

	<p>f) Prerogative e agibilità sindacali</p> <p>g) Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato</p> <p>h) Retribuzione di posizione e clausola di salvaguardia economica</p> <p>l) Retribuzione di risultato e differenziazione e variabilità della stessa</p> <p>n) Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali</p> <p>o) Incarichi ad interim</p> <p>p) Omnicomprensività del trattamento economico</p> <p>q) Formazione dei dirigenti</p> <p>r) Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e Pari opportunità e benessere organizzativo</p> <p>s) Smart working</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Consiglio metropolitano, in data 03/03/2021 ha approvato il Bilancio di previsione 2021-2023 con deliberazione R.G. n.8/2021, avente ad oggetto: "Adozione e contestuale approvazione del Bilancio di previsione 2021-2023 e relativi allegati"; in data 03/03/2021 ha approvato il DUP per il triennio 2021-2023 con deliberazione R.G. n. 6/2021 avente ad oggetto "Adozione e contestuale approvazione del Documento Unico di Programmazione (Dup) per il triennio 2021-2023 ai sensi dell'art. 170 D.lgs. 267/2000";</p> <p>Con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 72/2021 del 31/03/2021 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2021-2023";</p> <p>Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 70/2021 del 29/03/2021 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2021-2023 (PTPCT 2021-2023).</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 verrà sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato.</p> <p>La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG. n. 80 del 08.04.2021.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIVP ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Nessuna</p>	

A) Modulo II. Illustrazione dell'articolato del contratto

In seguito alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale Area Funzioni Locali (CCDI) del 17.12.2020 si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il personale dirigente della Città metropolitana di Milano per il

triennio 2021-2023, giungendo alla sottoscrizione della Preintesa con le Organizzazioni Sindacali in data 16.11.2021, dopo serrato e proficuo confronto. La Preintesa trova applicazione per il personale dipendente dirigente, a tempo indeterminato e/o determinato, ha vigenza per la parte normativa dall'1.1.2021 al 31.12.2023, mentre per la parte economica dall'1.1.2021 al 31.12.2021.

Complessivamente il testo dell'articolato risponde alle direttive impartite alla delegazione trattante di parte pubblica, approvate con decreto del Sindaco metropolitano Rep.gen. n. 44 del 25.02.2021, ovvero:

a) il miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità interna dell'Ente, a seguito dell'avvenuto processo di riordino funzionale delle strutture assegnate ai dirigenti incaricati;

b) l'esigenza di imprescindibile correlazione tra le attività da svolgere e le risorse economiche e finanziarie disponibili, con definizione dei servizi da erogare e delle modalità di utilizzo delle risorse da parte delle singole direzioni, nel rispetto del principio di razionalizzazione e snellimento delle strutture amministrative e del principio di riduzione della spesa;

c) la definizione dei criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate per l'Area della Dirigenza, secondo le finalità e nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL 17.12.2020;

d) la rivalutazione dell'entità della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti, prevista dal CCDI 2018/2020, anche al fine di allineare tendenzialmente il sistema retributivo dei dirigenti al sistema del Comune di Milano, laddove compatibile, per omogeneità di trattamento, in relazione alle sinergie in atto tra i due Enti, mediante:

- la rivalutazione dei valori economici della terza e quarta fascia di trattamento retributivo, di cui al CCDI 2018/2020, fermi restando i limiti previsti dal CCNL 17.12.2020; il mantenimento dell'entità delle restanti fasce di retribuzione di posizione, come stabilite nel CCDI 2018/2020, per le posizioni dirigenziali che implicano lo svolgimento di funzioni di coordinamento di altre funzioni dirigenziali, direzione di strutture complesse e/o lo svolgimento di funzioni vicarie delle stesse;

e) il mantenimento della stretta correlazione tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli direttori e la rilevazione del monitoraggio della performance, in relazione al processo di misurazione dei risultati vigente;

f) la differenziazione e la variabilità della retribuzione di risultato, applicando altresì l'istituto previsto all'art. 30 del CCNL 17.12.2020, attribuibile ad un numero prefissato di dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, con incremento in percentuale almeno del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;

g) la conferma della applicazione dell'istituto degli incarichi dirigenziali ad interim, previsto all'art.58 del CCNL 17.12.2020, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, remunerati a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, con un importo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico;

h) l'introduzione e la modulazione della clausola di salvaguardia economica introdotta all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, per i casi 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 retribu-

zione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, riconoscendo un differenziale di retribuzione di posizione nei limiti previsti dallo stesso art. 31;

i) lo sviluppo della digitalizzazione dei processi e dello smart working, in conformità al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), rispetto al quale i dirigenti assumono sia il ruolo centrale di innovatori nell'organizzazione del lavoro, sia il ruolo di potenziali fruitori garantendo, comunque, la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguando la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto, nonché alle esigenze connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane, come previsto all'art. 13 del CCNL 17.12.2020;

l) l'investimento sulla formazione e l'aggiornamento professionale continuativa ed obbligatoria dei dirigenti, come fattori decisivi di successo e leve fondamentali nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente, con particolare riguardo all'aggiornamento delle competenze professionali tecniche e allo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli;

m) il presidio e l'attuazione delle misure per la prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, stabilite dalle disposizioni legislative e dal Documento di Valutazione dei Rischi dell'Ente ex d.lgs. 81/08, anche con particolare riguardo alle esigenze di tutela del personale e di adeguatezza delle condizioni di lavoro derivanti dalla situazione emergenziale conseguente alla pandemia;

n) il perseguimento di obiettivi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alla violenza di genere, in tutte le fasi inerenti la gestione del rapporto di lavoro del personale assegnato, nel rispetto delle azioni intraprese nell'ambito del Piano di Azioni Positive 2021/2023, adottato dal Sindaco metropolitano il 28.1.2021.

ESAME IN DETTAGLIO DEGLI ARTICOLI

Art. 1 "Ambito di applicazione e decorrenza" riguarda il campo di applicazione e la durata triennale del CCDI per la parte normativa, stipulato per dare certezza sui limiti applicativi dell'articolato del CCDI stesso. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo. Il contratto è riferito al periodo 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.

Art.2 "Servizi minimi essenziali" aggiorna la previsione contenuta nel preesistente CCDI, prevedendone le posizioni dirigenziali interessate.

Art.3 "Sistema delle relazioni sindacali" definisce i modelli relazionali adottati dalla Città metropolitana di Milano sulla scorta degli istituti introdotti dal CCNL 17.12.2021, ovvero: la partecipazione, articolata in informazione e confronto nelle materie previste dall'art.44 CCNL 17.12.2021 e l'Organismo Paritetico dell'Innovazione, sulla scorta del modello già introdotto con il CCNL 2016/18 per il personale dipendente. Quest'ultimo Organismo è stato istituito nell'Ente con decreto R. 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, prevista esclusivamente per le materie riservate dal CCNL.

Art.4 "Interpretazione autentica del CCDI" regola il caso in cui insorgano controversie in merito alla interpretazione delle norme contrattuali.

Art. 5 "Comitato dei Garanti" riporta la composizione e la disciplina del Comitato dei garanti in conformità all'art. 22 del d.lgs.165/01 e dell'art. 50 CCNL vigente.

Art.6 "Composizione delle delegazioni trattanti" prevede la composizione numerica delle delegazioni trattanti per favorire l'ordinato svolgimento delle trattative.

Art. 7 "Prerogative e agibilità sindacali" regola, con riferimento alla normativa di settore, le modalità di accesso alle aspettative, distacchi e permessi sindacali nonché alle assemblee dei dirigenti, estendendone la realizzazione anche con modalità telematica.

Art. 8 "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" prevede che tale Fondo è determinato annualmente dall'Amministrazione secondo i criteri di cui all'art.57 CCNL 17.12.2020 e nel rispetto dei limiti finanziari posti dalla normativa vigente e che una quota dello stesso è destinata almeno per il 25% alla retribuzione di risultato. La destinazione del Fondo è oggetto di confronto annuale. Per il 2021, si rinvia alla Tabella 1, Allegata al CCDI.

Art. 9 "Retribuzione di posizione" disciplina i valori economici delle posizioni dirigenziali; si conferma la previgente suddivisione in 4 fasce e si introduce la fascia 2bis ad ulteriore articolazione delle 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. L'articolo definisce altresì i criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali che sono applicati dall'OIVP sulla base della metodologia di valutazione in uso nell'Ente.

Art.10 "Clausola di salvaguardia economica" attua l'art. 31 CCNL 17.12.2020, che prevede il riconoscimento di un differenziale di retribuzione di posizione al dirigente a cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso. Il differenziale è previsto per conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari alla retribuzione di posizione dell'incarico attuale incrementata del 60% del differenziale delle due posizioni. Nei due anni successivi alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Il differenziale predetto non si applica nei casi previsti dall'art.31 c. 6 del CCNL vigente, a seguito di valutazione negativa.

Art.11 "Retribuzione di risultato" disciplina i criteri di erogazione della retribuzione di risultato, nel rispetto del sistema di valutazione approvato con decreto del Sindaco metropolitano, previa definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei relativi risultati. Stabilisce altresì che il premio massimo di risultato è pari al 40% del valore della posizione, per tutte le posizioni. A seguito di verifica annuale della disponibilità del Fondo, in relazione alle posizioni dirigenziali ricoperte, e ancora da ricoprire, e delle previsioni assunzionali del Piano triennale dei Fabbisogni, la percentuale di retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali di terza e quarta fascia è elevabile fino al 45% della retribuzione di posizione, con riferimento all'attuazione delle misure del PNRR. In ossequio all'art. 30 CCNL, la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, e può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Art.12 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" introduce per i 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, una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza. I dirigenti interessati a tale differenziazione sono pari al 5% dei dirigenti, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno due unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento. Per l'attribuzione del differenziale di risultato sono stabiliti i seguenti criteri: a) punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento; b) in

caso di parità, punteggio più alto della media della valutazione conseguita nell'ultimo triennio; c) ad ulteriore parità, alla/al dirigente che ha conseguito il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio; d) ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano nel ruolo.

Art.13 "Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali" regola il rapporto tra retribuzione di risultato e compensi professionali per i casi previsti dall'ordinamento: questi ultimi determinano la riduzione della retribuzione di risultato in percentuale rispetto al compenso ricevuto, al fine di disciplinarne la correlazione, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni. In particolare, sono contemplati i compensi che riguardano l'attività professionale dei dirigenti avvocati. L'articolo riporta una Tabella illustrativa della percentuale di riduzione dell'indennità di risultato rispetto all'entità dei compensi stessi.

Art.14 "Incarichi ad interim" attua l'art. 58 CCNL in relazione alla retribuzione di risultato, per lo svolgimento di incarichi con i quali è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati secondo l'ordinamento dell'Ente, limitatamente al periodo di sostituzione, dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo. L'importo previsto a titolo di risultato è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. I direttori di Area ed i Vicedirettori che risultano temporaneamente incaricati ad interim su altra posizione dirigenziale non percepiscono alcun compenso aggiuntivo a titolo di risultato. L'articolo precisa altresì che al Vice Direttore Generale (Vicario) e al Vice Segretario Generale (Vicario) e/o ai dirigenti cui vengono assegnate tali funzioni temporanee, a titolo di retribuzione di risultato è riconosciuta una quota ulteriore pari al 15% della retribuzione di posizione, proporzionata in base ai giorni di effettiva sostituzione, ed erogata in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validata dall'O.I.V.P.

Art.15 "Omnicomprendività del trattamento economico" conferma l'omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, come regolata dal CCNL 17.12.2020, fatti salvi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni del CCNL.

Art.16 "Formazione dei dirigenti" riconosce la formazione dei dirigenti come fattore decisivo di successo, leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente e metodo permanente per l'aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli. Al finanziamento delle attività di formazione viene destinata una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza, compatibilmente con i documenti finanziari.

Art.17 "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" conferma l'impegno dell'Amministrazione ad attuare il d.lgs.81/08 s.m.i in materia di salute e sicurezza in tutti i luoghi di lavoro e, in particolare, individuando il Team Covid19 per la gestione dell'emergenza pandemica, per la tempestiva adozione di misure preventive puntuali a tutela della salute delle lavoratrici/ori. L'articolo impegna e responsabilizza altresì i dirigenti nella corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare l'epidemia nei luoghi di lavoro loro assegnati.

Art.18 "Pari opportunità e benessere organizzativo" conferma altresì la valorizzazione delle politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, per il ruolo propositivo e propulsivo nella promozione delle differenze e nella prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro. L'impegno assunto riguarda l'attuazione del Piano Azioni Positive dell'Ente. L'articolo sancisce la collaborazione dei dirigenti con il Cug, come 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. Si prevede infine che i Direttori di Area inviino almeno una volta all'anno, una ricognizione al C.U.G. sullo stato di attuazione di tali politiche di genere e sul benessere organizzativo, i cui risultati 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" individua i dirigenti come figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smart working, autonomi nell'ambito 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. L'articolo prevede altresì che 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 alla gestione del personale.

Art. 20 "Verifica attuazione del CCDI" introduce la verifica annuale dell'applicazione del CCDI come monitoraggio dello stesso.

Art.21 "Disposizioni finali e disapplicazioni" dispone la cessazione degli effetti delle disposizioni incompatibili con il CCDI.

Il presente contratto contiene inoltre la ripartizione delle risorse che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali destinano all'utilizzo delle risorse finanziarie presenti nel fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per i dirigenti. La retribuzione dei dirigenti si compone di una parte fissa (cosiddetto tabellare) e di una parte accessoria, che si divide a sua volta in una parte con carattere di stabilità (retribuzione di posizione, che remunera le responsabilità connesse al ruolo affidato) e di una parte variabile, detta retribuzione di risultato, che remunera il conseguimento degli obiettivi di anno in anno prestabiliti. Inoltre, per i professionisti legali del Settore Avvocatura sono definiti i limiti massimi degli onorari da corrispondere.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2021

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate, come da Tabella All. 1:

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

C) effetti abrogativi impliciti

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con il contratto sottoscritto.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, a cui si ispira il CCNL 17.12.2020. Ai dirigenti si applicano i criteri adottati dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente nell'Ente. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.P.), predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali in virtù dei parametri quali: la complessità della struttura, l'entità delle risorse gestite, il quadro delle relazioni, il livello di integrazione e trasversalità, il grado di managerialità e responsabilità della posizione.

Il punteggio risultante determina l'inserimento in fasce retributive che vengono graduate nel CCDI, all'art. 9, come segue:

- 1^ fascia € 66.928,29
- 2^ fascia € 58.000,00
- 2^ fascia bis € 48.512,37
- 3^ fascia € 45.512,37
- 4^ fascia € 30.512,37

Le posizioni dirigenziali inserite nelle fasce 1, 2 e 2bis hanno un valore economico superiore al limite contrattuale, facoltà prevista dall'art. 62 c. 1 lett. a) del CCNL, e possono essere associate soltanto a strutture organizzative di particolare complessità. Tale condizione, in analogia con quanto stabilito dall'Aran, si verifica soltanto per le strutture organizzative che implicano lo svolgimento di funzioni di coordinamento di altre funzioni dirigenziali, anche in posizioni vicarie, ed anche in strutture organizzative a matrice.

I risultati delle attività svolte dai dirigenti sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dal sistema di valutazione in essere nell'Ente, validato dall'OIVP.

Il contratto prevede un premio massimo di risultato pari al 40% del valore della posizione, per tutte le posizioni. La liquidazione del premio viene graduata secondo le tabelle parametriche in base al punteggio ottenuto, a condizione che la valutazione del dirigente sia positiva. Per le posizioni dirigenziali di terza e quarta fascia che saranno coinvolte nell'esecuzione di progetti finanziati con il PNRR, la retribuzione di risultato potrà essere incrementata fino al 45% del valore della retribuzione di posizione.

Nell'ottica del riconoscimento del merito, all'art.12 è introdotta l'attuazione dell'istituto della "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato", secondo il quale 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.

L'istituto si applica solo al 5% dei dirigenti valutati, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno due unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento, 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.

Inoltre, sono previste integrazioni della retribuzione di risultato dei soli Direttori di Settore, nei casi di copertura ad interim di altre posizioni dirigenziali temporaneamente vacanti, in attuazione del CCNL. 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 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, validate dall'O.I.V.P.

Sempre nell'ottica della parametrizzazione ed equità dei compensi erogati, l'art. 18 CCDI recepisce la disciplina della correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 45 c.1 lett. h del CCNL vigente, 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 predette norme, 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 riportati all'art. 18 CCDI. Come da Tabella sotto riportata, la corresponsione dei compensi professionali determina una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare le due voci, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni stesse.

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%

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

Non pertinente con il CCDI Dirigenti.

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

L'articolato del CCDI ha un forte carattere incentivante sia sotto il profilo degli importi riconosciuti ai dirigenti come retribuzione di posizione, prossimi alle soglie contrattuali, che come retribuzione di risultato, che varia tra il 40 e il 45% della retribuzione di posizione. La scelta di valorizzare in questi termini le posizioni dirigenziali è legata al riconoscimento dell'esercizio di una delega gestionale ampia dal punto di vista organizzativo; inoltre la significativa quota di retribuzione variabile e l'inserimento dell'istituto della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato sono strettamente connesse all'articolato sistema degli obiettivi organizzativi e individuali adottato dalla Città metropolitana, idoneo a valutare l'attività dei dirigenti sia sotto il profilo della capacità di implementare gli indirizzi dell'Amministrazione, sia in relazione alle capacità manageriali e della gestione delle risorse.

Le capacità manageriali dei dirigenti verranno profondamente sollecitate da una parte dalle prospettive derivanti dall'attuazione del PNRR, e dall'altra dalla capacità di garantire elevate performance organizzative delle strutture di competenza.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

_____ \\ _____

IL DIRETTORE
SETTORE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
Dr. Ermanno Matassi