



Fasc. n. 4.13/2025/1

**IPOSTESI 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 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 e autodichiarazione
relativa agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Preintesa di Accordo del 10 novembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025 parte economica
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario Direttore Generale</p> <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):</p> <p>CGIL – CISL - UIL – FEDIRETS Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle):</p> <p>CGIL – CISL - UIL – FEDIRETS</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Città Metropolitana di Milano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2025 – 31/12/2025</p> <p>b) Destinazione risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato – Anno 2025</p> <p>c) Rinvio al 2026 per la definizione di un sistema di welfare integrativo nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 26 del CCNL 2019/2021</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>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 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 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>
<p>Eventuali osservazioni: nessuna</p>	

Modulo II. Illustrazione dell'articolato dell'integrazione al 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 dell'articolato del contratto

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali triennio 2019 – 2021, per la dirigenza, sottoscritto il giorno 16 luglio 2024 tra Aran e le Confederazioni sindacali, prevede, in particolare, all'art. 35 l'individuazione delle materie che sono oggetto di contrattazione integrativa tra le delegazioni, nonché all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato", c. 3, che 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 16/07/2024, in data 26/09/2024 si è proceduto alla stipulazione del CCDI per il personale dirigente della Città metropolitana di Milano per il triennio 2024-2026.

In attuazione delle norme contrattuali sopra citate, con la Determinazione Dirigenziale R.G. n. 9310 del 29/10/2025, il Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione ha provveduto alla "Costituzione del Fondo risorse per il trattamento accessorio dei dirigenti - anno 2025", e ha assunto il relativo impegno di spesa.

Le delegazioni trattanti, regolarmente convocate, si sono incontrate in data 10 novembre 2025, da remoto, per stabilire la destinazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi di dell'art.57 CCNL Area Funzioni locali 17/12/2020, nei limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in merito e del CCDI vigente.

Dopo proficuo confronto è stata firmata la presente preintesa.

L'Accordo trova applicazione per il personale dipendente dirigente, a tempo indeterminato e/o determinato; ha vigenza per la parte economica dall'1.1.2025 al 31.12.2025.

La Preintesa comprende 5 articoli, come segue:

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 31.12.2025.

Art. 2 "Destinazione del Fondo Risorse decentrate per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2025" 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 17/12/2020. La destinazione delle Risorse è altresì rappresentata nell'Allegato 1 alla predetta Preintesa 10/11/2025. 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 macrostruttura.

Art.3 "Welfare integrativo" Le parti si impegnano a definire un sistema di welfare integrativo nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 26 del CCNL 2019-2021 a valere dal 2026, si riuniranno, in sede di contrattazione decentrata integrativa per esaminare la proposta che sarà elaborata in sede di OPI.

Art. 4 "Disposizioni finali" dispone il rinvio al vigente CCDI 2024/2026 del 26/09/2024, per ogni altro aspetto.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2025

Le risorse vengono utilizzate, come da Tabella All. 1 dell'accordo:

DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA FUNZIONI LOCALI – ANNO 2025

DESCRIZIONE	2025
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione CCNL 17/12/20 art. 54 c. 6 Trattamento economico fisso	€ 1.300.000,00
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	€ 650.999,86
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	€ 1.950.999,86

COMPENSI PROFESSIONALI AL PERSONALE DELL'AVVOCATURA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO - ANNO 2025

Ai sensi del "Regolamento sull'organizzazione, l'attività e la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati dell'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	2025
Compensi per professionisti Legali (CCNL 17/12/20 art. 45 c.1 lett H) - DIRIGENTE	€ 25.000

Sono riportati anche i Compensi per incentivi tecnici – Dirigente per euro € 25.000. Anche i dirigenti possono beneficiare degli incentivi per le funzioni tecniche, grazie a modifiche legislative recenti (D.L. 73/2025 e successiva legge di conversione) che hanno eliminato il divieto precedentemente previsto.

DESCRIZIONE	2025
Compensi per incentivi tecnici - 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 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.

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 interArea.

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 Vicedirettore Generale (Vicario) e al Vicesegretario 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. Tale compenso aggiuntivo non è cumulabile con la maggiorazione di cui all'art.9, u.c. del 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 Vicedirettore generale/Vicesegretario 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%

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 2024-2026 ha un forte carattere incentivante sia sotto il profilo degli importi riconosciuti ai dirigenti come retribuzione di posizione, 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.

G) 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)