

Documento firmato digitalmente da: ALBERTO DI CATALDO



Fascicolo 4.13\2025\1

**Preintesa relativa alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art.68 CCNL
Funzioni locali -**

Anno 2025

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 14 ottobre 2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Segretario Direttore Generale <p>Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Dipartimento Risorse umane e organizzazione - Direttore Dipartimento Ragioneria generale <p>Organizzazione: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - CGIL - CISL - UIL - CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle): RSU - CGIL - CISL - UIL - CSA</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> a) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2025 - 31/12/2025 b) ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Consiglio metropolitano, in data 26.02.2025 ha approvato in via definitiva il Bilancio di previsione 2025-2027 con deliberazione RG n. 7/2025; in data 28.02.2025 ha approvato il DUP per il triennio 2025/27 con deliberazione R.G. n. 6/2025.</p> <p>Il Sindaco metropolitano con decreto R.G. n. 55/2025 del 10.03.2025 ha approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2025-2027, con decreto R.G. n. 76/2025 del 31.03.2025 ha approvato il PIAO 2025-2027 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 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, come richiesto dal D.lgs. 165/01, unitamente alle relazioni finanziaria ed illustrativa e al parere espresso dal Collegio dei revisori.</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>La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG n. 260/2025;</p>
Eventuali osservazioni: nessuna.	

Modulo II. Illustrazione dell'articolato del contratto (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 dal contratto integrativo dall'articolato della Preintesa relativa alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art.79 CCNL Funzioni locali 16.11.2022**

In seguito alla sottoscrizione del CCNL 16.11.2022, la Città Metropolitana di Milano ha stipulato il Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), sottoscritto in via definitiva il 5.10.2023. Il CCDI si applica al personale dipendente non dirigente, ivi compreso il personale distaccato o comandato o utilizzato a tempo parziale e ha vigenza per la parte normativa dal 01.01.2023 al 31.12.2025. Ai fini della contrattazione delle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.79 CCNL, per il periodo temporale 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025, è stata sottoscritta il 14.10.2025 la presente Preintesa, che si applica per il 2025 a tutte/i le/i lavoratrici/ori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. A tale scopo, le parti si sono incontrate in data 01 ottobre 2025 e dopo proficuo confronto, hanno elaborato la presente Preintesa per contrattare le modalità di ripartizione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2025, costituito con determinazione RG. n. 7182 del 08.08.2025 del Direttore Dipartimento risorse umane e organizzazione.

La Preintesa CCDI 2025 del 14.10.2025 comprende 6 articoli, come segue:

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il CCDI 2025 parte economica - si applica a tutte/i le/i lavoratrici/ori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Concerne il periodo temporale 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025.

ART. 2 - VALORIZZAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI INTERMEDIE ART 15 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO "INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

Le parti assumono l'impegno, nell'ambito del prossimo accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate, a valorizzare le figure professionali intermedie, cui non sono attribuite la titolarità di EQ, ed in particolare rivalutando gli importi di cui alla tabella all'art.15 del CCDI - Titolarietà di UFFICIO - "indennità per specifiche responsabilità", per gli uffici di 1° fascia e 2° fascia, anche elevando il numero dei dipendenti interessati.

ART. 3 - WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82 CCNL 16.11.2022)

Le parti si impegnano a definire un sistema di welfare integrativo nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 a valere dal 2026 utilizzando le risorse di cui all'art.14, comma 1 bis del D.L. 25/2025. Le parti si riuniranno, in sede di contrattazione decentrata integrativa per esaminare la proposta che sarà elaborata in sede di OPI ed assumere le proprie determinazioni.

ART. 4 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Le parti si accordano nel definire i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi degli art. 7 co 4 lett. v) e 17 del CCNL 16.11.2022 come di seguito:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) nell'ipotesi di conferimento alla/al dipendente già titolare di EQ di incarico ad interim relativo ad altra EQ, è riconosciuta la maggiorazione dell'indennità di risultato già prevista, nel 20% della retribuzione di posizione della EQ oggetto dell'incarico ad interim, ai sensi dell'art. 17 CCNL 16.11.22, da corrispondersi per la durata dell'incarico, in caso di assenza per periodo prolungato del titolare dell'incarico a decorrere da 30 giorni continuativi, come da calendario, tenendo conto degli esiti della valutazione di performance. Tale importo è decurtato dall'importo di cui alla lettera a) al fine di definire il fondo di risultato delle EQ da distribuire;
- c) il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di risultato delle posizioni ricoperte ad interim di cui alla lettera b), viene suddiviso tra le EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le EQ applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p * p.i. * Y + Z$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato titolare di EQ

F = Fondo complessivo per la retribuzione di risultato (fondo complessivo al netto degli interim e delle indennità di posizione erogate)

$\sum p$ = sommatoria indennità di posizione erogata nell'anno di riferimento

p.i. = singola posizione erogata nell'anno di riferimento

Y = valutazione individuale attribuita dal vigente sistema di valutazione delle performance

Z = quota individuale ennesima sui resti del fondo determinati dall'applicazione del limite del cumulo tra diversi incentivi previsti per disposizione di legge calcolata dividendo i resti Z fratto la sommatoria delle retribuzioni di posizione delle EQ che non hanno avuto l'accesso agli incentivi, moltiplicato per la singola indennità di posizione erogata nell'anno di riferimento.

La retribuzione di risultato (R) così calcolata potrà essere riconosciuta fino a un massimo del 50% della retribuzione di posizione individualmente erogata.

ART. 5 - APPLICAZIONE DELL'ART. 14 COMMA 1 BIS D.L. N. 25/2025

L'Amministrazione, con Decreto del Sindaco Metropolitan RG n. 210/2025 del 31/07/2025, ha previsto di avvalersi della facoltà introdotta dall'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, e incrementare, nel rispetto del limite alla spesa di personale di cui ai commi 557/562, L. 296/2006, il trattamento accessorio del personale non dirigenziale dell'Ente, rinviando alla sede della contrattazione collettiva decentrata integrativa, le modalità di utilizzo di dette risorse aggiuntive.

Le parti, in merito allo stanziamento di maggiori risorse alla componente stabile del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, derivanti dall'applicazione dell'art. 14 comma 1 bis, del DL n. 25/2025 convertito con mod. in L n. 69/2025, hanno concordato di distribuire in maniera proporzionale tali maggiori risorse tra il fondo delle risorse decentrate ed il trattamento accessorio del personale destinatario degli incarichi di Elevata Qualificazione, per l'importo di euro 1.786.226,57 all'incremento del trattamento accessorio del personale non dirigenziale dell'Ente, e, per l'importo di euro 592.271,23 all'incremento del trattamento accessorio del personale destinatario degli incarichi di Elevata Qualificazione.

ART. 6 - DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025

Il Fondo risorse decentrate, costituito con atto dirigenziale RG. n. n. 7182 del 08.08.2025, e composto ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 80 CCNL, nella forma precisata nell'Allegato 1 "Impiego delle risorse decentrate", parte integrante della Preintesa.

Inoltre, le parti, con riferimento alla produttività di dipendenti anno 2025, si sono accordate nell'elevare l'importo riconosciuto a titolo di acconto del premio di produttività ai sensi dell'art. 22 del CCDI 2023/2025 elevandolo da 600,00 euro lorde ad un massimo di 900,00 euro lordi

Si riporta l'Allegato 1 della Preintesa - Impiego delle risorse decentrate 2025

DESCRIZIONE	PREVISIONE 2025
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Servizi Istituzionali	
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 370.000,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 130.000,00
Indennità di Turno/Reperibilità Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 308.481,34
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022, art. 84	€ 222.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 2.024.000,00
Differenziali	€ 210.000,00
Differenziali 2025	€ 225.000,00
Indennità di funzione e di servizio esterno (polizia metropolitana e niv) Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 e art. 100	€ 28.000,00
Differenziazione del premio Individuale CCNL 2022 art. 81	€ 22.000,00
produttività collettive Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 985.393,00
economie riutilizzabili per fondo - produttività	€ 333.698,94
aportizzazioni	€ 20.000,00
art.14 comma 1 bis di 250025 spesa fondo dipendenti performance	€ 1.264.784,72
Totale Fondo - Servizi Istituzionali	€ 6.143.359,00
DESCRIZIONE	PREVISIONE 2025
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Politiche del Lavoro	
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 144.000,00
Indennità condizioni di lavoro - disagio CPI Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 233.000,00
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022, art. 84	€ 110.000,00
Differenziazione del premio Individuale CCNL 2022 art. 81	€ 8.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 135.000,00
Differenziali	€ 14.000,00
Differenziali 2025	€ 169.749,90
Produttività collettiva Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 748.900,00
art.14 comma 1 bis di 250025 spesa fondo dipendenti performance	€ 438.921,67
Totale Fondo - Politiche del lavoro	€ 1.999.570,97
DESCRIZIONE	PREVISIONE 2025
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - altre funzioni delegate	
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 18.000,00
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022, art. 84	€ 7.000,00
Indennità di funzione e di servizio esterno (polizia metropolitana e niv) Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 e art. 100	€ 12.768,57
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 92.000,00
Differenziali	€ 14.500,00
Differenziali 2025	€ 15.000,00
Produttività collettiva Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 178.411,18
Indennità di Reperibilità Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	
Indennità condizioni di lavoro - CCNL 2022, art. 84-bis	
Indennità condizioni di lavoro CCNL - rischio Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 18.712,00
Indennità di turno Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	
art.14 comma 1 bis di 250025 spesa fondo dipendenti performance	€ 82.520,77
Totale Fondo - altre funzioni delegate	€ 376.910,52
TOTALE DESTINAZIONI FONDO	€ 8.519.840,49
DESCRIZIONE	2025
Compensi per professionisti legali - dipendenti	€ 125.000,00
Compensi per incentivi tecnici	€ 1.000.000,00

- b) **effetti abrogativi impliciti:** Non si ravvisano effetti abrogativi impliciti;
- c) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità: =;**
- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:** le progressioni economiche all'interno della categoria sono attualmente regolate all'art. 24 del CCDI 2023-2025 e non vi è correlazione con l'integrazione della Presente Preintesa;
- e) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:**

L'impegno assunto con la presente Preintesa per il 2025 è ben rappresentato per ciascun ambito di intervento nella Tabella 1, di destinazione del fondo Risorse decentrate 2025. Le voci indennitarie ivi riportate sono dettagliate nel CCDI normativo 5.10.2023, integralmente richiamato.

Dalla sottoscrizione della Preintesa, che comporta lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività nel piano degli obiettivi, alla luce della scelta dell'Amministrazione di avvalersi della previsione normativa di cui all'art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, per incrementare le risorse destinate al trattamento accessorio del personale non dirigenziale dell'Ente, ci si attende un incremento sostanziale della produttività del personale.

La scelta dell'Amministrazione di avvalersi della facoltà di incremento del fondo del trattamento accessorio intende valorizzare il proprio personale perseguendo l'intento di armonizzare le retribuzioni accessorie del personale non dirigente degli enti territoriali al fine di recuperare il gap salariale con gli altri comparti della pubblica amministrazione, specie quella centrale, anche al fine di rendere il settore degli enti locali più attrattivo per le giovani generazioni e consentire il recupero del potere di acquisto dei salari del personale dell'Ente;

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili

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

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