



Fasc. n. ....

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
AREA FUNZIONI LOCALI - DIRIGENZA 2026/2028 (CCNL 23.02.2026)**

**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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa del 19 maggio 2026
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2026/2028 Parte normativa - Anno 2026 Parte economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):            Presidente: Segretario Direttore Generale</p> <p>Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Dipartimento Risorse umane e organizzazione</li> <li>- Direttore Dipartimento Ragioneria generale</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):            CISL FP - UIL FPL - FEDIRETS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle):            CISL FP - UIL FPL - FEDIRETS</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente della Città Metropolitana di Milano
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) ambito normativo di applicazione periodo temporale 01/01/2026 - 31/12/2028;</p> <p>b) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2026 - 31/12/2026;</p> <p>c) destinazione risorse del Fondo Area Funzioni Locali - Anno 2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambito di applicazione e decorrenza;</li> <li>- Servizi minimi essenziali;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema delle relazioni sindacali;</li> <li>- Interpretazione autentica del CCDI;</li> <li>- Comitato dei Garanti;</li> <li>- Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;</li> <li>- Retribuzione di posizione;</li> <li>- Clausola di salvaguardia economica;</li> <li>- Retribuzione di risultato;</li> <li>- Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato;</li> <li>- Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali;</li> <li>- Incarichi ad Interim;</li> <li>- Onnicomprensività del trattamento economico;</li> <li>- Formazione dei/delle Dirigenti;</li> <li>- Obiettivi e strumenti di age management;</li> <li>- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;</li> <li>- Pari opportunità e benessere organizzativo;</li> <li>- Welfare integrativo;</li> <li>- Lavoro Agile;</li> <li>- Patrocinio legale in caso di aggressioni;</li> <li>- Disposizioni finali e disapplicazioni.</li> </ul>
<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>	<p>Il Consiglio metropolitano ha approvato con deliberazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- R.G. n. 9/2026 del 27/02/2026, il Documento Unico di Programmazione (Dup) per il triennio 2026-2028;</li> <li>- R.G. n. 10/2026 del 26/02/2026, il Bilancio di previsione 2026-2028.</li> </ul> <p>Il Sindaco metropolitano ha approvato con decreti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- R.G. n. 61/2026 del 05.03.2025, il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2026-2028;</li> <li>- R.G. n. 85/2026 del 26/03/2026 il PIAO 2026-2028 che, alla sottosezione 2.3 riporta i “Rischi corruttivi e la Trasparenza”</li> </ul> <p>Nel sito istituzionale di Città metropolitana vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con le relazioni 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, comma 2, D.Lgs. 33/2013). 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'art. 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 Metropolitan R.G. n. 62/2026.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b> 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 CCNL Area Funzioni locali - Dirigenza 2022-2024, sottoscritto in data 23.02.2026 tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali, ha introdotto alcune novità che mirano a valorizzare il personale dirigenziale delle Funzioni Locali e a migliorarne le condizioni di lavoro.

In seguito alla sottoscrizione definitiva del suddetto CCNL e in conformità con l'art. 21, che individua le materie oggetto di contrattazione integrativa tra le delegazioni, è stato dato avvio ai lavori per la stipulazione del CCDI relativo al personale dirigente della Città metropolitana di Milano, per il triennio 2026-2028.

Con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 2687/2026 ad oggetto "*Variazione compensativa del piano esecutivo di gestione tra capitoli di spesa appartenenti allo stesso macro aggregato, ai sensi dell'art. 175, comma 5-quater, lett. a) D. Lgs. 267/2000 e costituzione del Fondo risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti e del Segretario per l'anno 2026*" è stata approvata la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2026, successivamente con Determinazione RG 3490 del 15/04/2026 si è dato seguito alla "*Rettifica per mero errore materiale della Determinazione RG n. 2687 del 24/3/2026*". La destinazione delle risorse è dettagliata nell'Allegato n. 1 del CCDI.

In seguito al confronto in sede di trattativa, in data 19.05.2026 è stata firmata la presente Pre-intesa, che consta di 21 articoli.

L'Accordo trova applicazione per il personale dirigente, a tempo indeterminato e/o determinato e ha vigenza: per la parte normativa dall'01.01.2026 al 31.12.2028 e per la parte economica dal 01.01.2026 al 31.12.2026.

**ESAME IN DETTAGLIO DEGLI ARTICOLI**

**Art. 1 "Ambito di applicazione e decorrenza":** riguarda l'applicazione del contratto ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città Metropolitana di Milano; 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 01.01.2026 - 31.12.2028 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso; per la parte economica fino al 31.12.2026, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.

**Art. 2 "Servizi minimi essenziali":** sono definite le posizioni dirigenziali a garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

**Art. 3 "Sistema delle relazioni sindacali":** definisce i modelli relazionali adottati dalla Città metropolitana di Milano sulla scorta degli istituti introdotti dal CCNL 23.02.2026: la

partecipazione consapevole, il dialogo costruttivo e trasparente, la reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi nonché la prevenzione e risoluzione dei conflitti.

**Art.4 “Interpretazione autentica del CCDI”:** definisce la procedura da seguire nel caso in cui insorgano controversie in merito all’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. 165/2001 e all’art. 50 CCNL 17.12.2020.

**Art. 6 “Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato”:** stabilisce che tale Fondo sia 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 sia destinata almeno per il 25% alla retribuzione di risultato. La destinazione del Fondo è oggetto di confronto annuale tra le parti. Per l’anno 2026, si rinvia alla Tabella 1 allegata al CCDI.

**Art. 7 “Retribuzione di posizione”:** disciplina i valori economici delle posizioni dirigenziali; si conferma la previgente suddivisione in cinque fasce (I, II, II bis, III e IV). 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, comma 1, del CCNL 16.07.2024, si prevede il mantenimento dei valori della retribuzione di posizione della I fascia e della II fascia per quelle posizioni dirigenziali preposte a strutture organizzative complesse definite come tali dal Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed individuate nella macrostruttura organizzativa dell’Ente. Il collocamento in dette fasce è, comunque, operato sulla scorta della pesatura dell’OIVP. Infine, viene stabilita la maggiorazione della retribuzione di posizione del 12% per i Dirigenti di II fascia, cui il Sindaco abbia assegnato, oltre alla Direzione di Area/Dipartimento, in aggiunta l’incarico di Vicedirettore Generale o Vicesegretario Generale (come previsto dagli artt. 12 e 15 del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi).

**Art. 8 “Clausola di salvaguardia economica”:** in attuazione dell’art. 31 CCNL 17.12.2020, è previsto 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 essere corrisposto dall’anno successivo. Il differenziale predetto non si applica nei casi previsti dall’art. 30, comma 6, del CCNL 17.12.2020, a seguito di valutazione negativa.

**Art. 9 “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. 13 CCNL vigente, 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”* del DL. 13/2023 conv. in L.41/2023. L'articolo prevede e specifica nel dettaglio che per effetto dell'art. 4bis DL. 13/2023 convertito 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 indicata nel PIAO 2026/2028, Sez. Valore pubblico 2.2 Performance a cui si rinvia.

**Art. 10 *“Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato”***: viene stabilito che i Dirigenti incaricati delle posizioni dirigenziali collocate nelle fasce di posizione III e IV che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, ricevano 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 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. 11 *“Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge”***: regola il rapporto tra retribuzione di risultato e compensi professionali legali e/o incentivi tecnici percepiti dai Dirigenti e implica che tali compensi/incentivi determinino una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale alla somma dei compensi liquidati al singolo dirigente nell'anno di riferimento della valutazione. L'articolo riporta, altresì, una tabella illustrativa della percentuale di riduzione dell'indennità di risultato rispetto all'entità dei compensi stessi.

**Art. 12 *“Incarichi ad interim”***: attua l'art. 64 CCNL 16.07.2024 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 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 o 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 è esclusa l'applicazione della maggiorazione di cui all'art.7 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 Dire ore generale/Vice Segretario generale

**Art. 13 “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 16.07.2024 (art. 43 Omnicomprensività).

**Art. 14 “Formazione dei/delle Dirigenti”:** la formazione dei Dirigenti è fondamentale per migliorare qualità ed efficacia dell'Ente ed è una leva strategica per il cambiamento organizzativo. In particolare, la formazione è considerata un processo continuo e permanente, finalizzato ad aggiornare competenze tecniche, organizzative e manageriali.

I Dirigenti hanno un ruolo chiave nell'innovazione e digitalizzazione, sia come partecipanti alla formazione sia come promotori della crescita del personale. Vengono, inoltre, valorizzati: lo scambio di competenze tra dirigenti esperti e neoassunti (affiancamento/mentoring), per trasmettere cultura organizzativa e facilitare l'inserimento; lo sviluppo di competenze su leadership, intelligenza artificiale, innovazione e gestione del cambiamento, anche tramite formazione a distanza (FAD). La formazione è obbligatoria, continua e riconosciuta come servizio a tutti gli effetti; deve essere organizzata in percorsi formativi anche individuali, concordati con i dirigenti. L'Ente destina alla formazione almeno l'1% del monte salari della dirigenza, con possibilità di integrare fondi da risparmi o finanziamenti esterni.

**Art. 15 “Obiettivi e strumenti di age management”:** si prevede l'adozione di politiche di *age management*, cioè strategie per valorizzare i Dirigenti in tutte le fasi della loro carriera. Gli obiettivi principali sono: valorizzare il personale dirigente lungo tutto il percorso professionale, migliorare produttività ed efficienza attraverso ambienti di lavoro adeguati, garantire le migliori condizioni di salute, promuovere la formazione continua. Per raggiungere questi obiettivi l'Ente utilizza strumenti concreti quali l'affiancamento dei neoassunti, la maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e i monitoraggi periodici delle condizioni lavorative e di salute (anche tramite organismi interni come l'OPI).

**Art. 16 “Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”:** si conferma l'impegno dell'Amministrazione a garantire e migliorare la salute e sicurezza sul lavoro, applicando pienamente la normativa vigente (in particolare, il D.Lgs. 81/2008). In concreto, l'Ente collabora con le figure competenti (Direzione Generale, Responsabile della prevenzione e Medico competente); vengono definite metodologie e interventi specifici per affrontare eventuali criticità. Le azioni riguardano, soprattutto, la salubrità degli ambienti di lavoro, la sicurezza e conformità di impianti e attrezzature, la tutela dei lavoratori esposti a rischi specifici.

**Art. 17 “Pari opportunità e benessere organizzativo”:** l'Ente si impegna a promuovere pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo, considerandoli elementi centrali nella gestione della dirigenza. Vengono valorizzate le politiche di genere e il rispetto delle differenze, con l'obiettivo di prevenire conflitti e discriminazioni; si promuove un ambiente di lavoro positivo, anche attraverso l'attuazione del Piano di Azioni Positive. L'Amministrazione si impegna a garantire uguaglianza nelle opportunità di crescita, carriera e partecipazione, a contrastare discriminazioni e fenomeni di mobbing e a considerare questi aspetti parte della performance organizzativa. Un ruolo importante è svolto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), con cui i dirigenti collaborano attivamente: i Direttori di Area inviano *report* annuali sullo stato delle politiche di genere e del benessere; i risultati contribuiscono alla relazione annuale verso la Funzione Pubblica. Inoltre, è previsto il coinvolgimento del Nucleo d'Ascolto Organizzativo (NAO) e dello sportello d'ascolto; i Dirigenti partecipano attivamente per migliorare il clima lavorativo e favorire l'ascolto del personale.

**Art. 18 “Welfare integrativo”:** si prevede l'attivazione di un sistema di welfare integrativo per i Dirigenti, in linea con il CCNL vigente. In concreto, l'Amministrazione mette a disposizione una

piattaforma digitale di welfare; i Dirigenti possono accedere a beni e servizi con finalità sociali, sanitarie, educative e di conciliazione vita-lavoro. Il sistema tiene conto anche delle proposte di OPI e CUG, che possono contribuire alla definizione dei progetti. Aspetto economico: è previsto un budget annuo di € 1.000 pro-capite per ogni Dirigente avente diritto; la spesa è finanziata tramite il Fondo delle Risorse della Dirigenza.

**Art. 19 “Lavoro agile”:** viene riconosciuto ai Dirigenti un ruolo centrale nello sviluppo del lavoro agile (smart working) e nella digitalizzazione dei processi organizzativi. In particolare, i dirigenti, nel rispetto del PIAO, hanno autonomia nell’individuare le attività che possono essere svolte da remoto; devono comunque garantire priorità chiare, equità e assenza di discriminazioni. I Dirigenti possono utilizzare lo smart-working, secondo le regole previste dal CCNL e dall’ente; è comunque richiesto che il lavoro sia svolto prevalentemente in presenza. Lo smart working deve essere sempre compatibile con: le esigenze organizzative, le responsabilità dell’incarico, la gestione e il coordinamento del personale.

**Art. 20 “Patrocinio legale in caso di aggressioni”:** sono previste tutele per i dipendenti in caso di aggressioni da parte di terzi durante il servizio. L’Ente si fa carico di tutte le spese legali, comprese quelle per consulenti tecnici e fasi preliminari del giudizio; garantisce la difesa del dipendente tramite un avvocato incaricato, previo suo consenso. In aggiunta, può essere previsto anche un supporto psicologico, su richiesta del dipendente coinvolto.

**Art. 21 “Disposizioni finali e disapplicazioni”:** le Parti si impegnano a verificare ogni anno l’applicazione del CCDI; per tutto ciò che non è regolato dal contratto, si fa riferimento alle norme di legge e ai contratti collettivi nazionali vigenti sulla dirigenza pubblica. Dalla data di firma del nuovo contratto, cessano di avere effetto tutti i precedenti accordi incompatibili con il nuovo CCDI.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse - anno 2026

Le risorse vengono utilizzate sulla base dei criteri sopra riportati, come da Tabella allegata all’Accordo.

#### TABELLA DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA FUNZIONI LOCALI - ANNO 2026

DESCRIZIONE	2026
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione CCNL 17/12/20 art. 54, comma 6, Trattamento economico fisso	€ 1.400.000,00
CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato CCNL 17/12/20 art. 57, comma 3, Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	€ 739.865,88
Welfare Integrativo	€ 23.000,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO</b>	<b>€ 2.162.865,88</b>

#### COMPENSI PROFESSIONALI AL DIRIGENTE DELL’AVVOCATURA - ANNO 2026

(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	2026
Compenso Dirigente Avvocato (CCNL 17/12/20 art. 45, comma 1, lett. H)	€ 25.000,00

## COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI AI DIRIGENTI - 2026

Gli incentivi per le funzioni tecniche sono stati estesi anche ai Dirigenti grazie a modifiche legislative recenti, come il D.L. 73/2025 e il correttivo del D.Lgs. n. 209/2024, che hanno eliminato il divieto espresso previsto nel precedente testo, consentendo ai Dirigenti di beneficiare di incentivi per le loro funzioni tecniche, al fine di valorizzare le professionalità interne e contenere la spesa pubblica per incarichi esterni.

DESCRIZIONE	2026
Compensi per incentivi tecnici - Dirigente	€ 25.000,00

### 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. Ai Dirigenti si applicano i criteri adottati dal “*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*” vigente nell’Ente. Il Nucleo indipendente di valutazione 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. 7:

Fasce	Valore
I fascia	€ 69.500,73
II fascia	€ 60.572,44
II fascia bis	€ 51.084,81
III fascia	€ 48.084,81
IV fascia	€ 33.084,81

Le posizioni dirigenziali inserite nelle fasce I e II hanno un valore economico superiore al limite contrattuale, facoltà prevista dall’art. 42, comma 1, del CCNL 16.07.2024, 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, definite come tali dal Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed individuate nella macrostruttura organizzativa dell’Ente.

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 dal NIV.

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 III e IV 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. 10 Pre-intesa CCDI 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 III e IV 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.

Ai fini dell'attuazione del comma precedente, la quota massima di Dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato differenziata di cui al presente articolo è 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. L'attribuzione di cui ai commi precedenti avviene 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 del CCNL 16.07.2024, è disciplinato l'istituto dell'incarico *ad 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 12% 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.

Infine, l'articolo esclude l'applicazione della maggiorazione di cui all'art. 7 Preintesa CCDI in caso di incarico conferito ai dirigenti di II 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. 11 CCDI recepisce la disciplina della correlazione tra i compensi professionali legali e/o incentivi tecnici e la retribuzione di risultato. Si tratta di una correlazione che determina una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso/incentivo ricevuto.

Compensi professionali /incentivi tecnici	% riduzione
---	-------------

	retribuzione risultato
Da € 5.000,00 a € 10.000,00	10%
Oltre € 10.000,00 fino a € 15.000,00	15%
Oltre € 15.000,00 e fino alla concorrenza della quota destinata ai compensi/incentivi di cui alla Tabella 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**

Il CCDI 2024-2026 ha un forte carattere incentivante sia sotto il profilo degli importi riconosciuti ai Dirigenti come retribuzione di posizione (art. 7), sia sotto il profilo della retribuzione di risultato (art. 9), 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 (art. 10) 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.

Particolare importanza nel CCDI è riconosciuta alla formazione della dirigenza (art. 14), quale fattore decisivo di successo e leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente. Il fine è quello di assicurare lo sviluppo e il costante aggiornamento delle competenze di leadership, A.I., innovazione e gestione del cambiamento, necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli, anche attraverso percorsi individuali in modalità digitali o a distanza (FAD).

Nel contesto dei processi di riforma digitale e di riorganizzazione, si intende adottare politiche di age management finalizzate a valorizzare gli interventi a favore dello scambio di conoscenze, competenze ed esperienze maturate nel tempo dalla dirigenza già in servizio a favore del personale Dirigente neoassunto. 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.

Infine, è previsto un sistema di *welfare* integrativo a favore della dirigenza, volto a consentire l'accesso a beni e servizi con finalità sociale, sanitaria, educativa e di conciliazione vita-lavoro, attraverso un credito dell'importo pari a € 1.000,00 annui da utilizzare attraverso la Piattaforma digitale messa a disposizione dall'Amministrazione.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Milano, 26.05.2026

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)*