



Fascicolo 4.13\2021\1

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO –
PERSONALE NON DIRIGENTE: Modalità di ripartizione del Fondo anno 2021 (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	Preintesa del 31 maggio 2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario Direttore Generale</p> <p>Componenti: Direttore Settore Risorse umane e organizzazione</p> <p>Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale</p> <p>Organizzazione: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU - CGIL – CISL - UIL – CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle):</p> <p>RSU – CGIL – CISL - UIL – CSA</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) ambito normativo di applicazione periodo temporale 01/01/2021 – 31/12/2023</p> <p>b) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2021 – 31/12/2021</p> <p>c) ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</p> <p>Capo I - Disposizioni generali</p> <p>Capo II – Diritti e libertà sindacali</p> <p>Capo III – Relazioni Sindacali</p> <p>Capo IV – Politiche di sviluppo delle risorse umane</p> <p>Capo V – Disposizioni per il personale di polizia locale</p> <p>Capo VI - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale</p>

	<p>Capo VII – Lavoro straordinario</p> <p>Capo VIII – Sicurezza sul luogo di lavoro, pari opportunità e welfare integrativo</p> <p>Capo IX – Disposizioni finali</p>
<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>Il Consiglio metropolitano, in data 03/03/2021 ha approvato il Bilancio di previsione 2021-2023 con deliberazione R.G. n.8/2021, avente ad oggetto: "Adozione e contestuale approvazione del Bilancio di previsione 2021-2023 e relativi allegati"; in data 03/03/2021 ha approvato il DUP per il triennio 2021-2023 con deliberazione R.G. n. 6/2021 avente ad oggetto "Adozione e contestuale approvazione del Documento Unico di Programmazione (Dup) per il triennio 2021-2023 ai sensi dell'art. 170 D.lgs. 267/2000";</p> <p>Con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 72/2021 del 31/03/2021 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2021-2023";</p>
	<p>Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 70/2021 del 29/03/2021 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2021-2023 (PTPCT 2021-2023).</p>
	<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 verrà sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato;</p>
	<p>La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG. n. 80 del 08.04.2021.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIVP ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Nessuna</p>	

Modulo II. Illustrazione dell'articolato del contratto

In seguito alla scadenza del CCDI 18/12/2018 si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il triennio 2021-2023, giungendo alla sottoscrizione della Preintesa in data 31.05.2021, la quale trova applicazione per il personale dipendente non dirigente, ha vigenza per la parte normativa dall'1.1.2021 al 31.12.2023, mentre per la parte economica dall'1.1.2021 al 31.12.2021.

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

Indennità di turno: l'indennità è stata prevista per le strutture che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore, nelle quali la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni, festivi, festivi/notturni e viene attribuita per i periodi di effettiva prestazione del servizio nella misura prevista dal CCNL (art. 23 CCNL 21.05.2018) e richiamata dall'art. 12 del CCDI. I Servizi adibiti a regime di orario articolato in più turni sono:

- Polizia Metropolitana e Vigilanza Ittico-Venatoria

- Servizi generali/portierato/autisti

- Istituzione Idroscalo

- Protezione Civile, nel caso di erogazione di servizi richiesti nell'ambito della funzione, per periodi circoscritti e necessitati da emergenze.

L'elenco è suscettibile di adeguamento sulla scorta delle esigenze di servizio.

Indennità condizioni di lavoro - ai sensi dell'art 70 – bis del ccnl 21.05.2018: viene attribuita un'unica indennità condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL da 1 a 10 euro. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate

b) esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti

c) implicanti il maneggio valori

L'indennità è disciplinata dall'art.14 del CCDI. Se ne fornisce di seguito una sintetica descrizione:

a) attività disagiate: l'indennità per attività disagiate 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).

b) attività esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti: l'indennità può essere erogata in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, presenti in specifici Servizi, che comportino una esposizione diretta e continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

c) attività implicanti il maneggio valori: l'indennità 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.

L'entità delle indennità è di norma fissata in 3 euro giornalieri, cumulabili qualora le attività svolte dal personale implicino al contempo fattispecie di rischio e di disagio, sempre entro il limite di 10 euro al giorno previsti dal contratto nazionale.

Reperibilità: prevista dal CCNL 21.05.2018 art. 24, per affrontare le esigenze che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro, elencate dall'art.13 del CCDI, in relazione alle aree di pronto intervento individuate dall'Ente. Il valore dell'indennità rispetta il tetto previsto di cui all'art. 24 c.4 del CCNL ed è fissata in 12 euro per 12 ore al giorno.

Indennità specifiche responsabilità: indennità prevista dal CCNL 21.05.2018 art. 70 quinquies c. 1, destinata alla corresponsione di compensi al personale della categoria D non incaricato di posizione organizzativa:

- per la responsabilità di Uffici, istituiti all'interno dell'organigramma della Città Metropolitana su 2 livelli in relazione al grado di autonomia e responsabilità, rispettivamente pari a 1.500 euro lorde annue e 3.000 euro lorde annue (in tal caso il numero di posizione non potrà essere superiore a n.9), nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL .

- per maggiori responsabilità per dipendenti di cat. D del Settore Strade e della Protezione Civile.

L'indennità è prevista altresì per il personale in cat. B o C in alcuni Servizi, in relazione alla assegnazione di funzioni di coordinamento di gruppi di lavoro/operai, ovvero di funzioni plurime o di particolare complessità e specifiche responsabilità.

Le indennità per specifiche responsabilità sono disciplinate dall'art.15 CCDI.

Indennità per il personale della polizia metropolitana e nucleo ittico venatorio: nell'ambito del capo V del CCDI, all'art. 16, è richiamata la disciplina per la remunerazione delle prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, prevista dal regolamento specifico adottato dal Sindaco metropolitano RG n. 12 del 21.01.2020.

All'art. 18 sono disciplinate:

- l'indennità di servizio esterno, pari a 4 euro lordi giornalieri, importo fissato nei limiti dell'art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018, da 1 a 10 euro;

- l'indennità di turno e di reperibilità (di cui agli art. 12 e 13 del CCDI), sempre nel rispetto dei tetti previsti dal CCNL;

All'art. 19 CCDI è istituita l'indennità di funzione, pari a 3.000 euro lordi annui, per personale di categoria D, finalizzata a compensare compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Compensi per produttività collettiva e individuale: ai sensi dei CCNL 01.04.99 art. 17, c. 2 lett.a), CCNL 21.05.2018 art. 69 e CCDI artt. 20-21-22, i compensi per produttività collettiva e individuale vengono erogati secondo criteri correlati al merito individuati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con decreto del sindaco metropolitano RG n. 290 del 21/11/2016 e aggiornato con decreto RG n. 95 del 09/07/2020 e con la validazione dell'OIVP.

Si riporta la Tabella 1 – CCDI 31.5.2021 relativa alla ripartizione del Fondo Risorse Decentrate anno 2021

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali CCNL (2016-18) 21.05.2018 artt 68 c. 1 art. 16	€ 1.920.000,00
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	€ 430.000,00
Indennità di turnazione CCNL (2016-18) 21.05.2018 art.23	€ 93.000,00
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)	€ 17.424,00
Indennità condizioni di lavoro - attività DISAGIATE CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis	€ 110.360,00
Indennità di servizio esterno e di funzione (polizia metropolitana e niv)	€ 26.160,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 ART. 70-quinquies.	€ 167.000,00
Indennità di Reperibilità CCNL(2016-18) 21.05.2018 art. 2	€ 190.000,00
Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 68 c.2	€ 892.177,50
produttività collettiva finanziata da risparmio ticket	€ 365.378,14
produttività collettiva finanziata da risparmio straordinari	€ 47.395,58
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
tot. Città Metropolitana	€ 4.308.895,22

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali CCNL (2016-18) 21.05.2018 artt 68 c. 1 art. 16	€ 130.000,00
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	€ 29.900,00
Indennità condizioni di lavoro - attività DISAGIATE CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis - AFOL	26.640,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 ART. 70-quinquies. AFOL	€ 10.000,00
Indennità di Reperibilità CCNL(2016-18) - AFOL	€ 2.000,00
Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 68 c.2 - AFOL	€ 290.865,66
tot. AFOL	€ 489.405,66
TOTALE DESTINAZIONE FONDO 2021	4.798.300,88

Considerato che il Fondo Risorse Decentrate 2021 è stato incrementato di un importo una tantum di € 412.773,72, derivante dall'utilizzo di risparmi per buoni pasto non erogati al personale pari a € 365.378,14 e di risparmi per prestazioni di lavoro straordinario del personale non utilizzate nel corso del 2020 pari a € 47.395, ai sensi del comma 870, articolo unico, della L. 178/2020, le parti si riservano di verificare, prima della sottoscrizione definitiva del presente CCDI, la possibilità di utilizzare dette risorse per incrementare l'importo medio della produttività collettiva del 2021 rispetto al 2020 ovvero per garantire il medesimo importo medio, trasferendo le ulteriori risorse 2022, in modo da determinare anche per tale anno equivalenti valori di produttività collettiva.

Descrizione	Importo
Compensi per professionisti legali CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 68 c.2 lett g) - DIPENDENTI	€ 125.000,00

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 al personale si applicano i criteri adottati dal sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente di cui al decreti del Sindaco metropolitano RG n. 290 del 21/11/2016, aggiornato con con decreto RG n. 95 del 09/07/2020, che introduce, mediante un percorso graduale, la rilevazione della customer satisfaction.

In attuazione del d.lgs. 74/17, la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta anche dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, concorrendo alla misurazione della performance organizzativa dell'Ente. Si tratta di un modello applicativo che si pone l'obiettivo di perseguire un maggior grado di differenziazione nell'attribuzione delle valutazioni e un più stretto collegamento tra valutazione e risultati conseguiti.

Il risultato delle attività svolte dal personale dipendente è determinato in parte sulla base della partecipazione agli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso e del Settore al quale il singolo appartiene; in parte sulla base di comportamenti organizzativi rilevati dal dirigente competente. La differenziazione degli incentivi è garantita:

- dall'assegnazione piena del premio solo al personale che ha totalizzato una valutazione di alto livello (superiore a 9 punti su un massimo di 10) e da una riduzione lineare dell'importo riconosciuto per il personale che ha totalizzato punteggi inferiori;
- dalla riduzione del premio potenziale individuale in relazione alle assenze effettuate nel corso dell'anno;
- dall'applicazione, ai sensi dell'art 69 CCNL 21.05.2018, dell'istituto della "maggiorazione del premio individuale": ai dipendenti che nell'ente conseguono le valutazioni più elevate (5% del totale), è attribuita una maggiorazione del premio sulla base di criteri selettivi, così come precisato nell'art. 21 del CCDI.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale sulla base di criteri e procedure di cui al sistema di valutazione vigente. 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 e delle Performance 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 (PEO), all'art.24, quali strumenti per premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti, in relazione alla disponibilità di risorse stabili ed a favore di una quota limitata di dipendenti. Come previsto dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, per accedere alle selezioni delle PEO sono stati previsti specifici requisiti, nonché fissata la decorrenza dell'attribuzione delle PEO 2021/2023 dal primo marzo di ciascun anno.

Per quanto riguarda l'attribuzione delle PEO tra gli aventi diritto nel triennio 2021 – 2023 verranno definite annualmente specifiche graduatorie che tengono conto della media della valutazione individuale conseguita nell'ultimo triennio; per ciascuna categoria di personale è stato previsto il riconoscimento delle PEO per 1/4 del personale avente i requisiti ad inizio anno, garantendo eventualmente un maggior contingente qualora le risorse stanziare nel Fondo lo consentano, comunque mai superiore ad 1/3 degli aventi diritto.

La metodologia di ponderazione delle valutazioni individuali applicata nel 2021 si pone in continuità al precedente CCDI 18.12.2018 nel rispetto del criterio del merito, mentre per gli anni successivi il criterio di ponderazione è ulteriormente selettivo.

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

L'adozione della presente Preintesa e le scelte operate per il miglioramento della produttività del personale nell'Ente sono correlate all'esigenza di potenziare i servizi della Città metropolitana in aderenza agli obiettivi strategici delineati dall'Unione europea in risposta alla grave crisi pandemica attraverso il programma Next Generation Eu, successivamente declinato nel Piano nazionale per la Ripresa e Resilienza. In questo scenario anche la Città metropolitana di Milano beneficerà degli interventi disposti, nell'ambito della più ampia riforma della Pubblica amministrazione, in particolare in relazione alle missioni del PNRR riguardanti la digitalizzazione, l'innovazione, la "rivoluzione verde", il potenziamento delle infrastrutture per una mobilità sostenibile, l'inclusione e la coesione per ridurre i divari territoriali.

Dalla sottoscrizione della Preintesa, che comporta lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, anche alla luce di quanto sopra specificato in relazione ai servizi coinvolti, ad es. servizi inerenti le infrastrutture, l'edilizia scolastica e istituzionale, ci si attende un incremento della produttività del personale, incentivata dalle voci indennitarie descritte nell'articolato del CCDI.

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:

- il finanziamento degli importi relativi alle progressioni economiche attribuite ai dipendenti nel corso degli anni, che costituiscono emolumenti fissi e continuativi per il riconoscimento del merito e delle competenze acquisite dal personale;
- i compensi finalizzati a remunerare la produttività del personale e l'apporto alla performance individuale e organizzativa, come definiti nel Sistema di Valutazione del personale. 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 sulla valutazione dei comportamenti tenuti del dipendente entro il proprio contesto organizzativo. Questi elementi di valutazione sono comunicati ai dipendenti in fase di assegnazione delle attività/obiettivi tramite colloqui individuali o di gruppo, in modo che risulti chiaro verso quali ambiti specifici deve essere indirizzato l'impegno per l'anno in corso. 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.
- 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;
- le prestazioni di lavoro effettuate su turni, sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.) per garantire il prolungamento dei servizi resi.
- le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a particolari condizioni di lavoro, ovvero: situazioni rischiose per la propria salute e per l'integrità personale; prestazioni lavorative svolte in condizioni disagiate quali la manutenzione delle strade e degli edifici di proprietà dell'Ente; maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite dal CCNL e dal CCDI normativo;
- 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.

Il risultato atteso dalla Preintesa, che individua risorse e aree di intervento, è quindi quello di incentivare i dipendenti nella realizzazione di obiettivi individuali e di gruppo, nel migliorare i processi operativi interni e le attività volte all'erogazione dei servizi verso gli utenti esterni ed in generale verso gli stakeholders, anche per assolvere alle missioni individuate dal PNRR.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL DIRETTORE
SETTORE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
Dr. Ermanno matassi

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