



**Città
metropolitana
di Milano**

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

**PREINTESA AL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA
2021/2023**

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO PREINTESA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA FUNZIONI LOCALI - DIRIGENZA 2021/23

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 17 dicembre 2020 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali - Dirigenza - per il triennio 2016 - 2018, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione.

Ciò premesso, oggi 16 novembre 2021, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni Locali 17.12.2020, si sono riunite in modalità videoconferenza la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, che convengono di stipulare la presente Preintesa al CCDI.

Sono presenti per la parte pubblica:

- Presidente della delegazione - Dr. Antonio Sebastiano Purcaro	FIRMATO
- Componente - Dr. Ermanno Matassi	FIRMATO
- Componente - Dr.ssa Olga Nannizzi	FIRMATO

Sono presenti per la parte sindacale:

- FP CGIL - Alexandra Bonfanti	FIRMATO
- CISL FP - Luciano Schiavone	FIRMATO
- CISL FP - Gigliola Mariani	FIRMATO
- UIL FPL - Patrizia Trapani	FIRMATO
- UIL FPL - Carlo Adolfo Campari	FIRMATO
- CSA RAL - Roberto Carpenè	FIRMATO

LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE, STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

INDICE

Articolo 1 - Ambito di applicazione e decorrenza

Articolo 2 - Servizi minimi essenziali

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 4 - Interpretazione autentica del CCDI

Articolo 5 - Comitato dei Garanti

Articolo 6 - Composizione delle delegazioni trattanti

Articolo 7 - Prerogative e agibilità sindacali

Articolo 8 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 9 - Retribuzione di posizione

Articolo 10 - Clausola di salvaguardia economica

Articolo 11 - Retribuzione di risultato

Articolo 12 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

Articolo 13 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali

Articolo 14 - Incarichi ad interim

Articolo 15 - Omnicomprensività del trattamento economico

Articolo 16 - Formazione dei dirigenti

Articolo 17- Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 18 - Pari opportunità e benessere organizzativo

Articolo 19 - Smart working

Articolo 20 - Verifica attuazione CCDI

Articolo 21 - Disposizioni finali e disapplicazioni

Tabella n.1 - Ripartizione del Fondo risorse decentrate 2021

ART. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto, formulato ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L. 17.12.2020 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 1.1.2021 - 31.12.2023 per la parte normativa ed è valido dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31.12.2021, 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 contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali 17.12.2020, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45 del CCNL vigente, fatte salve le materie di cui all'art. 45, 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 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7.5.2002 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 Settore Risorse Umane e organizzazione
- 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.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso la Città metropolitana si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali:

a partecipazione;

b contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art.45 CCNL.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sullo stesso; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto, nelle materie di cui all'art.44 CCNL;

- Organismo paritetico per l'innovazione, istituito con decreto RG. n.1147 del 9.2.2021, in attuazione dell'art. 6 CCNL vigente.

L'O.P.I. è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi - anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Amministrazione fornisce alle OO.SS. rappresentative dell'Area, contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.

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 ed il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti, ai sensi dell'art.50 CCNL vigente.

I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del Lgs.n.165/01 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 **COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI**

La delegazione trattante di parte pubblica a livello di contrattazione decentrata per l'area della dirigenza è stabilita con decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 7 del 13.1.2021, mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- 1 o 2 esponenti delle rappresentanze sindacali aziendali eventualmente costituite per l'Area della Dirigenza dalle OO.SS. ammesse alle trattative per la sottoscrizione del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali;
- 1 o 2 rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali.

ART. 7 **PREROGATIVE E AGIBILITA' SINDACALI**

La richiesta e l'autorizzazione all'effettuazione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali retribuiti e non retribuiti per i rappresentanti sindacali dell'Area della dirigenza fanno riferimento alla normativa contrattuale e alle disposizioni legislative vigenti nel tempo.

In specifico, i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali appartenenti all'Area della Dirigenza dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore assegnato annualmente all'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza con le modalità previste dal C.C.N.Q. 4.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia. Spettano inoltre ai suddetti rappresentanti sindacali permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista

dal CCNQ 4.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso il Settore Risorse Umane e organizzazione, attraverso formale comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza. Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito dei rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza devono essere trasmesse tempestivamente al Settore Risorse Umane e organizzazione.

Successivamente le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici del Settore risorse umane.

I dirigenti della Città Metropolitana di Milano hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.g. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle OO.SS. sindacali rappresentative dell'Area della Dirigenza.

Le assemblee sindacali si potranno svolgere anche in modalità videoconferenza.

Qualora richiesto, l'Amministrazione metterà a disposizione specifiche piattaforme.

La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata al Settore Risorse umane e organizzazione, con preavviso di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle ore di partecipazione di ciascun dirigente e la conseguente segnalazione agli uffici competenti dell'Ufficio Personale sono di competenza degli stessi dirigenti.

ART. 8

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 del vigente CCNL, 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 c.3 del CCNL vigente.

Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato **per l'anno 2021** 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. 9 **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 (O.I.V.P.), predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali che vengono valutate rispetto ai seguenti parametri i quali 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:

- 1^ fascia € 66.928,29
- 2^ fascia € 58.000
- 2^ fascia bis € 48.512,37
- 3^ fascia € 45.512,37
- 4^ fascia € 30.512,37

Ai sensi dell'art.62, c.1, lett.a del CCNL 17.12.2020, si conferma il mantenimento del valore della 1^ e della 2^ fascia di retribuzione di posizione e si introduce la fascia 2bis per quelle posizioni dirigenziali preposte a strutture organizzative complesse definite come tali dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e individuate nella macrostruttura organizzativa dell'Ente.

Il collocamento in dette fasce è comunque operato sulla scorta della pesatura dell'OIVP.

ART. 10 **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 c.5 CCNL vigente 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 c. 6 del CCNL vigente.

ART. 11 **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 terza e quarta fascia è elevabile fino al 45% della retribuzione di posizione, con riferimento all'attuazione delle misure del PNRR.

Come previsto dall'art.30 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.

ART.12 **DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

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.

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. 13
CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PROFESSIONALI

La correlazione tra i compensi professionali di cui al presente contratto e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 45 c.1 lett. h del CCNL vigente è 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 norme sopra indicate, 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 seguito indicati.

La corresponsione dei compensi professionali determinerà una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare la retribuzione di risultato con i compensi professionali, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni.

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%

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. 14
INCARICHI AD INTERIM

In attuazione dell'art. 18 - Funzioni di Direzione di Area - del Testo Unificato del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Città Metropolitana di Milano, i Direttori di Area assumono tutti i compiti dei Direttori di Settore di cui agli artt. 19/22, in caso di vacanza del Direttore di Settore.

L'incarico ad interim assunto dal Direttore di Area o dal Vicedirettore per uno o più Settori o Progetti non comporta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo.

Viceversa, nei casi di copertura di posizioni dirigenziali con affidamento di incarichi ad interim, compresi gli incarichi di Direzione di Progetto, formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco Metropolitano ai Direttori di Settore, a seguito della temporanea vacanza di posti dirigenziali, sono retribuiti dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo.

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 sostituzione, un importo di valore del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Nel caso in cui un Direttore di Settore assuma l'incarico ad interim per la direzione dell'Area di appartenenza, il trattamento economico complessivo annuo, comprensivo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, non potrà essere superiore al massimo teorico previsto per il Direttore d'Area.

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

In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

Al 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. Il suddetto compenso, riproporzionato in base ai giorni di effettiva sostituzione, viene erogato in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validato dall'O.I.V.P.

ART. 15 **OMNICOMPRESIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 60 CCNL vigente, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di omnicomprensività 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'omnicomprensività 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, 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, comma 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

ART. 16

FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

Le parti convengono che la formazione dei 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.

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 sono 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. 17

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.

In relazione alla gestione dell'emergenza pandemica, l'Ente ha costituito il Team Covid19, coordinato dal Direttore generale, aggiornato con RG. n. 197/2021 del 14.1.2021, per la tempestiva adozione di misure preventive puntuali a tutela della salute delle lavoratrici/ori.

I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare l'epidemia nei luoghi di lavoro loro assegnati.

ART. 18

PARI OPPORTUNITA' 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 dal D.lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.

In particolare, i Direttori di Area invieranno almeno una volta all'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.

ART. 19 **SMART WORKING**

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 del P.O.L.A., 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 guida dell'Ente, pur assicurando, ai sensi dell'art.13 CCNL vigente e del DM 8.10.2021 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 **VERIFICA ATTUAZIONE CCDI**

Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I., mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.

Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

ART. 21
DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia al vigente CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente. 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 Dirigenza

NOTA A VERBALE

Le sottoscritte OO.SS. auspicano un coinvolgimento della Dirigenza nella stesura del Regolamento di organizzazione, del Sistema di pesatura delle posizioni e valutazione del risultato anche attraverso le attività dell'OPI dirigenza.

FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL

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 2021

DESCRIZIONE	2021
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione CCNL 17/12/20 art. 54 c. 6 Trattamento economico fisso	€ 1.382.569
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	€ 547.166
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	€ 1.929.735

COMPENSI PROFESSIONALI AL PERSONALE DELL'AVVOCATURA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO - ANNO 2021 (Ai sensi del "Regolamento sull'organizzazione, l'attività e la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati del Settore Avvocatura della Città Metropolitana di Milano. Appendice al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", approvato con deliberazione n.31/2015 del 02.07.2015 - Atti n. 115280\4.6\2015\25)

DESCRIZIONE	2021
Compensi per professionisti Legali (CCNL 17/12/20 art. 45 c.1 lett H) - DIRIGENTE	€ 25.000