



CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA FUNZIONI LOCALI - DIRIGENZA
2026/2028

Gli Enti locali adeguano i contratti collettivi decentrati vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

In data 23 febbraio 2026, l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2022/2024, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione.

Con Decreto del Sindaco Metropolitano R.G. n. 67/2026, è stata costituita la delegazione trattante per il contratto collettivo integrativo per l'Area della Dirigenza della Città metropolitana di Milano.

Con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 2687/2026, rettificata con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 3490/2026, è stata approvata la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2026, ai sensi dell'art. 24 CCNL vigente, che integra l'art. 39 del CCNL 16.07.2024 - Area della Dirigenza - ed il relativo impegno di spesa.

Con nota prot. 57583 del 24/03/2026 è stata convocata formalmente la delegazione sindacale per l'apertura delle trattative.

Successivamente, con nota prot. 72219 del 14/04/2026 è stata convocata nuovamente la delegazione sindacale per il prosieguo delle trattative.

In data 19 maggio è stata sottoscritta l'Ipotesi di contratto collettivo decentrato (CCDI) Area Funzioni Locali - Dirigenza - triennio 2026/2028

Con nota prot. n. 104331/2026 il Collegio dei revisori ha espresso parere positivo in merito all'Ipotesi di CCDI;

Con Decreto del Sindaco Metropolitan R.G. n. 188/2026 è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato (CCDI) Area Funzioni Locali - Dirigenza - triennio 2026/2028

Ciò premesso, oggi 26 giugno 2026, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2022-2024 del 23.02.2024, si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale.

Sono presenti per la parte pubblica:

- Presidente della delegazione - Dr. Antonio Sebastiano Purcaro FIRMATO
- Componente - Dr. Alberto Di Cataldo FIRMATO
- Componente - Dr. Ermanno Matassi FIRMATO

Sono presenti per la parte sindacale:

- CISL FP - Amilcare Tosoni FIRMATO
- UIL FPL - Gianluca Maritato FIRMATO
- FEDIRETS - Orfeo Mastantuono FIRMATO

**AL TERMINE DELL'INCONTRO LE PARTI, COME SOPRA COSTITUITE, STIPULANO IL
SEGUENTE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Art. 1 Ambito di applicazione e decorrenza	4
Art. 2 Servizi minimi essenziali	4
Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 4 Interpretazione autentica del CCDI.....	5
Art. 5 Comitato dei Garanti.....	5
Art. 6 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	6
Art. 7 Retribuzione di posizione	7
Art. 8 Clausola di salvaguardia economica.....	8
Art. 9 Retribuzione di risultato.....	9
Art. 10 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.....	10
Art. 11 Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali.....	11
Art. 12 Incarichi ad Interim	12
Art. 13 Onnicomprensività del trattamento economico.....	13
Art. 14 Formazione dei/delle Dirigenti	13
Art. 15 Obiettivi e strumenti di age management	14
Art. 16 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	15
Art. 17 Pari opportunità e benessere organizzativo	15
Art. 18 Welfare integrativo.....	16
Art. 19 Lavoro Agile	17
Art. 20 Patrocinio legale in caso di aggressioni.....	17
Art. 21 Disposizioni finali e disapplicazioni.....	17
Allegato n.1 Tabella Destinazione Risorse Fondo Area Funzioni Locali.....	19

**Art. 1
Ambito di applicazione e decorrenza**

Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 23/02/2026 Area Funzioni Locali, si applica 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 presente 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 (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) fino al 31.12.2026, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL vigente, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 21 e 29 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art. 21 comma 1, lett a) ed all'art. 29 comma 1, lett. a), che sono negoziate con cadenza annuale.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso la Città Metropolitana di Milano di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza.

Art. 2 **Servizi minimi essenziali**

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge n. 146/1990, così come modificata dalla Legge n. 83/2000, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 07.05.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:

- il Dirigente del Dipartimento Risorse Umane e organizzazione (limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge);
- n. 1 Dirigente dell'Area Infrastrutture;
- n. 1 Dirigente dell'Area Ambiente e Tutela del territorio;
- altri Dirigenti designati dal Segretario/Direttore Generale in caso di particolari necessità ed emergenze.

Art. 3
Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione dell'Area e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Si rinvia alle norme del CCNQ e del CCNL.

Art. 4
Interpretazione autentica del CCDI

In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la Parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le Parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

Art. 5
Comitato dei Garanti

L'Amministrazione istituisce il Collegio dei garanti secondo le previsioni dell'art. 22 del D.Lgs. n. 165/2001, ne disciplina la composizione e il funzionamento prevedendo, in ogni caso, la partecipazione di un rappresentante eletto dai Dirigenti, ai sensi dell'art. 50 CCNL 17.12.2020.

I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del D.Lgs. n.165/2001, conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati sentito il Comitato dei Garanti, che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; decorso inutilmente tale termine, si prescinde da tale parere.

Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il Dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Il Comitato ha durata triennale, non rinnovabile, ed è un collegio perfetto composto da tre componenti, nominati dall'Amministrazione e designati come segue:

- un Presidente con comprovata esperienza nel settore degli enti locali, designato di comune accordo dagli altri due membri. In caso di disaccordo la nomina sarà effettuata dal Presidente del Tribunale di Milano - Sezione Lavoro;
- un Rappresentante dell'Amministrazione scelto tra esperti di organizzazione e di pubblico impiego;
- un Rappresentante designato dalle OO.SS. firmatarie del Contratto Nazionale di Lavoro.

Le decisioni del Comitato sono assunte a maggioranza.

Art. 6 **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 57 "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del CCNL 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia - e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2026 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).

Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 25% del Fondo suddetto.

Art. 7 **Retribuzione di posizione**

La pesatura della posizione è determinata sulla base della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano.

L'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance (OIVP), predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali, valutate secondo i seguenti parametri che consentono di attribuire un punteggio:

- a) complessità della struttura;
- b) entità delle risorse gestite;
- c) quadro delle relazioni;
- d) integrazione e trasversalità;
- e) managerialità;
- f) responsabilità della posizione.

Il punteggio finale risultante dalla valutazione determina l'inserimento in una fascia retributiva. I valori economici delle fasce di trattamento retributivo sono fissati come segue:

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

Ai sensi dell'art. 42, comma 1, del CCNL 16.07.2024 (che conferma la vigenza dall'art. 27, comma 5, del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006), 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. L'importo della retribuzione di posizione è maggiorato del 12% per i Dirigenti di II fascia, cui il Sindaco abbia assegnato, oltre alla direzione di Area/Dipartimento, in aggiunta,

l'incarico di Vice Direttore Generale o Vice Segretario Generale (a mente degli 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, nel caso 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 di importo inferiore a quella connessa al precedente, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

Quest'ultimo è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari alla retribuzione di posizione dell'incarico attuale, incrementata del 60% del differenziale delle due posizioni.

Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31, comma 5, CCNL 17.12.2020 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

Nei due anni successivi a tale data, 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 presente articolo non si applica nei casi previsti dall'art. 30, comma 6, del CCNL 17.12.2020.

Art. 9 **Retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan.

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 III e IV fascia è elevabile fino al 45% della retribuzione di posizione, con riferimento all'attuazione delle misure del PNRR.

Come previsto dall'art. 13 CCNL vigente, la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai Dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

L'elevazione della percentuale della retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali di III e IV 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 convertito nella L. 41/2023, ovvero:

- risultato di esercizio di competenza non negativo;
- rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti;
- incidenza del salario accessorio rispetto al totale della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8%;
- approvazione, da parte del Consiglio metropolitano, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.

Per effetto dell'art.4 bis DL 13/2023, convertito in Legge 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 della performance vigente, ai/alle Dirigenti responsabili 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 per cento. L'indicatore del tempo medio di ritardo è misurato con la metodologia indicata nel PIAO 2026/28, sez. Valore pubblico 2.2 Performance, a cui si rinvia.

L'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento è condiviso dai Dirigenti responsabili della liquidazione delle fatture e dal Dipartimento Ragioneria generale responsabile del

pagamento; per entrambi i soggetti il target è pari a 15 giorni, con misura e grado di realizzazione determinati secondo la medesima metodologia. Il termine sopraindicato decorre dalla data di accettazione della fattura per il Dirigente responsabile e dalla trasmissione definitiva della liquidazione per il Dirigente del Dipartimento Ragioneria generale.

Nei casi in cui il termine di pagamento contrattuale sia maggiore di 30 gg., il target è conseguentemente riparametrato. La retribuzione di risultato è ridotta fino ad un massimo del 30% in relazione al grado di realizzazione dell'obiettivo, determinato al termine dell'esercizio.

Art. 10

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

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.

Art. 11
Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

La correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali legali e/o incentivi tecnici percepiti dai Dirigenti, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. e) CCNL vigente, è stabilita nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014 (convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014) e dal Codice dei Contratti pubblici e s.m.i.

I compensi professionali legali e i compensi per incentivi tecnici percepiti dai Dirigenti, riconosciuti dalle norme sopraindicate, determinano una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale alla somma dei compensi liquidati al singolo dirigente nell'anno di riferimento della valutazione, come di seguito indicato:

Compensi professionali /incentivi tecnici	% riduzione retribuzione risultato:
da € 5.000,00 a € 10.000,00	10%
oltre € 10.000 fino a € 15.000	15%
oltre € 15.000 e fino alla concorrenza della quota destinata ai compensi / incentivi di cui alla Tab.1	25%

La quota relativa alla retribuzione di risultato viene riconosciuta annualmente solo a seguito della conclusione del processo di valutazione delle performance organizzative e individuali, secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente, e nei limiti determinati dalla completa verifica dei risultati raggiunti dal Dirigente da parte dell'Organismo di valutazione.

Art. 12
Incarichi ad Interim

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati in conformità all'ordinamento, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione e, comunque, dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo, ed in base

alla risultanze della valutazione validata dall'O.I.V.P., un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, e con le esclusioni di seguito riportate. 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.

L'incarico ad interim assunto dal Direttore di Area/Dipartimento o dal Vicedirettore per uno o più posizioni dirigenziali ricomprese nell'Area/Dipartimento non comporta l'attribuzione di alcun compenso.

Sono, invece, retribuiti gli incarichi ad interim attribuiti al Direttore e Vice Direttore di Area/Dipartimento, in caso di incarico di posizione dirigenziale non ricompresa nell'Area o Dipartimento medesimo, ed in caso di direzione di progetto inter-area.

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL 16.07.2024 per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, al medesimo è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico - come sopra stabilita.

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 suddetto compenso è rapportato ai giorni di effettiva sostituzione e viene erogato in base alle risultanze della valutazione validata dall'O.I.V.P.

Il compenso aggiuntivo di cui al comma precedente non è cumulabile con la maggiorazione di cui all'art. 9, ultimo comma, del presente CCDI, in caso di incarico conferito ai Dirigenti di II fascia, cui il Sindaco abbia assegnato, oltre alla direzione di Area/Dipartimento, in aggiunta, l'incarico di Vice Direttore Generale o Vice Segretario Generale.

Art. 13

Onnicomprensività del trattamento economico

Le Parti convengono, ai sensi dell'art. 43 (Onnicomprensività) del CCNL 16.07.2024, che il trattamento economico dei Dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001,

abbia carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o, comunque, collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili nonché di docenze per conto dell'Ente.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei Dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 CCNL 17.12.2020, garantendo, comunque, una quota a titolo di retribuzione di risultato al Dirigente che ha reso la prestazione.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, commi 3 e 53, del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

Art. 14 **Formazione dei/delle Dirigenti**

Le Parti convengono che la formazione dei/delle Dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

La Città metropolitana assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

A tale proposito, 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 avviato in Città Metropolitana, sia come fruitori/trici di alta formazione in materia, sia come facilitatori/trici dell'aggiornamento del personale assegnato.

Nel contesto dei suddetti processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, le Parti condividono, altresì, 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. Pertanto, le Parti promuovono l'attività di affiancamento tra Dirigenti esperti e neoassunti, per favorire ed accelerare l'instaurarsi del rapporto di fiducia reciproca, nel quale il/la Dirigente mentore contribuisce a trasferire al/alla Dirigente neoassunto/a la cultura e la missione dell'Amministrazione, anche nell'ottica di restituzione, e la consapevolezza dei ruoli da assolvere, con i criteri di cui all'art. 20 CCNL 16.07.2024.

L'Ente assicura, per tutto il personale dirigente, formazione finalizzata allo sviluppo delle competenze di leadership, AI, innovazione e gestione del cambiamento - da realizzarsi anche mediante modalità digitali o a distanza (FAD), nel rispetto dei requisiti di tracciabilità e attestazione della partecipazione.

Infine, le Parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

Al finanziamento delle attività di formazione si destina 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 i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Art. 15 **Obiettivi e strumenti di age management**

L'Ente, in applicazione dell'art. 18 del CCNL vigente, si impegna ad adottare politiche di age management finalizzate a:

- a) valorizzazione del personale dirigente lungo l'intero percorso professionale;
- b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa;
- c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili;
- d) formazione continua.

Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso interventi di affiancamento per i neoassunti, maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale e monitoraggi periodici delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori, anche attraverso l'OPI.

Art. 16
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008, oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione della Direzione Generale, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

Art. 17
Pari opportunità e benessere organizzativo

Le Parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Le Parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei Dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'Ente si esplica, altresì, attraverso la costante collaborazione dei Dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia, al quale le Parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dall'art. 57 D.lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.

In particolare, i Direttori di Area invieranno, almeno una volta l'anno, una ricognizione in tal senso al C.U.G. sullo stato di attuazione di tali politiche di genere e sul benessere

organizzativo. I risultati emersi dalla ricognizione saranno considerati ai fini della Relazione annuale a cura del C.U.G. al Dipartimento della Funzione Pubblica prevista dalla direttiva 2/2019.

A seguito della costituzione del Nucleo d'Ascolto organizzato interno (NAO) e dell'attivazione dello Sportello d'ascolto per il personale in seno al Dipartimento Risorse umane e organizzazione, i/le Dirigenti sono parte attiva nel promuovere e garantire una gestione del personale improntata all'ascolto e al benessere organizzativo, sia a favore del personale neoassunto che delle professionalità consolidate, anche attraverso la partecipazione ed il coinvolgimento nelle attività poste in essere dal NAO per migliorare il clima interno. I/le Dirigenti collaborano pertanto con il NAO e partecipano allo Sportello d'Ascolto per favorire la trasversalità degli interventi di facilitazione posti in essere, come disposto con Decreto del Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione del 24.7.2024.

Art. 18 **Welfare integrativo**

In applicazione dell'art. 15 del CCNL vigente, l'Amministrazione attiva un sistema di welfare integrativo a favore del personale destinatario del presente accordo ex art. 1, tramite una specifica piattaforma digitale, al fine di consentire l'accesso a beni e servizi con finalità sociale, sanitaria, educativa e di conciliazione vita-lavoro, previsti dalla normativa vigente - valutando le proposte di progetti formulati dall'OPI e dal CUG.

A tale scopo, viene destinato un importo pro-capite pari € 1000 annui per il personale avente diritto, sostenuto mediante l'utilizzo del Fondo Risorse Area Dirigenza.

Art. 19 **Lavoro Agile**

Le Parti convengono che i Dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smart working.

Resta ferma l'autonomia dei Dirigenti, nell'ambito dei criteri definiti dal PIAO, 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.

I Dirigenti sono, altresì, fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee generali ex art. 9 CCNL vigente e delle Linee guida dell'Ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 20 **Patrocinio legale in caso di aggressioni**

In conformità con l'art. 14 del CCNL vigente e a garanzia della sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, l'Ente, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

L'Ente, nei casi suindicati, può prevedere a favore del personale un supporto psicologico ove richiesto dal personale stesso.

Art. 21 **Disposizioni finali e disapplicazioni**

Le Parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale, alla verifica dell'applicazione del presente CCDI.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

Allegato n.1 Tabella Destinazione Risorse Fondo Area Funzioni Locali**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 c. 6 Trattamento economico fisso CCNL 23/2/26 art.22 c.4 Incremento trattamento economico fisso	€ 1.400.000,00
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 CCNL 23/2/2026 art.24 Incrementi del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	€ 739.865,88
Welfare Integrativo	23.000,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	€ 2.162.865,88

COMPENSI PROFESSIONALI AL PERSONALE DELL'AVVOCATURA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO E COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI - ANNO 2026

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