



*Il Direttore*

**Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo del 18.02.2015.**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di accordo: 18.02.2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Per il 2015.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Personale non dirigente Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore del Dipartimento I "Risorse umane e qualità dei servizi" Componenti: Avvocato Capo e Ragioniere Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM. Firmatarie dell'ipotesi di accordo: RSU, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM</p> <p>Personale dirigente Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Vice Direttore Generale Componenti: Direttore del Dipartimento I e Ragioniere Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Dirprov/Direl, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali. Firmatarie dell'ipotesi di accordo: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM, RSU e Dirprov/Direl</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente e dirigente
<b>Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)</b>	Attuazione legge 7 aprile 2014, n. 56 e legge di stabilità per il 2015 - Ultrattività CC.DD.II..

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data .././2015 (verbale n. ..)</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: <hr/> Per superare tali rilievi si è provveduto a <hr/>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì</b>
		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? <b>Il programma per il triennio 2014 – 2016 è stato adottato con decreto del Commissario Straordinario n. 9 del 30.01.2014. E' stata pubblicata la proposta relativa al programma per il triennio 2015 – 2017, in attesa di approvazione dal Consiglio Metropolitan.</b>
		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? <b>Sì, per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? <b>Il Nucleo di valutazione strategico ha validato per l'anno 2014 la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG).</b>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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 dall'accordo integrativo

Con l'ipotesi di accordo integrativo del 18.02.2015, le Parti hanno convenuto che che il confronto che si svilupperà dovrà tener conto:

- del rispetto del protocollo d'intesa sottoscritto in data 13/11/2013 fra Governo, Conferenza delle Regioni, Anci e OO.SS., anche alla luce della normativa successivamente intervenuta;
- del rispetto delle intese raggiunte fra la Regione Lazio, il Sindaco Metropolitan e le OO.SS. il 22/12/2014 e il 24/12/2014;

- che la nuova organizzazione della Città Metropolitana di Roma Capitale avrà come priorità il mantenimento qualitativo e quantitativo dei servizi di competenza e degli attuali livelli occupazionali e retributivi;
- che il nuovo processo di riorganizzazione si fondi sul principio ispiratore dell'individuazione della titolarità nello svolgimento delle funzioni a seguito del riordino delle stesse fra i vari livelli istituzionali, con il conseguente addivenire alla definizione dei fabbisogni di personale e di risorse necessarie allo svolgimento delle stesse;
- che l'Ente procederà ad un percorso condiviso in relazione alle iniziative connesse all'applicazione della legge n. 56/2014 e delle norme contenute nella legge di stabilità con riferimento alle questioni inerenti il personale e ai conseguenti processi organizzativi e alle implicazioni relative ai lavori dell'osservatorio regionale;
- di procedere alla verifica di comprovati qualificati fabbisogni di personale con riferimento a specifici profili ed esigenze organizzative e delle effettive disponibilità finanziarie dell'Ente, nonché della compatibilità con il processo in atto di riordino delle funzioni e di riduzione delle spese del personale ed eventualmente portare alla loro naturale scadenza gli attuali comandi in entrata;
- che l'Amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS. e alla R.S.U. entro il 27 febbraio 2015 tutte le informazioni inerenti alla spesa del personale, suddivise per singole voci.

Inoltre, le Parti danno atto della necessità di attivare un tavolo di confronto, sempre entro il 27 febbraio 2015, sulla verifica dei rapporti in essere fra l'Ente e la sua società in house providing, alla luce del nuovo quadro normativo.

Infine, in considerazione dell'evoluzione del quadro di riferimento normativo relativo agli enti di area vasta, tenuto conto dell'atto del sindaco metropolitano n. 8 del 30/01/2015 e delle deliberazioni del commissario straordinario n. 296 del 26/09/2014 e n. 314 del 9/10/2014, le Parti convengono la seguente ipotesi di accordo:

- ultrattività, fino al completamento del processo in corso di trasformazione funzionale, dotazionale, organizzativa e progettuale dell'Ente, all'esito del quale si procederà ad una complessiva ridefinizione delle relative discipline negoziali, dei CCDI 2014, in conformità alla legislazione vigente in materia, tenuto conto, in particolare, degli effetti delle disposizioni della legge n. 56/2014 e dagli indirizzi operativi contenuti nella circolare del ministro della semplificazione e la pubblica amministrazione e dal ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1 del 30.01.2015;
- attuazione delle procedure per il riconoscimento a favore del personale non dirigente delle progressioni economiche orizzontali previste dall'accordo decentrato del dicembre 2013 verificando la compatibilità economica e definendo le modalità di attuazione in un incontro da tenersi entro il 10 marzo 2015;
- proroga fino al 31 marzo 2015 degli incarichi di posizione organizzativa in scadenza, con l'impegno all'approvazione, entro il 15 marzo 2015, del nuovo regolamento per il conferimento dei nuovi incarichi;
- impegno dell'Amministrazione a reperire risorse finanziarie aggiuntive da utilizzare nell'anno 2015, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, al fine di procedere al reintegro del Fondo del salario accessorio;
- predisposizione di un calendario di incontri per la definizione, all'esito del suddetto processo di trasformazione, dei nuovi CCDI.

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

Sulla base della pre-intesa in commento, le risorse decentrate per il personale non dirigente e le risorse per il finanziamento della posizione e del risultato per il personale dirigente vengono utilizzate secondo quanto disciplinato dai rispettivi CC.CC.DD.II.:

#### C) Effetti abrogativi impliciti.

L'accordo non determina effetti abrogativi impliciti

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 al personale si applica il sistema di misurazione e valutazione della *performance* definito dai CC.CC.DD.II. in parola.

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

Dalla sottoscrizione dell'accordo, 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.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

=====

Roma, il 19.02.2015

Dott. Federico Monni