



Atti n. 275643\4.6\2016\15

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, DI TIPO ECONOMICO, DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO – PERSONALE NON DIRIGENTE: Modalità di ripartizione del fondo anno 2017

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 27 novembre 2017	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: - Segretario Generale Componenti: - Direttore Area Risorse Umane - Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale - Responsabile Servizio Processi Trasversali di Gestione del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - CGIL – CISL – UIL – CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU – CGIL – CISL – UIL – CSA	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) ambito di applicazione, periodo temporale 01/01/2017 – 31/12/2017 b) ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con Decreto. 106/2017, il Sindaco metropolitano ha approvato gli <i>Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2017</i>. Con tale atto sono formalmente assegnati gli <i>obiettivi manageriali</i> e gli <i>obiettivi di Programma</i> attuativi del <i>Dup</i> (performance individuale) e gli obiettivi gestionali (performance organizzativa).</p> <p>Con Decreto R.G. n. 280/17, Atti n. 246811/2.4/2017/8, il Sindaco metropolitano ha preso atto della misurazione dello Stato di attuazione al 31/08/2017 degli Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio.</p> <p>Con Decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n.300 del 07/11/2017, atti n.257568\5.3\2017\6, il Sindaco Metropolitano ha approvato lo schema di Bilancio 2017.</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>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.</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 07/04/2017.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo II. Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Il contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato a seguito della costituzione della città Metropolitana di Milano ai sensi della L. 56/2014 che, all'art. 1 stabilisce il subentro dell'Ente in tutti i rapporti attivi e passivi della Provincia di Milano.

Il CCDI sottoscritto in data 21/12/2016 si applica al personale dipendente non dirigente, ha vigenza per la parte normativa 1.1.2016 - 31.12.2018, la Preintesa sottoscritta in data 27/11/2017ha rilevanza per la parte economica dall'1.1.2017 al 31.12.2017.

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€. 1.315.073,43
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€. 1.850.000,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o	€. 2.100.000,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno	€. 120.000,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio	€16.450,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di reperibilità – Indennità di maneggio valori	€. 161.769,18
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€. 113.913,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€. 185.000,00
Accessorio CFP	€. 72.000,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€. 527.912,00
Totale	€. 6.462.932,61

B) effetti abrogativi impliciti

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

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

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

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

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

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

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

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

- assicurare il finanziamento degli importi relativi alle progressioni economiche attribuite ai dipendenti nel corso degli anni, che costituiscono emolumenti fissi e continuativi;
- assicurare il finanziamento dell'indennità di comparto, importo fisso e continuativo previsto espressamente a carico del fondo da parte del CCNL;

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

- 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 PO. 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.

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)