



Relazione illustrativa alla Pre-intesa del 25.06.2018.

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: 25.06.2018
Periodo temporale di vigenza		Per il 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Personale non dirigente Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore del Dipartimento I “Risorse umane e qualità dei servizi” Componenti: Ragioniere Generale e Dirigente Servizio 2 – Segretariato Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie dell’ipotesi di accordo: RSU, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dall’accordo (descrizione sintetica)		Ultrattività C.C.D.I. e altro.
rispetto dei adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? Sì in data .././2018 (verbale n. ..) Peraltro, il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale dell’1.06.2018, acquisito agli atti della Direzione del Dipartimento I con il n. prot. 94491 del 5.06.2018, ha reso parere favorevole in ordine alla costituzione e quantificazione del fondo delle risorse decentrate per l’anno 2018.</p>

		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: _____</p> <p>Per superare tali rilievi si è provveduto a _____</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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009? Il processo per l'adozione del Piano della performance dell'Ente è in corso di espletamento, tenuto conto dei termini previsti e dello stadio dell'iter di approvazione degli atti presupposti e connessi.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a), del d.lgs. n. 33/2013? Ai sensi delle modifiche normative intervenute in materia come sezione I del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2017-2019, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 1 del 31 gennaio 2018.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e al d.lgs. n. 33/2013? Sì, per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione strategico ha validato per l'anno 2016 la relazione sulla performance.</p>
<p>Eventuali osservazioni: la pre-intesa in commento, a seguito di formale autorizzazione da parte della Sindaca Metropolitana, saranno sottoscritte dalle Parti in via definitiva successivamente all'approvazione del bilancio di previsione annuale 2018.</p>		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'accordo (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

A) Illustrazione di quanto disposto dalle pre-intese

Con la Pre-intesa del 25.06.2018, le Parti hanno convenuto quanto segue:

Le Parti, preso atto del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente relativo all'anno 2018 costituito in via provvisoria con determinazione del Direttore del Dipartimento I "Risorse Umane e Qualità dei Servizi" n. 2170 del 30 maggio 2018, convengono, relativamente al personale adibito allo svolgimento delle funzioni fondamentali della Città Metropolitana di Roma Capitale (o di ruolo dell'Amministrazione), sulla

temporanea ultrattività, per l'anno 2018 nelle more della ridefinizione della disciplina contrattuale collettiva decentrata integrativa in attuazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle funzioni locali relativo al triennio 2016-2018, di tutti gli istituti previsti nel CCDI 18.01.2007 e successive modificazioni ed integrazioni, in conformità alla legislazione vigente in materia, nel rispetto dei vincoli di bilancio e al fine di assicurare il mantenimento per l'anno in corso degli attuali livelli retributivi connessi alle prestazioni individuali e collettive del personale, tenuto conto dei limiti ai trattamenti economici accessori del personale previsti dalla normativa vigente in materia (art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017) e delle risorse stabili del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività disponibili alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2018 ai sensi del predetto nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Con precipuo riferimento all'istituto dei Piani di Lavoro (art. 5, punto 1, del CCDI 18/1/2007 e successive modificazioni ed integrazioni), le Parti concordano, altresì, che, per il solo anno 2018, le risorse economiche assegnate a ciascuna struttura dirigenziale per ogni unità di personale in effettivo servizio nel corso dell'anno, esclusi i titolari di posizione organizzativa, a valere per l'intero anno sono pari a € 4.366,00.

Le Parti, inoltre, convengono di dare ulteriore seguito all'accordo integrativo del 5.12.2017 e alle procedure dallo stesso previste di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a favore del personale di ruolo adibito allo svolgimento delle funzioni fondamentali dell'Ente attualmente collocato in posizioni economiche apicali nella rispettiva categoria giuridica di inquadramento. Le Parti si danno atto che le selezioni per il riconoscimento delle progressioni in parola, giusto articolo 16, comma 10, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali, saranno effettuate alla stregua della disciplina e dei criteri di valutazione di cui al CCDI 18.01.2007 e successive modificazioni ed integrazioni e che alle suddette selezioni sono ammessi a partecipare i dipendenti di ruolo, attualmente in servizio, collocati in posizioni economiche apicali nella rispettiva categoria giuridica di inquadramento che abbiano prestato, alla data del 19 giugno 2018, almeno 24 mesi (20 giugno 2016 - 19 giugno 2018) di effettivo servizio nella posizione economica di inquadramento al 19 giugno 2018.

Relativamente a ciascuna delle suddette selezioni, le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute, all'esito della stessa, con decorrenza dei relativi effetti giuridici ed economici a far data dal 20 giugno 2018 a favore dei dipendenti in possesso dei suddetti requisiti di partecipazione positivamente selezionati alla stregua dei predetti richiamati criteri di valutazione.

Le Parti, infine, si danno atto che, a far data dal 20 giugno 2018, è venuto meno il presupposto giuridico per il pagamento delle indennità per incarichi di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 33 del CCDI 18.01.2007 e successive modificazioni ed integrazioni, che, pertanto, viene disapplicato in vista della ridefinizione complessiva della materia in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa in attuazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle funzioni locali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Alla stregua della pre-intesa in commento, che, a seguito di formale autorizzazione da parte della Sindaca Metropolitana, sarà sottoscritta dalle Parti in via definitiva successivamente all'approvazione del bilancio di previsione annuale 2018, le risorse decentrate del Fondo relativo al personale non dirigente saranno utilizzate secondo quanto disciplinato dal C.C.D.I., come modificato e integrato dalla pre-intesa medesima.

C) Effetti abrogativi impliciti.

La pre-intesa non determina effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni della Pre-intesa sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il sistema di misurazione e valutazione della *performance* definito dai CC.CC.DD.II. in parola.

Il meccanismo di progressione orizzontale è regolato dall'articolo 8 del vigente CCDI, che risulta improntato a criteri di merito e selettività.

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

Dalla sottoscrizione della Pre-intesa, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi dell'Ente, con particolare riferimento ai vari settori e aree di attività, ci si attende un incremento della produttività del personale, tenuto conto del contesto di riferimento.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Roma, il 26.06.2018

Dott. Federico MONNI