



**IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA  
DI MILANO - parte economica 2020 - PERSONALE DIRIGENTE**  
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, di tipo economico riferito al periodo temporale: 1 gennaio 2020 - 31 dicembre 2020.

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa sottoscritta in data 11.09.2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  <b>Presidente: Segretario Direttore Generale</b>  <b>Componenti: Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale</b></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):  <b>CGIL - CISL - UIL - CSA</b></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa (elenco sigle):  <b>CGIL - CISL - UIL - CSA</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale Dirigente della Città Metropolitana di Milano</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Ambito economico finanziario di applicazione del periodo temporale 1.1.2020/31.12/2020</p> <p>b) Modalità di ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato area Dirigenza - anno 2020</p>

<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, in data 07.04.2020, ha approvato il Bilancio di previsione 2020-2022 con deliberazione R.G. n. 2/2020, fasc. n. 5.3\2020\13, avente ad oggetto: “Adozione e contestuale approvazione del Bilancio di previsione 2020/2022 e relativi allegati”; In data 07.04.2020, ha approvato il DUP per il triennio 2020-2022 con deliberazione R.G. n. 1/2020, fasc. n. 5.4\2020\1, ai sensi dell’art. 170 del D.lgs. 267/00; con Decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 60/2020 del 04.05.2020 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2020-2022;</p>
	<p>Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 10/2020 del 21.01.2020 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2020-2022 (PTPCT 2020-2022).</p>
	<p>Nel sito istituzionale di Città metropolitana vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo (Collegio dei Revisori), nonché le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell’economia e delle finanze sui costi della contrattazione integrativa (art. 21, c. 2, D.Lgs. 33/13). Non appena l’accordo decentrato parte economica verrà sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato.</p>
	<p>La Relazione della Performance anno 2019 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG n. 73/2020 del 01.06.2020.</p>

## **Modulo 2 - ILLUSTRAZIONE DELL’ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

### **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato della Città Metropolitana di Milano. E’ di tipo economico, ed è riferito al periodo temporale 1 gennaio - 31 dicembre 2020.

### **Esame in dettaglio degli articoli**

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 del CCNL 23/12/1999 (determinazione dirigenziale RG 5079/2020 del 28/0710/2020), 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 la retribuzione di posizione ed in quota per la retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dagli artt. 27 e 29 del ccnl 23.12.1999 e s.m.i.

La Preintesa al Contratto integrativo - parte economica, sottoscritta in data 11.09.2020, nell'Allegato n. 1, parte integrante, indica, nella tabella soprastante, le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2020, ed evidenzia, nella tabella sottostante, anche le risorse economiche per i compensi professionali ai Legali dell'Avvocatura della Città metropolitana di Milano con qualifica di Dirigente, ai sensi del vigente "Regolamento sull'organizzazione, l'attività e la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati del Settore Avvocatura della Città metropolitana di Milano", al quale per l'anno 2020, viene destinata una somma pari ad €. 25.000,00.

La Preintesa al Contratto integrativo consta di n.3 articoli, riguardanti l'ambito di applicazione (dirigenti assunti a tempo indeterminato della Città metropolitana), il richiamo al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (All.1) e una norma finale di rinvio, alla riapertura del confronto a seguito della sottoscrizione del ccnl Funzioni Locali 2016-18, nella sua versione definitiva.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse Anno 2020

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Destinazione anno 2020
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione	€ 1.051.500,00
CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato	€ 812.647,24
Somma posizione e risultato	€ 1.864.147,24
<b>Totale</b>	<b>€ 1.864.147,24</b>

#### C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

I risultati delle attività svolte dai dirigenti sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati. Il sistema di valutazione di riferimento è quello adottato con decreto del Sindaco metropolitano, con la validazione dell'OIV, Rg. n. 95/2020 del 9.7.2020.

La valutazione positiva dei risultati dei Dirigenti dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato definita in proporzione alla percentuale di raggiungimento dei criteri di valutazione. La quantificazione della retribuzione di risultato viene effettuata secondo il criterio della proporzione lineare.

Il CCDI 2018-2020 - Area Dirigenza, sottoscritto in data 18.12.2018, 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.

Sono previste integrazioni, a titolo di retribuzione di risultato, nei casi di copertura con incarichi ad interim delle posizioni temporaneamente vacanti a Direttori di Settore. L'incarico ad interim assunto dal Direttore di Area per uno o più Settori non comporta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo. 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, e al periodo di effettiva sostituzione del Segretario Generale e del Direttore Generale, viene erogato in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validato dall'O.I.V.P.

La retribuzione di risultato è erogabile a conclusione del processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, dopo che l'Organismo Indipendente di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione, attraverso la compilazione di schede di valutazione.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

---

**IL SEGRETARIO DIRETTORE GENERALE**

Dr. Antonio Sebastiano Purcaro

*(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U.445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate)*