Dette relazioni appaiono complete e tali comunque da fornire i dettagli informativi necessari alla comprensione del contenuto, degli oneri, delle coperture e degli effetti dell'istituto contrattuale decentrato.

Allega alla presente certificazione la Relazione Tecnico finanziaria e la Relazione illustrativa quale attestazione del rispetto degli obblighi di legge. (ALLEGATO 1 e ALLEGATO 2)

Il Collegio dei Revisori

Dott. Francesco Francica

Firmato

Rag. Raffaella Savogin

Firmato



Città
metropolitana
di Milano

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO E COSTITUZIONE DEL FONDO 2016 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

ATTI N. 233220\3.1\2016\1

La presente Relazione viene redatta in base allo schema standard definito dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato e dalle successive note applicative, in relazione alla disposizione dell'art. 40 comma 3-sexies del decreto legislativo n. 165/2001, secondo la quale le pubbliche amministrazioni redigono la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria dei contratti integrativi sulla base di schemi appositamente predisposti d'intesa tra il MEF e il Dipartimento della funzione pubblica.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

- Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e quantificata:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2003	€ 7.542.814

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati gli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, di seguito riportati:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	€ 493.696
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	€ 398.142
CCNL 22/1/2004 art. 32, c. 7 incr. 0,20 finanz. Alte professionalità	€ 159.257
CCNL 9/5/2006 art. 4, c. 1	€ 316.790
CCNL 11/4/2008 art. 8, c. 2	€ 360.615
Totale	€ 1.728.500

L'ARAN con orientamento applicativo RAL_1709 ha escluso, per la conservazione delle risorse di cui all'art. 4 comma 1 CCNL del 9.5.2006, la verifica del rispetto del parametro finanziario stabilito dall'articolo richiamato, importo consolidato per gli anni successivi.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/01 art. 4 c. 2 recupero RIA, ad personam, personale cessato	€ 605.224

La retribuzione individuale di anzianità in godimento da parte del personale cessato dal servizio negli anni precedenti, è stata aggiornata, come previsto, in relazione al personale cessato nell'anno precedente.

Al riguardo già la Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con la deliberazione n. 167/2013/SRCPIE/PAR del 9 maggio 2013 aveva precisato – orientamento altresì confermato dalla circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato – che il tetto del salario accessorio riguardava l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio (stabili e variabili) e non le singole voci. Pertanto, in sede di costituzione, le singole voci retributive variabili possono incrementarsi o diminuire, purché venga rispettato il limite del valore totale corrispondente a quello dell'esercizio 2010.

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità	
Unico importo consolidato anno 2003	€ 7.542.814
Incrementi quantificati in sede di CCNL	€ 1.728.500
CCNL 5/10/01 art. 4 c. 2 recupero RIA, ad personam, personale cessato	€ 605.224
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 9.876.538

Sezione II – Risorse variabili

Con la determinazione del direttore del Settore Trattamento economico Rg 6072/2015 del 07/07/2015, con la quale è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate per il Personale non dirigente -anno 2015, sottoposto a certificazione, per un importo complessivo di € 9.168.001,63, In seguito, con Determinazione RG 12051 del 30/12/2015 è stato costituito il Fondo Pluriennale vincolato, ovvero il fondo residuo 2015 da liquidare nel 2016, che dedotti gli oneri per gli incentivi ai professionisti legali interni, ammontava ad €. 2.267.023,59. dato atto che a seguito del parere della Ragioneria Generale dello Stato, si è provveduto a rideterminare l'ammontare del Fondo per le risorse decentrate, rideterminare l'ammontare del Fondo per le risorse decentrate costituito con determinazione R.G. n. 6072 del 7/7/2015 apportando la riduzione risultante dal seguente calcolo: n. dipendenti soprannumerari cessati nel 2015 x importo medio trattamento accessorio (fondo/n.dipendenti al 1 gennaio): $38,4356 \times € 5.225,77 = € 200.855,65$ ammonta a € 2.066.167,94 (2.267.023,59-200.855,65).

Si attesta pertanto che il raffronto tra destinazione del fondo in base al CCDI 2015, a seguito della costituzione del FPV, avvenuta il 30/12/2015 con DD sopra richiamata, dedotta la riduzione apportata per la cessazione del personale soprannumerario, il Fondo 2015 da liquidare nel 2016 ammontava ad €. 2.066.855,94. L'effettivo utilizzo del Fondo 2015, nel anno 2016, ammonta ad €. 1.917.142,00, ha generato un risparmio di €. 149.025,94, il quale incrementa il fondo 2016 come da disposizione di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL 1.04.1999.

Le risorse variabili per l'anno 2016 sono così determinate:

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	€ 226.002
CCNL 1/4/1999 art. 17, comma 5, risparmi fondo anno precedente	€ 149.026
Totale	€ 375.028

Pur non essendo esplicitamente regolamentato dal CCDI, viene previsto uno stanziamento la cui erogazione è prevista dall'art.17, c.2, lett. g del CCNL 1.4.1999 per le risorse destinate ad incentivare le attività e prestazioni correlate alle risorse le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Vengono complessivamente riportati € 114.500,00 quali onorari per l'Avvocatura, mentre nella quota prevista per l'anno 2016, a cui vanno aggiunti i compensi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016, che indicativamente ammontano ad €. 111.502,00.

L'art. 9 del Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, integralmente riformulato in fase di conversione, ridisegna la disciplina degli onorari per le avvocature degli Enti pubblici. La norma prevede l'adeguamento del regolamento che li disciplina alle nuove disposizioni, a decorrere dal 1° gennaio 2015. Adeguamento che è in corso di definizione.

Con l'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti (D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50), e, in particolare, dall'art. 113, la disciplina degli incentivi del personale è stata completamente riscritta. In materia di incentivi, si confermano alcune disposizioni e principi della precedente disciplina (contenuta nell'art. 93, D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 come da ultimo modificato dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90). Si rende necessario modificare il Regolamento vigente, con l'approvazione di un nuovo testo normativo che disciplini gli incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 D.lgs. 50/2016, a tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro, che attraverso l'analisi della normativa e il confronto con i precedenti Regolamenti interni, procederà all'adeguamento normativo della materia.

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Dal momento dell'istituzione della Provincia di Monza e della Brianza, con conseguente trasferimento di n. 315 dipendenti il Fondo è stato via via ridotto proporzionalmente e permanentemente in relazione alla diminuzione del personale, subendo, a partire dal 2010, una decurtazione pari ad €. 1.034.538,00 sulle risorse fisse aventi carattere di stabilità.

A seguito del parere rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato alla Provincia di Mantova il 6.3.2016, in virtù del quale "A decorrere dal 1° gennaio 2015, secondo quanto indicato nella circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n.1/2015, le risorse destinate al trattamento accessorio del personale di ruolo cessato dal servizio vanno decurtate fino al raggiungimento del limite massimo della consistenza finanziaria della dotazione organica dell'Ente, previsto dall'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190, si è provveduto con Determinazione RG 3495/2016 del 15/04/2016, a ridurre permanentemente il

fondo per il trattamento accessorio in misura corrispondente alla media delle risorse attribuite a ciascuna unità di personale nell'anno precedente la cessazione avendo cura, per l'anno di cessazione, di effettuare la decurtazione in proporzione al periodo non lavorato da ciascun dipendente cessato." Si è provveduto pertanto a rideterminare l'ammontare del Fondo per le risorse decentrate, costituito con determinazione RG, n. 6072 del 7/7/2015, apportando la riduzione risultante dal seguente calcolo: n. dipendenti soprannumerari cessati x importo medio trattamento accessorio (fondo/n.dipendenti al 1 gennaio): $8,4356 \times € 5.225,77 = € 200.855,65$ e che pertanto il fondo residuo 2015 da liquidare nel 2016, costituito con Determinazione RG n.12051 del 30/12/2015 ammontava a € 2.066.167,94 (2.267.023,59-200.855,65);

L'art. 1 comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n° 208 (legge di stabilità 2016), ha disposto che "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del "personale assumibile" ai sensi della normativa vigente";

In ottemperanza a tale disposizione è stata calcolata una stima della media matematica del numero di dipendenti al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno 2016 e, dal raffronto con quella dell'anno 2015, è stata determinata una percentuale di riduzione del fondo pari al 16,63%; considerato che il fondo dell'anno 2015 ammontava a € 8.729.309,35, al netto delle quote non assoggettate ai vincoli, ne consegue che la decurtazione calcolata è pari ad € 1.451.400,73;

L'importo del fondo dell'anno 2016, in base alla determinazione effettuata con atto del dirigente del settore Trattamento economico e previdenziale RG n. 9212 del 06/10/2016, è pari ad € 7.539.625,21, cui vanno aggiunti compensi per i professionisti Legali (CCNL 1/04/99 art. 15 c. 1 lett K), spesa presunta di € 114.500,00 e i compensi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs 50/2016, spesa presunta di € 111.502,00;

Con deliberazione del Consiglio Metropolitan RG 40/2016 del 16/09/2016 è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2015.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità (Sezione I)	€ 9.876.538
Risorse variabili (Sezione II)	€ 375.028
Decurtazioni del Fondo (Sezione III)	€ 2.485.938
Fondo sottoposto a certificazione	€ 7.765.627

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione le destinazioni delle seguenti risorse, per effetto di specifiche disposizioni dei CCNL:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	€ 635.000
Progressioni economiche orizzontali CCNL 1/4/1999 art.17, c.2 lett. b) pregresse	€ 2.237.989
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa CCNL 1/4/1999 art.17, c.2 lett. c)	€ 2.200.000
Totale	€ 5.072.989

Le somme suddette sono già regolate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi e sono determinate da progressioni economiche orizzontali pregresse.

Posizioni organizzative e alte professionalità l'art. 8 CCNL 31.3.1999 ha previsto che gli enti istituiscano posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali o lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza. La contrattazione ha poi previsto la valorizzazione delle alte professionalità (art.10 CCNL 22.1.2004)

Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito tenendo conto (rispetto alle funzioni ed attività da svolgere) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed dell'esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure fissati con deliberazione della Giunta RG n. 291 del 29 luglio 2011 avente ad oggetto "Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance delle posizioni organizzative.". La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Per l'anno 2016, attualmente, risultano istituite n. 139 posizioni organizzative.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In base alle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e le disposizioni del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoposto a certificazione vengono regolate nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Indennità di turno CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	235.000
Indennità di disagio CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.e) Indennità di maneggio valori CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	160.000
Indennità di rischio CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	16.000
Reperibilità CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	220.000
Accessorio CFP	80.000
Indennità specifiche responsabilità CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.f)	185.000
Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a	1.570.636
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui al CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k)	114.500
Compensi per funzioni tecniche art. 113 D.lgs. 50/2016	111.502
Totale	2.692.638

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, e viene attribuita per i periodi di effettiva prestazione del servizio nella misura prevista dal CCNL(art. 22 CCNL 2000) e disciplinata dall'art.13 del CCDI.

Indennità di disagio L'indennità per attività disagiate, prevista dall'art 17/e del CCNL 1/4/99, 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.18 del CCDI.

Indennità 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.15 del CCDI prevede una indennità giornaliera e di € 0,70 fino a € 200 maneggiati, € 1,10 per valori maneggiati tra € 200,01 e € 2.000 ed € 1,55 per valori maneggiati oltre € 2.000.

Indennità di rischio disciplinata dall'art. 37 del CCNL 14/9/2000 e 41 del CCNL 22/1/2004, può essere erogata in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate dall'art.16 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 14.9.2000 art. 23 e dall'art.11 del CCNL5/10/2001, per affrontare le esigenze che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro, previste dall'art.14 del CCDI.

Indennità specifiche responsabilità CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.f), 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.19 del CCDI.

Indennità di docenza indennità di cui all'art.36 del CCNL 6.7.1995 corrisposta al personale docente dei centri di formazione professionale, viene disciplinata dall'art.17 del CCDI.

Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a) e artt. 20-21 del CCDI, vengono erogati attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e secondo i criteri individuati dai 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." e il sistema di erogazione approvato nell'incontro sindacale del 29 dicembre 2011, come riportato alla lettera b) della Sezione VI del presente Modulo.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Nel contratto integrativo non sono state previste specifiche destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dal CI	€ 5.072.989
Destinazioni formalmente regolate dal CI	€ 2.692.638
Destinazioni ancora da regolare	€ 0
Totale Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 7.765.627

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si certifica quanto segue:

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa, ammontano a € 5.072.989,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi economici legati alla produttività collettiva e individuale sono erogati in base ai 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."

L'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con le deliberazioni RG n. 161/2011 del 24/05/2011, RG n. 290/2011 e RG n. 291/2011 del 29/07/2011 e RG 467/2011 del 20/12/2011, pur conforme al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."

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" la verifica dei risultati è stata infatti collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di riferimento;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna;
- ai comportamenti organizzativi ed alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La rilevanza dei parametri di valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative è definita attraverso la loro pesatura.

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.

Nella riunione del 01/07/2016, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente ha validato tale nuovo modello per la misurazione e valutazione della performance, come previsto dalla normativa vigente;

Successivamente il suddetto documento è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali/R.S.U./R.S.A per opportuna informazione.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il contratto integrativo che si sottopone alla certificazione non prevede l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016. Le somme stanziare per progressioni orizzontali sono effetto di progressioni economiche pregresse.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1: Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015.

	Fondo 2016	Fondo 2015	Diff 2016-2015	Fondo 2010	Diff 2015-2010
COSTITUZIONE DEL FONDO					
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità					
<i>Risorse storiche</i>					
Unico importo consolidato anno 2003	7.542.814	7.542.814	0	7.542.814	0
Incrementi contrattuali e CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 recupero RIA e ad personam	2.333.724	2.333.724	0	2.145.267	188.457
TOTALE risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 9.876.538	€ 9.876.538	€ 0	€ 9.688.081	€ 188.457
Decurtazione del Fondo					
Decurtazione per trasferimento in n. 310 dipendenti alla Provincia di MB e art. 1 comma 236 L. n. 208/2015 (L. stabilità 2016)	-2.485.939	-1.235.394	-1.250.545	-1.034.538	-1.451.401
TOTALE decurtazione del Fondo	-2.485.939	-1.235.394	-1.250.545	-€ 1.034.538	-€ 200.856
TOTALE risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 7.390.599	€ 8.641.144	-€ 1.250.545	€ 8.653.543	-€ 12.399
Risorse variabili					
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 1, lett. k) disposizioni di legge e per funzioni tecniche	226.002	226.002	0	910.000	-683.998
CCNL 1/4/1999 art. 17, c. 5, economie anno precedente	149.026	100.000	49.026	0	149.026
compenso per attività extraistituzionale non autorizzata			0	0	0
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (1,20 % monte salari 1997)		0	0	529.802	-529.802
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 4, lett. a), b), c) contributi all'utenza per servizi non essenziali o comunque, per prestazioni verso terzi paganti, sponsorizzazioni		0	0	500.000	-500.000
CCNL 9/5/2006 art. 4, c. 2 incremento 0,70%				433.210	-433.210
TOTALE risorse variabili	375.028	326.002	49.026	2.373.012	-€ 2.047.010
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione					
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	9.876.538	9.876.538	0	9.688.081	188.457
Decurtazione del Fondo	-2.485.939	-1.235.394	-200.856	-1.034.538	-200.856
TOTALE risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	7.390.599	8.641.144	-200.856	8.653.543	-12.399
Risorse variabili	375.028	326.002	-1.081.177	2.373.012	-2.047.010
TOTALE risorse Fondo sottoposto a certificazione	€ 7.765.627	€ 8.967.146	-€ 1.282.033	€ 11.026.555	-€ 2.059.409

Tabella 2: Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo.
Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015

	Fondo 2016	Fondo 2015	Diff 2016-2015	Fondo 2010	diff
PROGRAMMA DI UTILIZZO DEL FONDO					
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa					
Indennità di comparto	635.000	730.000	-95.000	900.000	-265.000
Progressioni orizzontali	2.237.989	2.658.165	-420.176	3.300.000	-1.062.011
TOTALE destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 2.872.989	€ 3.388.165	-€ 515.176	€ 4.200.000	-€ 1.327.011
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa					
Specifiche responsabilità	185.000	198.000	-13.000	220.000	-35.000
Posizione organizzative	2.200.000	2.350.000	-150.000	2.270.000	-70.000
Turno	235.000	307.000	-72.000	346.000	-111.000
Disagio	158.700	118.700	40.000	135.000	23.700
Indennità di maneggio valori	1.300	1.300			
Rischio	16.000	16.000	0	29.000	-13.000
Reperibilità	220.000	290.000	-70.000	209.000	11.000
Accessorio C.F.P.	80.000	100.000	-20.000	142.555	-62.555
Produttività	1.570.636	2.161.000	-590.364	2.690.000	-1.119.364
Specifiche attività	226.002	226.002	0	785.000	-558.998
TOTALE Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 4.892.638	€ 5.768.002	-€ 875.364	€ 6.826.555	-€ 1.933.917
Destinazioni ancora da regolare					
		0	0	0	0
TOTALE Destinazioni ancora da regolare	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione					
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	2.872.989	3.388.165	-515.176	4.200.000	-1.327.011
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	4.892.638	5.768.002	-875.364	6.826.555	-1.933.917
Destinazioni ancora da regolare		0	0	0	0
TOTALE Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 7.765.627	€ 9.156.167	-€ 1.390.540	€ 11.026.555	-€ 3.260.928

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'ente è strutturato in modo da rispettare, in sede di imputazione e di variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo I. Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale sono stanziati le somme relative al Fondo delle risorse decentrate. Nel corso dell'anno viene monitorata la spesa erogata riconducibile al Fondo, al fine di non superare il limite di spesa determinato dal fondo stesso.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato

Si attesta, altresì, che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le somme determinate nel Fondo trovano copertura tra gli importi previsti nei capitoli dedicati alle spese di personale di cui alla gestione provvisoria ex art. 163 c. 2 del D.Lgs 267/2000.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai capitoli di spesa del Bilancio, e precisamente:

Missione Programma Titolo Macroaggregato	Capitolo	Piano Finanziario	Impegno	Totale €.
01 10 1 01	1101044	U.1.01.01.01.001	622	2.032.589
			623	560.000
			625	2.200.000
			626	232.200
			627	13.000
			629	120.000
			633	179.000
			634	210.000
			n.d.	1.420.636
01 10 1 01	1101044	U.1.01.01.01.008	624	37.800
			654	2.800
			628	3.000

			630	15.000
			635	10.000
01 10 1 01	1101050	U.1.01.01.01.004	637	205.400
			638	37.200
			639	25.000
			640	6.000
			641	80.000
			n.d.	150.000
01 10 1 01	1111036	U.1.01.01.01.000		111.502
01 11 1 01	1111081	U.1.01.01.01.004		114.500
Impegno complessivo				7.765.627

Il totale del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2016, come sopra determinato, è stato costituito con determinazione dirigenziale RG n. 9212/2016 del 06/10/2016.

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)



Città
metropolitana
di Milano

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 – Sexles, 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: 04 ottobre 2016
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016-2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: - Segretario Generale</p> <p>Componenti: - Direttore Area Risorse Umane</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale - Responsabile Servizio Processi Trasversali di Gestione del Personale - Responsabile Servizio Valutazione e Compensi Incentivanti <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - CGIL - CISL - UIL - CSA - DICCAP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU - CGIL - CISL - UIL - CSA - DICCAP</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<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>

		i) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, pari opportunità e benessere, lavoro agile.
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo Interno Si in data.....
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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.		
Eventuali osservazioni		

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 Metropolitano 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
Totale	€ 7.765.627

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 nel 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 imprevisti 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) la 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)