



Fascicolo 4.13/2022/1

**IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI SENSI DELL'ART.57 CCNL AREA FUNZIONI LOCALI - ANNO 2022**

**CITTA' METROPOLITANA DI MILANO 2022 - PERSONALE DIRIGENTE - (CCNL 17.12.2020 E CCDI 21.12.2021)**

**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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa del 26 settembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2022 Parte economica</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p><b>Presidente: Segretario Direttore Generale</b></p> <p><b>Componenti: Direttore Settore Risorse umane e organizzazione</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale</b></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p><b>CGIL – CISL - UIL – CSA</b></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa (elenco sigle):</p> <p><b>CGIL – CISL - UIL – CSA</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale dirigente della Città Metropolitana di Milano</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Rinvio al CCDI 21.12.2021 per l'ambito normativo di applicazione periodo temporale 01/01/2021 – 31/12/2023</p> <p>b) Destinazione risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato - Anno 2022</p>

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Con decreto Rep. gen. n. 192 del 29/9/2022, atti n. 148431\5.3\2021\9, il Sindaco metropolitano ha adottato l' "Approvazione dello schema del Bilancio di previsione 2022-2024 e relativi allegati".</p> <p>L'iter per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022-24 è così previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24/10/22: prima seduta del Consiglio metropolitano;</li> <li>- 25/10/22 parere della Conferenza metropolitana e successivamente al Consiglio metropolitano, nella medesima giornata, per l'approvazione.</li> </ul> <p>L'approvazione del PIAO è prevista circa 15 giorni dopo l'approvazione del Bilancio.</p>
	<p>Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 86/2022 del 2.5.2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2022-2024 (PTPCT 2022-2024).</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 2021, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG. n. 84 del 27.4.2022.</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>
<b>Eventuali osservazioni</b> Nessuna	

### **A) Modulo II. Illustrazione dell'articolato del contratto**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali triennio 2016 – 2018, per la dirigenza, sottoscritto il giorno 17 dicembre 2020 tra Aran e le Confederazioni sindacali, prevede, in particolare, all'art. 45 l'individuazione delle materie che sono oggetto di contrattazione integrativa tra le delegazioni, nonché all'art. 57 "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato", c. 3, secondo il quale le risorse destinate a tale scopo sono annualmente determinate dall'Amministrazione e oggetto di contrattazione con le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza per quanto attiene alla loro destinazione integrale.

In seguito alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale Area Funzioni Locali (CCDI) 17.12.2020, in data 21.12.2021 si è proceduto alla stipulazione del CCDI per il personale dirigente della Città metropolitana di Milano per il triennio 2021-2023.

In attuazione delle norme contrattuali sopra citate, con la Determinazione Dirigenziale R.G. n. 6193 del 5.9.2022, la direttrice del Settore Trattamento economico e previdenziale ha provveduto alla "Costituzione del Fondo risorse per il trattamento accessorio dei dirigenti - anno 2022", e ha assunto il relativo impegno di spesa.

Le delegazioni trattanti, regolarmente convocate, si sono incontrate in modalità videoconferenza, per stabilire la destinazione del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art.57 CCNL Area Funzioni locali, nei limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in merito e del CCDI vigente. Dopo proficuo confronto è stata adottata, in data 26.9.2022, la

presente Preintesa. Questa trova applicazione per il personale dipendente dirigente, a tempo indeterminato e/o determinato; ha vigenza per la parte economica dall'1.1.2022 al 31.12.2022.

Complessivamente il testo dell'articolato della Preintesa risponde ai seguenti articoli del CCDI 21.12.2022: l'art. 8 "Fondo per il finanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato", che prevede di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 25% del Fondo, l'art. 9 "Retribuzione di posizione", l'art. 10 "Clausola di salvaguardia economica" e l'art. 11 "Retribuzione di risultato".

Inoltre sono rispettati i 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 17.12.2020, che prevede il mantenimento della stretta correlazione tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli direttori e la rilevazione del monitoraggio della performance, in relazione al vigente processo di misurazione dei risultati.

## **ESAME IN DETTAGLIO DEGLI ARTICOLI**

*Art. 1 "Ambito di applicazione e decorrenza"* riguarda il campo di applicazione e la durata annuale dell'Accordo per la parte economica, fino al 31.12.2022.

*Art. 2 "Destinazione del Fondo Risorse decentrate per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022"* conferma l'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate per la retribuzione di posizione e di risultato nel rispetto dell'art. 57, c. 3, CCNL vigente. La destinazione delle Risorse è altresì rappresentata nell'allegato 1 alla predetta Preintesa 26.9.22.

Il riparto del Fondo è coerente con l'assetto organizzativo della Città metropolitana di Milano di cui ai Decreti del Sindaco di Milano di revisione della macro struttura RG n. 15/2022, RG n. 21/2022 e RG n. 150/2022 e con l'aggiornamento dei livelli di graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali istituite con RG n. 19/2022.

*Art.3 "Norma di rinvio"* dispone il rinvio al vigente CCDI 21.1.2021, per ogni altro aspetto.

Il presente contratto contiene infine la destinazione delle risorse del Fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per i dirigenti per l'anno 2022 definita d'intesa tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali.

La retribuzioni 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 in relazione alle cause vinte per l'Amministrazione.

## B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2022

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

### DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA FUNZIONI LOCALI – ANNO 2022

DESCRIZIONE	2022
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione CCNL 17/12/20 art. 54 c. 6 Trattamento economico fisso	€ 1.355.057
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	€ 563.560
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO</b>	<b>€ 1.918.617</b>

**COMPENSI PROFESSIONALI AL PERSONALE DELL'AVVOCATURA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO - ANNO 2022** (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	2022
Compensi per professionisti Legali (CCNL 17/12/20 art. 45 c.1 lett. h) - DIRIGENTE	€ 25.000

### C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano 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, a cui si ispira il CCNL 17.12.2020. 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 di 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 di responsabilità della posizione.

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 disciplinata 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 è attribuita una retribuzione di

risultato con importo più elevato; la maggiorazione è pari al 30% del 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 2 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.

Inoltre, sono previste integrazioni della retribuzione di risultato dei soli Direttori di Settore, nei casi di copertura *ad interim* di altre posizioni dirigenziali temporaneamente vacanti, in attuazione del CCNL. L'incarico *ad interim* assunto dal Direttore di Area per uno o più Settori non comporta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo.

Il compenso, pari al 25% della retribuzione di posizione annua previsto per il posto temporaneamente vacante e riproporzionato in base alla durata dell'incarico, viene erogato a titolo di retribuzione di risultato, in base alla risultanze della valutazione annua del Dirigente validata dall'O.I.V.P. 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.

Al Vicedirettore Generale e al Vice Segretario Generale (Vicario), a titolo di retribuzione di risultato, è riconosciuta una quota ulteriore pari al 15% della retribuzione di posizione. Il suddetto compenso, riproporzionato in base ai giorni di effettiva sostituzione, viene erogato in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validate dall'O.I.V.P.

Sempre nell'ottica della parametrizzazione ed equità dei compensi erogati, l'art. 18 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 per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale, partecipano anche alla retribuzione di risultato, con le modalità e criteri di riportati all'art. 18 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%

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

Non pertinente con il CCDI Area Funzioni Locali.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'articolato del CCDI 21-23 ha un forte carattere incentivante sia sotto il profilo degli importi riconosciuti ai dirigenti come retribuzione di posizione, prossimi alle soglie contrattuali, sia sotto il profilo della 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 rilevante quota di retribuzione variabile e l'inserimento dell'istituto della differenziazione 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 vengono profondamente sollecitate da una parte dalle prospettive derivanti dall'attuazione del PNRR, dall'altra dalla capacità di garantire le elevate performance organizzative delle strutture di competenza.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

\_\_\_\_\_ \\ \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE  
SETTORE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE  
Dr. Ermanno Matassi