



Fascicolo 4.6/2020/13

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO –
PERSONALE NON DIRIGENTE: Modalità di ripartizione del Fondo anno 2020 (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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa del 30 Luglio 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: - Segretario Direttore Generale Componenti: - Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale Organizzazione: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - CGIL – CISL - UIL – CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (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 economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2020 – 31/12/2020 b) ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Consiglio metropolitano, in data 07.04.2020, ha approvato il Bilancio di previsione 2020-2022 con deliberazione R.G. n. 2/2020, fasc. n. 5.3\2020\13, avente ad oggetto: "Adozione e contestuale approvazione del Bilancio di previsione 2020/2022 e relativi allegati"; In data 07.04.2020, ha approvato il DUP per il triennio 2020-2022 con deliberazione R.G. n. 1/2020, fasc. n. 5.4\2020\1, ai sensi dell'art. 170 del D.lgs. 267/00; Con Decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 60/2020 del 04.05.2020 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2020-2022; Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 10/2020 del 21.01.2020 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2020-2022 (PTPCT 2020-2022).

	<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.</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>La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan RG n. 73/2020 del 01.06.2020.</p>

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 per il triennio 2018-2020, giungendo alla sua 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, mentre la Pre_Intesa sottoscritta in data 30.07.2020 ha rilevanza per la parte economica dall'01.01.2020 al 31.12.2020.

Si precisa che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2020, 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. A margine della Preintesa, sono indicati altresì i Compensi per professionisti Legali (CCNL 1/04/99 art. 15 c.1 lett K) – dipendenti, ai quali per l'anno 2020, viene destinata una somma pari ad €. 125.000,00.

Di seguito vengono descritte brevemente le indennità che trovano applicazione nel CCDI 2020, parte economica, richiamato:

Descrizione*	Importo
Progressioni economiche orizzontali CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 16, c. 1	2.070.000,00
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	455.000,00
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	103.900,00
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	1.402.147,01
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
TOTALE DESTINAZIONE FONDO 2020	4.482.497,01

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 trova applicazione 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 30.07.2020, le parti confermano, con la specifica di cui all'Art 3 "Interpretazione autentica dell'art. 15 del CCDI 18.12.2018 "Indennità per specifiche responsabilità", che il compenso di € 516,46 annue per l'effettuazione di interventi urgenti di bonifica e messa in sicurezza dei corsi d'acqua in seguito a segnalazioni di inquinamento, previsto all'art.15 del CCDI 18.12.2018, da erogare ai tecnici a seguito di richiesta del dirigente, è da intendersi al netto delle ritenute previste dalla legge.

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

Lo schema di CCDI 2020 prevede l'attivazione dell'istituto delle progressioni economiche apicali per ciascuna categoria prevista dal CCNL, secondo i limiti percentuali di accesso rideterminati, rispetto agli aventi diritto, rinviando per l'applicazione dei criteri applicativi al CCDI vigente sottoscritto il 18.12.2018 ed allo specifico accordo sottoscritto il 14.12.2017.

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 ci si attende il seguente risultato complessivo:

- 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 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 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 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 di Valutazione vigente, 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. Con la individuazione delle risorse destinate alla produttività, il risultato atteso è quello di incentivare i dipendenti alla realizzazione di obiettivi specifici individuali, al mantenimento o miglioramento di attività standardizzate e routinarie, al 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 di previsione, 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 GENERALE

Dott. Antonio Sebastiano Purcaro

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.lgs 82/2005 e rispettive norme collegate)