

	<p>risultato</p> <ul style="list-style-type: none"> h) Retribuzione di posizione i) Clausola di salvaguardia economica l) Retribuzione di risultato m) Differenziazione e variabilità della stessa n) Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali o) Incarichi ad interim p) Omnicomprensività del trattamento economico q) Formazione dei dirigenti r) Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro s) Pari opportunità e benessere organizzativo t) Lavoro agile u) Verifica attuazione CCDI v) Disposizioni finali e disapplicazioni
<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 29.2.2024 ha approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 con deliberazione R. G. n. 7/2024, avente ad oggetto: "Approvazione in via definitiva del Bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati"; in data 1 marzo ha approvato il DUP per il triennio 2024/26 con deliberazione R.G. n. 6/2024 avente ad oggetto "Approvazione in via definitiva del Documento Unico di Programmazione (Dup) per il triennio 2024-2026 ai sensi dell'art. 170 D.lgs. 267/2000"; Con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 53 dell'11.3.2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2024-2026" e con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 69/2024 è stato approvato il PIAO che, alla sez. 2.3 riporta i Rischi corruttivi e la trasparenza - ex Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2024-2026 (PTPCT 2024-2026).</p>
	<p>Nel sito istituzionale di Città metropolitana vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa certificata 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 nella sezione.</p>

	<p>La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG. n. 56 del 13.3.2024.</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 Nessuna</p>	

A) Modulo II. Illustrazione dell'articolato del contratto

In seguito alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale Area Funzioni Locali (CCDI) del 16.7.2024 si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il personale dirigente della Città metropolitana di Milano per il triennio 2024-2026, giungendo alla sottoscrizione della Preintesa con le Organizzazioni Sindacali in data 5.9.2024, dopo proficuo confronto. La Preintesa trova applicazione per il personale dirigente, a tempo indeterminato e/o determinato, ha vigenza per la parte normativa dall'1.1.2024 al 31.12.2026, mentre per la parte economica dall'1.1.2024 al 31.12.2024.

Complessivamente il testo dell'articolato risponde alle direttive impartite alla delegazione trattante di parte pubblica, approvate con decreto del Sindaco metropolitano Rep. gen. n. 171 del 25.7.2024, ovvero:

- a) miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'Ente, a seguito dell'avvenuto processo di riordino funzionale operato con decreto del Sindaco metropolitano rg.n. 215 del 10.11.2022;
- b) imprescindibile correlazione tra le attività da svolgere e le risorse disponibili, nel rispetto del principio di razionalizzazione e contenimento della spesa;
- c) definizione dei criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate per l'Area della dirigenza, secondo le finalità e nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL;
- d) differenziazione della retribuzione di posizione in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la vigente disciplina, articolata in 5 fasce;
- e) fermo restando quanto sopra, rivalutazione dell'entità della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti, mediante:
 - l'allineamento della terza fascia di trattamento retributivo all'importo massimo previsto dal CCNL 2024 e la conseguente e corrispondente riparametrazione dei valori delle altre fasce retributive;
 - la conferma per le posizioni dirigenziali che implicano lo svolgimento di funzioni di coordinamento di altre funzioni dirigenziali, anche in posizione vicaria, ed anche in modelli organizzativi a matrice, della possibilità di definire il valore della retribuzione anche in misura superiore a quello massimo stabilito dal CCNL (deroga prevista dall'art.27, comma 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art.24 CCNL 22.2.2006);
 - la previsione di una maggiorazione della posizione per i/le dirigenti cui è attribuito l'incarico di vicedirettore generale/vice segretario generale, se in aggiunta alla direzione di area/dipartimento;

f) il mantenimento della stretta correlazione tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dirigenti e la rilevazione del monitoraggio della performance, in relazione al processo di misurazione dei risultati vigente, fermo restando che l'erogazione può avvenire, solo a seguito di conseguimento di una valutazione positiva;

g) la differenziazione e la variabilità della retribuzione di risultato, applicando altresì l'istituto previsto all'art.30 CCNL 17.12.2020, attribuibile ad un numero prefissato di dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, con incremento in percentuale almeno del 30%, rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;

h) correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato, mediante una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale ai compensi ricevuti;

i) l'applicazione dell'istituto degli incarichi dirigenziali ad interim, previsto dall'art. 40 CCNL 2024, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, remunerati a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, con un importo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico (disciplina che trova applicazione anche per il Segretario a norma dell'art.64 del CCNL 2024);

l) il mantenimento della clausola di salvaguardia economica introdotta all'art.31 CCNL 2020, per i casi in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, riconoscendo un differenziale di retribuzione di posizione nei limiti previsti dall'art. 31 stesso;

m) lo sviluppo della digitalizzazione dei processi e del lavoro agile, rispetto al quale i dirigenti assumono sia il ruolo centrale di innovatori nell'organizzazione del lavoro, sia il ruolo di fruitori garantendo, comunque, la prevalenza del lavoro in presenza;

n) l'investimento sulla formazione e l'aggiornamento professionale continuativo e obbligatorio dei dirigenti, come fattori decisivi di successo e leve fondamentali nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione dell'Ente, con particolare riguardo all'aggiornamento delle competenze professionali tecniche e allo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli;

o) il presidio e l'attuazione delle misure per la prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, stabilite dalle disposizioni legislative e dal Documento di Valutazione dei Rischi dell'Ente ex d.lgs.81/01, anche con particolare riguardo alle esigenze di tutela del personale e di adeguatezza delle condizioni di lavoro derivanti dalla situazione emergenziale conseguente alla pandemia;

p)il perseguimento di obiettivi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alla violenza di genere, in tutte le fasi inerenti la gestione del rapporto di lavoro del personale assegnato, nel rispetto delle azioni intraprese nell'ambito del Piano Azioni positive;

ESAME IN DETTAGLIO DEGLI ARTICOLI

Art. 1 "Ambito di applicazione e decorrenza" riguarda il campo di applicazione e la durata triennale del CCDI per la parte normativa, stipulato per dare certezza sui limiti applicativi dell'articolato del CCDI stesso. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo. Il contratto è riferito al periodo 1.1.2024 – 31.12.2026 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali.

Art.2 “Servizi minimi essenziali” aggiorna la previsione contenuta nel preesistente CCDI, prevedendone le posizioni dirigenziali interessate.

Art.3 “Sistema delle relazioni sindacali” definisce i modelli relazionali adottati dalla Città metropolitana di Milano sulla scorta degli istituti introdotti dal CCNL 17.12.2020, ovvero: la partecipazione, articolata in informazione e confronto nelle materie previste dall’art.44 CCNL 17.12.2020 e l’Organismo Paritetico dell’Innovazione, sulla scorta del modello già introdotto con il CCNL 2016/18 per il personale dipendente. Quest’ultimo Organismo è stato istituito nell’Ente con decreto R.G.n.1147 del 9.2.2021, in attuazione dell’art. 6 CCNL vigente. L’O.P.I. è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sulla organizzazione, innovazione anche tecnologica e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn out– al fine di formulare proposte all’Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa..

Art.4 “Interpretazione autentica del CCDI” regola il caso in cui insorgano controversie in merito alla interpretazione delle norme contrattuali.

Art. 5 “Comitato dei Garanti” riporta la composizione e la disciplina del Comitato dei garanti in conformità all’art. 22 del d.lgs.165/01 e dell’art. 50 CCNL vigente.

Art.6 “Composizione delle delegazioni trattanti” prevede la composizione numerica delle delegazioni trattanti per favorire l’ordinato svolgimento delle trattative.

Art. 7 “Prerogative e agibilità sindacali” regola, con riferimento alla normativa di settore, le modalità di accesso alle aspettative, distacchi e permessi sindacali nonché alle assemblee dei dirigenti, estendendone la realizzazione anche con modalità videoconferenza.

Art. 8 “Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato” prevede che tale Fondo è determinato annualmente dall’Amministrazione secondo i criteri di cui all’art.57 CCNL 17.12.2020 e nel rispetto dei limiti finanziari posti dalla normativa vigente e che una quota dello stesso è destinata almeno per il 25% alla retribuzione di risultato. La destinazione del Fondo è oggetto di confronto annuale tra le parti. Per il 2024, si rinvia alla Tabella 1, Allegata al CCDI.

Art. 9 “Retribuzione di posizione” disciplina i valori economici delle posizioni dirigenziali; si conferma la previgente suddivisione in 5 fasce (da 1 a 4 e 2bis). L’articolo definisce altresì i criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali che sono applicati dall’OIVP sulla base della metodologia di valutazione in uso nell’Ente. Ai sensi dell’art.42 c.1 CCNL, si conferma il mantenimento dei valori di posizione delle fasce 1-2-2bis, per quelle posizioni dirigenziali preposte a strutture organizzative complesse definite come tali dal Regolamento dell’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed individuate nella macrostruttura. Il collocamento nelle predette fasce è operato sempre sulla scorta della pesatura dell’OIVP. All’art. 9 viene precisata la maggiorazione della retribuzione di posizione del 12% per i dirigenti di seconda fascia cui il Sindaco abbia assegnato, oltre alla Direzione di Area/Dipartimento, anche in aggiunta l’incarico di Vice Direttore generale o Vice Segretario generale, come previsto dall’art. 12 e 15 TUROUS.

Art.10 “Clausola di salvaguardia economica” attua l’art. 31 CCNL 17.12.2020, che prevede il riconoscimento di un differenziale di retribuzione di posizione al/alla dirigente a cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell’ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell’incarico dirigenziale in corso. Il differenziale è previsto per conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari alla retribuzione di posizione dell’incarico attuale incrementata del 60% del differenziale delle due posizioni. Nei due anni successivi alla data di scadenza dell’incarico precedentemente ricoperto, permanendo l’incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di es-

sere corrisposto dall'anno successivo. Il differenziale predetto non si applica nei casi previsti dall'art.31 c. 6 del CCNL vigente, a seguito di valutazione negativa.

Art.11 "Retribuzione di risultato" disciplina i criteri di erogazione della retribuzione di risultato, nel rispetto del sistema di valutazione approvato con decreto del Sindaco metropolitano, previa definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei relativi risultati. Stabilisce altresì che il premio massimo di risultato è pari al 40% del valore della posizione, per tutte le posizioni. A seguito di verifica annuale della disponibilità del Fondo, in relazione alle posizioni dirigenziali ricoperte, e ancora da ricoprire, e delle previsioni assunzionali del Piano triennale dei Fabbisogni, la percentuale di retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali di terza e quarta fascia è elevabile fino al 45% della retribuzione di posizione, con riferimento all'attuazione delle misure del PNRR. In ossequio all'art.23 CCNL 2024, la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, e può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. L'articolo specifica inoltre che l'elevazione della percentuale della retribuzione di risultato di terza e quarta fascia fino al 45% della retribuzione di posizione con riferimento all'attuazione del PNRR, si applica se risultano soddisfatti i requisiti, nell'anno precedente a quello di riferimento, previsti dall'art.8 "Misure di rafforzamento della capacità amministrativa delle Amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori DL. 13/2023 conv. in L.41/2023. L'articolo prevede e specifica nel dettaglio che per effetto dell'art.4bis DL. 13/2023 conv in L.41/2023, attuativo della riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pa e delle autorità sanitarie", Missione 1, componente 1 del PNRR, la Città metropolitana assegna, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance vigenti, alla dirigenza responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.L'indicatore del tempo medio di ritardo è misurato con la metodologia indica nel PIAO 2024/26, SEZ. Valore pubblico 2.2 Performance a cui si rinvia.

Art.12 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" introduce per i dirigenti incaricati delle posizioni dirigenziali collocate nella terza e quarta fascia di posizione che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza. I dirigenti interessati a tale differenziazione sono pari al 5% dei dirigenti, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno due unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento. Per l'attribuzione del differenziale di risultato sono stabiliti i seguenti criteri: a) punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento; b) in caso di parità, punteggio più alto della media della valutazione conseguita nell'ultimo triennio; c) ad ulteriore parità, alla/al dirigente che ha conseguito il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio; d) ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano nel ruolo.

Art.13 "Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali" regola il rapporto tra retribuzione di risultato e compensi professionali per i casi previsti dall'ordinamento: questi ultimi determinano la riduzione della retribuzione di risultato in percentuale rispetto al compenso ricevuto, al fine di disciplinarne la correlazione, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni. In particolare, sono contemplati i compensi che riguardano l'attività professionale dei dirigenti avvocati, come da Allegato 1 alla Preintesa. L'articolo riporta altresì una Tabella illustrativa della percentuale di riduzione dell'indennità di risultato rispetto all'entità dei compensi stessi.

Art.14 "Incarichi ad interim" attua l'art. 64 CCNL 2024 in relazione alla retribuzione di risultato, per lo svolgimento di incarichi con i quali è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati secondo l'ordinamento dell'Ente, limitatamente al periodo di sostituzione, dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo. L'importo previsto a titolo di risultato è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. L'articolo prevede le seguenti esclusioni:

- in caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

- I direttori di Area/Dipartimento ed i Vicedirettori che risultano temporaneamente incaricati ad interim su altra posizione dirigenziale compresa nella stessa Area/Dipartimento, non percepiscono alcun compenso aggiuntivo a titolo di risultato. Sono invece retribuiti gli incarichi ad intermi a Direttori/Vicedirettori di Area/Dipartimento in caso di incarico di posizione dirigenziale non ricompresa nell'Area/Dipartimento medesimo e in caso di Direzione di Progetto inter-Area.

Per i giorni di effettiva sostituzione del Segretario generale e del Direttore generale, al dirigente incaricato dal Sindaco dell'esercizio delle funzioni vicarie, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un compenso aggiuntivo pari al 15% della retribuzione di posizione, in godimento al dirigente stesso. Il compenso è rapportato ai giorni di effettiva sostituzione e viene erogato in base alle risultanze della valutazione validata dall'OIVP.

L'articolo precisa altresì che al Vice Direttore Generale (Vicario) e al Vice Segretario Generale (Vicario) e/o ai dirigenti cui vengono assegnate tali funzioni temporanee, a titolo di retribuzione di risultato è riconosciuta una quota ulteriore pari al 15% della retribuzione di posizione, proporzionata in base ai giorni di effettiva sostituzione, ed erogata in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validata dall'O.I.V.P.

Infine l'articolo esclude l'applicazione della maggiorazione di cui all'art.9 Preintesa CCDI, in caso di incarico conferito ai dirigenti di seconda fascia cui il Sindaco abbia assegnato oltre alla direzione di Area/Dipartimento, anche l'incarico di Vice Direttore generale/Vice Segretario generale.

Art.15 "Omnicomprendività del trattamento economico" conferma l'omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, come regolata dal CCNL vigente, fatti salvi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni del CCNL.

Art.16 "Formazione dei dirigenti" riconosce la formazione dei dirigenti come fattore decisivo di successo, leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente e metodo permanente per l'aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

Ai/alle dirigenti è affidato un ruolo centrale nel processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro mediante la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione già avviati in città metropolitana, sia come fruitori/fruitori di alta formazione in materia, sia come facilitatori/trici dell'aggiornamento del personale assegnato. Il Ccddi accoglie con favore l'importanza di realizzare interventi a favore dello scambio delle conoscenze, competenze ed esperienze maturate nel tempo dalla dirigenza, già in servizio a favore del personale dirigente neoassunto (mentoring).

Al finanziamento delle attività di formazione viene destinata una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza, compatibilmente con i documenti finanziari, posto che ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e canali di finanziamento esterno, comunitari, nazionali o regionali, fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Art.17 "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" conferma l'impegno dell'Amministrazione ad attuare il d.lgs.81/08 s.m.i in materia di salute e sicurezza in tutti i luoghi di lavoro. In accordo e collaborazione con la Direzione generale e le figure che compongono il team "sicurezza", verranno individuate metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con riferimento a salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma delle apparecchiature di impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni di rischio specifico. L'articolo impegna e responsabilizza altresì i dirigenti

nella corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare le epidemie nei luoghi di lavoro loro assegnati.

Art.18 "Pari opportunità e benessere organizzativo" conferma altresì la valorizzazione delle politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, per il ruolo propositivo e propulsivo nella promozione delle differenze e nella prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro. L'impegno assunto riguarda l'attuazione del Piano Azioni Positive dell'Ente. L'articolo sancisce la collaborazione dei dirigenti con il Cug, come interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dal D.lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive. Si prevede infine che i Direttori di Area inviino almeno una volta all'anno, una ricognizione al C.U.G. sullo stato di attuazione di tali politiche di genere e sul benessere organizzativo, i cui risultati saranno considerati ai fini della Relazione annuale a cura del C.U.G. al Dipartimento della Funzione Pubblica, prevista dalla direttiva 2/2019.

Si evidenzia altresì la costituzione del Nucleo di Ascolto organizzato interno, presso il Dipartimento Risorse umane e organizzazione, previsto nel Piao 23/25 e consolidato nel Piao 24/26, con decreto del Direttore del Dipartimento Risorse umane del 24.7.2024, che impegna la dirigenza a collaborare con il Nucleo stesso per una ottimizzazione delle relazioni interne e degli scambi.

Art.19 "Lavoro agile" individua i dirigenti come figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smart working, autonomi nell'ambito del PAIO 2024/26, nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione. L'articolo prevede altresì che i/le dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee guida dell'Ente, pur assicurando, ai sensi dell'art.11 CCNL vigente e del DM 8.10.2021 il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse alla gestione del personale.

Art. 20 "Verifica attuazione del CCDI" conferma la verifica annuale dell'applicazione del CCDI, anche mediante produzione di dati e documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti.

Art.21 "Disposizioni finali e disapplicazioni" dispone la cessazione degli effetti delle disposizioni incompatibili con il CCDI.

Il presente contratto contiene inoltre la ripartizione delle risorse che annualmente l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali destinano all'utilizzo delle risorse finanziarie presenti nel Fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per i dirigenti. La retribuzione dei dirigenti si compone di una parte fissa (cosiddetto tabellare) e di una parte accessoria, che si divide a sua volta in una parte con carattere di stabilità (retribuzione di posizione, che remunera le responsabilità connesse al ruolo affidato) e di una parte variabile, detta retribuzione di risultato, che remunera il conseguimento degli obiettivi di anno in anno prestabiliti. Inoltre, per i professionisti legali del Settore Avvocatura sono definiti i limiti massimi degli onorari da corrispondere.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2024

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate, come da Allegato n.1:

TABELLA DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA FUNZIONI LOCALI – ANNO 2024

DESCRIZIONE	2024
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione CCNL 11/12/2023 art.37 c. 4 Incremento trattamento economico fisso	€ 1.359.087, 00
CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato CCNL 17/12/20 art. 57 c.3 Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato CCNL 16/7/2024 art.39 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	€ 740.466,04
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	€2.099.553,04

COMPENSI PROFESSIONALI AL PERSONALE DELL'AVVOCATURA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO - ANNO 2024 (Ai sensi del "Regolamento sull'organizzazione, l'attività e la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati del Settore Avvocatura della Città Metropolitana di Milano. Appendice al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", approvato con deliberazione n.31/2015 del 02.07.2015 - Atti n. 115280\4.6\2015\25)

DESCRIZIONE	2024
Compensi per professionisti Legali (CCNL 16/7/2024 art.35 c.1 lett. h) - DIRIGENTE	€ 25.000

C) 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.

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, a cui si ispira il CCNL 16.7.2024. Ai dirigenti si applicano i criteri adottati dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente nell'Ente. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.P.), predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali in virtù dei parametri quali: la complessità della struttura, l'entità delle risorse gestite, il quadro delle relazioni, il livello di integrazione e trasversalità, il grado di managerialità e responsabilità della posizione.

Il punteggio risultante determina l'inserimento in fasce retributive che vengono graduate nel CCDI, all'art. 9, come segue:

- 1^ fascia € 67.708,29
- 2^ fascia € 58.780,00
- 2^ fascia bis € 49.292,37
- 3^ fascia € 46.202,37
- 4^ fascia € 31.292,37

Le posizioni dirigenziali inserite nelle fasce 1, 2 e 2bis hanno un valore economico superiore al limite contrattuale, facoltà prevista dall'art. 62 c. 1 lett. a) del CCNL, e possono essere associate soltanto a strutture organizzative di particolare complessità. Tale condizione, in analogia con quanto stabilito dall'Aran, si verifica soltanto per le strutture organizzative che implicano lo svolgimento di funzioni di coordinamento di altre funzioni dirigenziali, anche in

posizioni vicarie, ed anche in strutture organizzative a matrice, come descritto nel Testo unificato del Regolamento degli Uffici e servizi dell'Ente, all'art. 47, che stabilisce i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali.

I risultati delle attività svolte dai dirigenti sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dal sistema di valutazione in essere nell'Ente, validato dall'OIVP.

Il contratto prevede un premio massimo di risultato pari al 40% del valore della posizione, per tutte le posizioni. La liquidazione del premio viene graduata secondo le tabelle parametriche in base al punteggio ottenuto, a condizione che la valutazione del dirigente sia positiva. Per le posizioni dirigenziali di terza e quarta fascia che saranno coinvolte nell'esecuzione di progetti finanziati con il PNRR, la retribuzione di risultato potrà essere incrementata fino al 45% del valore della retribuzione di posizione.

Nell'ottica del riconoscimento del merito, all'art.12 è confermata l'attuazione dell'istituto della "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato", secondo il quale ai dirigenti incaricati delle posizioni dirigenziali collocate nella terza e quarta fascia di posizione che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza.

L'istituto si applica solo al 5% dei dirigenti valutati, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno due unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento, nel rispetto dei seguenti criteri:

- punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento;
- in caso di parità, punteggio più alto della media della valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
- ad ulteriore parità, alla/al dirigente che ha conseguito il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio;
- ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano nel ruolo.

In attuazione dell'art.64 CCNL 2024, è disciplinato l'istituto dell'interim, con riferimento alla retribuzione di risultato, per lo svolgimento di incarichi con i quali è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati secondo l'ordinamento dell'Ente, limitatamente al periodo di sostituzione, dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo. L'importo previsto a titolo di risultato è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. L'articolo prevede le seguenti esclusioni:

- in caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

- I direttori di Area/Dipartimento ed i Vicedirettori che risultano temporaneamente incaricati ad interim su altra posizione dirigenziale compresa nella stessa Area/Dipartimento, non percepiscono alcun compenso aggiuntivo a titolo di risultato. Sono invece retribuiti gli incarichi ad interim a Direttori/Vicedirettori di Area/Dipartimento in caso di incarico di posizione dirigenziale non ricompresa nell'Area/Dipartimento medesimo e in caso di Direzione di Progetto inter-Area.

Per i giorni di effettiva sostituzione del Segretario generale e del Direttore generale, al dirigente incaricato dal Sindaco dell'esercizio delle funzioni vicarie, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un compenso aggiuntivo pari al 15% della retribuzione di posizione, in godimento al dirigente stesso. Il compenso è rapportato ai giorni di effettiva sostituzione e viene erogato in base alle risultanze della valutazione validata dall'OIVP.

L'articolo precisa altresì che al Vice Direttore Generale (Vicario) e al Vice Segretario Generale (Vicario) e/o ai dirigenti cui vengono assegnate tali funzioni temporanee, a titolo di retribuzione di risultato è riconosciuta una quota ulteriore pari al 15% della retribuzione di posizione, proporzionata in base ai giorni di effettiva sostituzione, ed erogata in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validata dall'O.I.V.P.

Infine l'articolo esclude l'applicazione della maggiorazione di cui all'art.9 Preintesa CCDI, in caso di incarico conferito ai dirigenti di seconda fascia cui il Sindaco abbia assegnato oltre alla direzione di Area/Dipartimento, anche l'incarico di Vice Direttore generale/Vice Segretario generale.

Sempre nell'ottica della parametrizzazione ed equità dei compensi erogati, l'art. 13 CCDI recepisce la disciplina della correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 45 c.1 lett. h del CCNL vigente, stabilita nel rispetto dell' art.9 D. L. 90/2014 conv. dall'art.1 c.1 L.114/2014. I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle predette norme, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale alla retribuzione di risultato, con le modalità e criteri di riportati all'art. 13 CCDI. Come da Tabella sotto riportata, la corresponsione dei compensi professionali determina una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare le due voci, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni stesse.

Compenso professionale	% riduzione retribuzione risultato
Da € 5.000,00 a € 10.000,00	10%
Oltre € 10.000 fino a € 20.000	15%
Oltre € 20.000 e fino alla concorrenza della quota destinata ai compensi prof.li di cui alla Tab.1 – Allegata	25%

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

Non pertinente con il CCDI Dirigenti.

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

L'articolato del CCDI conferma una forte vocazione incentivante sia sotto il profilo degli importi riconosciuti ai dirigenti come retribuzione di posizione, che come retribuzione di risultato, che varia tra il 40 e il 45% della retribuzione di posizione. La scelta di valorizzare in questi termini le posizioni dirigenziali è legata al riconoscimento dell'esercizio di una delega gestionale ampia dal punto di vista organizzativo; inoltre la significativa quota di retribuzione variabile e l'inserimento dell'istituto della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato sono strettamente connesse all'articolato sistema degli obiettivi organizzativi e individuali adottato dalla Città metropolitana, idoneo a valutare l'attività dei dirigenti sia sotto il profilo della capacità di implementare gli indirizzi dell'Amministrazione, sia in relazione alle capacità manageriali e della gestione delle risorse.

Le capacità manageriali dei dirigenti sono già profondamente sollecitate da una parte dalle prospettive derivanti dall'attuazione del PNRR, e dall'altra dalla capacità di garantire elevate performance organizzative delle strutture di competenza.

Infine, nel CCDI, è data particolare importanza alla formazione della dirigenza, tesa all'innovazione e alla digitalizzazione per riformare i processi lavorativi: a tale scopo tutta la dirigenza è coinvolta in percorsi formativi di alto livello, così come in percorsi anche individuali. Analogamente si vogliono valorizzare gli interventi a favore dello scambio di conoscenze, competenze e esperienze maturate dalla dirigenza già in servizio a favore di nuove figure in ingresso nel management. L'affiancamento tra dirigenti esperti e neoassunti (mentoring), proposto dal CCNL, è individuato come strumento per instaurare fiducia, anche nell'ottica di restituzione e per consolidare tra la dirigenza i valori condivisi e la cultura organizzativa a cui si ispira la Città metropolitana nei documenti fondanti.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

_____ \\ _____

IL DIRETTORE
DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
Dr. Alberto Di Cataldo