



**PREINTESA AL**  
**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**AREA DELLA DIRIGENZA**

**2018 - 2020**

# **CITTA' METROPOLITANA DI MILANO**

## **PREINTESA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA – COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI –**

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 13 luglio 2016 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei Comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale (2016-2018).

Ciò premesso oggi 20 novembre 2018 presso la sede della Città Metropolitana di Milano, Via Vivaio, 1, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e il biennio economico 2006–2007 del 22.2.2010 e al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della dirigenza per il biennio economico 2008-2009 del 3.8.2010 - si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, che conviene di stipulare la presente Preintesa al CCDI:

Sono presenti per la parte pubblica i signori:

- Presidente della delegazione - Dr. Antonio Sebastiano Purcaro      firmato
- Componente - Dr. Giovanni Giagoni      firmato
- Componente - Dr.ssa Olga Nannizzi      firmato

Sono presenti per la parte sindacale:

- CGIL - Antimo De Col      firmato
- CISL - Gigliola Mariani – Mauro Ongaro      firmato
- UIL - Carlo Adolfo Campari - Alfonso Di Matteo      firmato
- FEDIRETS - Roberto Carpenè      firmato

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

**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 – Retribuzione di risultato**

**Articolo 11 – Omnicomprensività del trattamento economico**

**Articolo 12 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro**

**Articolo 13 – Pari opportunità e benessere organizzativo**

**Articolo 14 – Verifica attuazione CCDI**

**Articolo 15 – Disposizioni finali e disapplicazioni**

**ART. 1**  
**AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA**

Il presente contratto, formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 22.2.2006 – Area della Dirigenza, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato 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 gennaio 2018 – 31.12.2020 per la parte normativa ed è valido dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31.12.2018, 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. 4 del CCNL Area della Dirigenza del 22.2.2006, il presente contratto 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:

- N. 1 dirigente dell'Area Risorse Umane, Organizzazione e Servizi strumentali
- 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 ha l'obiettivo di migliorare le procedure volte all'incremento dell'efficacia, efficienza, tempestività ed economicità dei servizi erogati alla collettività, attraverso il riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.

Tale sistema, basato sul rispetto dei reciproci ruoli, sulla partecipazione e sulla consultazione tra le parti, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa
- b) concertazione
- c) informazione

- d) informazione ed esame congiunto, ai sensi dell'art.6 c. 1 del D.Lgs.165/01 smi., in caso di processi di riorganizzazione degli uffici con l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, previsto all'art.33 del medesimo D.lgs.

Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata, di informazione e di concertazione sono indicate dal CCNL per l'Area della Dirigenza e dalla legislazione vigente.

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

#### **ART. 4** **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI**

Con riferimento a quanto previsto all'art. 9 del C.C.N.L. 22.2.2006, 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**

Il Comitato dei Garanti, ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL – Area Dirigenza - del 23.12.1999, così come modificato dall'art. 14 comma 1 del CCNL – Area Dirigenza - del 22.2.2006, esprime un parere conforme per l'Amministrazione, entro quarantacinque giorni, sui provvedimenti previsti dal CCNL 10.4.1996 all'art. 23 bis, comma 1 – lett. b (affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore), lett. c (sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter), lett. d (recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità), così come disposto dal combinato degli art. 13 e 14 del CCNL 22.2.2006 e dall'art. 3 del CCNL 22.2.2010 - Area Dirigenza.

Il Comitato dei Garanti, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 22.2.2006, prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al comma precedente, ascolta, a seguito di espressa richiesta, 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.

Decorso inutilmente il termine di 45 giorni dalla data della prima convocazione del comitato, si prescinde dal parere.

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 Metropolitan Rep.Gen. n. 143/2018 del 13.6.2018 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. – Area della Dirigenza - Comparto delle Funzioni Locali.
- 1 o 2 rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza

**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. 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.

Spettano inoltre ai rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL Quadro 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso l'Area Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Strumentali, 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 all'Area Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Strumentali.

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

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 del comparto dell'Area della Dirigenza.

La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata all'Area Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Strumentali, con preavviso di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede dell'assemblea, 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. 26 CCNL 23/12/1999 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 dagli artt. 27 e 29 del CCNL 23.12.1999 e successive integrazioni e/o modificazioni.

Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2018 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 30% del fondo.

### **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
- 3° fascia € 43.000
- 4° fascia € 30.000

### **ART. 10 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 Metropolitano.

Il premio massimo di risultato è pari al 40% del valore della posizione, per tutte le posizioni,

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 per uno o più Settori 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 Metropolitan ai Direttori di Settore, a seguito della temporanea vacanza di posti dirigenziali, sono retribuiti dopo il trentesimo giorno di 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 Vicedirettore Generale al Vice Segretario Generale (Vicario), a titolo di retribuzione di risultato, è riconosciuta una quota ulteriore pari al 16% della retribuzione di posizione. Il suddetto compenso, riproporzionato in base alla durata dell'incarico, viene erogato in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validato dall'O.I.V.P.

#### **ART. 11**

#### **OMNICOMPENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO**

Le parti stabiliscono che devono rientrare nel trattamento economico tutte le attività di istituto, nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente, fra cui quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docente per conto dell'Ente.

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. 12**

#### **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. 13** **PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Le parti assumono le politiche di genere 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 attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti.

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.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alla 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 con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consuntivi e di verifica, conferiti dal D.lgs. 183/10 in tema di azioni positive.

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

L'Amministrazione, in attuazione della normativa di indirizzo in materia di lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, promuove lo smart working dei dirigenti, quale modalità di lavoro innovativa e funzionale, nell'ottica di ottimizzare la produttività e il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

### **ART. 14** **VERIFICA ATTUAZIONE CCDI**

Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale, e comunque a seguito della stipulazione del CCNL Area dirigenza, 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. 15** **DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI**

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia ai vigenti 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.

#### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Le parti convengono, in sede di applicazione del nuovo CCNL dell'Area della Dirigenza delle Funzioni Locali di aprire un confronto per la revisione del valore economico delle fasce della retribuzione di

posizione di cui all'art.9 della presente Ipotesi di Contratto, con particolare riguardo alla terza e quarta fascia.

Le parti concordano altresì nella definizione di un percorso di formazione dell'Area della Dirigenza, stanziando le necessarie risorse, con particolare riguardo agli aspetti manageriali.

**Allegato n.1: Tabella Destinazione Risorse Fondo Area Dirigenza**

<b>Destinazione Risorse del Fondo dirigenti *</b> <b>( voci di uscita)</b>	
	<b>2018</b>
DESCRIZIONE	*=ipotesi
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione	1.311.674,77
CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato	550.000,00
Somma posizione e risultato	1.861.674,77
CCNL 23/12/99 art.37 Avvocatura	35.500,00
	<b>1.897.174,77</b>

70%  
30%