



Relazione tecnico-finanziaria alla Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Funzioni Locali Dirigenza 2024/2026.

Il 16 luglio 2024 l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'Area Funzioni Locali hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021.

In data 5 settembre 2024, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale che hanno sottoscritto la "Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Funzioni Locali Dirigenza 2024/2026."

Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante della preintesa.

Sotto il profilo tecnico finanziario l'Art 57 del CCNL 17/12/2020 ha previsto la "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" in base al quale dall'anno successivo a quello di sottoscrizione gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia. Il Fondo è costituito con le seguenti risorse:

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili –negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
- c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità;
- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art.60 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020;
- e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

L'art. 39 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni locali triennio 2019 - 2021 sottoscritto il 16 luglio 2024, ha successivamente regolato gli "Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020

Modulo I – La costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti – Anno 2024.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, in applicazione delle disposizioni dell'articolo 57 del CCNL dell'area della dirigenza delle funzioni locali del 17.12.2020 e dell'art. 39 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni locali triennio 2019 - 2021 sottoscritto il giorno 16 luglio 2024, è stato costituito con determinazione n. 6755 del 8/8/2024 di "Variazione compensativa del piano esecutivo di gestione tra capitoli di spesa appartenenti allo stesso macroaggregato, ai sensi dell'art. 175, comma 5-quater, lett. a) D. Lgs. 267/2000 e costituzione del Fondo risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti e del Segretario per l'anno 2024." in € 2.099.553,04.

La Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Funzioni Locali Dirigenza 2024/2026. è stata sottoscritta il 5 settembre 2024 e gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

L'atto è riferito al periodo 1.1.2024 – 31.12.2026 per la parte normativa ed acquisisce validità dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), fino al 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli.

Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art.35, comma 1, lett a), che sono negoziate con cadenza annuale, 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.

Sezione I – Risorse aventi carattere di stabilità

Sono stati previsti in sede di costituzione del fondo:

-risorse art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL (2020). quantificato, in € 1.864.147,24.

-importo ai sensi dell'articolo 56 del CCNL del 17.12.2020, le risorse sono state aumentate nella misura pari all'1,53% del monte salari 2015 da ripartire tra retribuzione di posizione e di risultato per € 54.469,90.

-è stato inserito ai sensi dell'Art. 57 c. 2 lett. c) l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL (anno precedente a quello di competenza del Fondo), compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo sono calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni: euro 765,22.

- l'importo previsto dall'art.39, comma 1, CCNL triennio 2019 – 2021 risultante dall'applicazione della percentuale del 2,1% da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti, che dalle risultanze del conto annuale è pari a euro 2.152.246, di euro 43.260,14

Sezione II – Risorse variabili

Parte delle risorse previste dall'art. 39, comma 1, del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni locali triennio 2019 - 2021 sottoscritto il giorno 16 luglio 2024, riferite alle annualità 2020-2023 vengono inserite nella parte variabile del fondo anno 2024 in quanto non possono essere riproposte negli anni successivi;

Si tratta dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti:

- 0,46% a decorrere dal 01.01.2020 pari a euro 9.900,33

- 2,01% a decorrere dal 1.01.2021, inserito pertanto per le annualità 2021-2022-2023, per un importo complessivo 129.780,42 (euro 43.260,14 per tre annualità).

Ai sensi del comma 2 le risorse previste dal comma 1 dell'art,39 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 del CCNL alle decorrenze ivi indicate (arretrati retribuzione di posizione).

Sezione III - Eventuali decurtazione del fondo

In materia l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 ha stabilito che, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Successivamente l'art. 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito in Legge 28 giugno 2019 n. 58, al comma 1-bis ha previsto che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Con il Decreto 11 gennaio 2022 di "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" si è precisato che "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25

maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 -bis del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018".

Come precisato dalla Corte dei Conti Lombardia con Deliberazione 115/2023/PAR "Al fine di osservare correttamente il tetto 2016 delle risorse accessorie, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, il comune deve considerare le risorse necessarie al trattamento accessorio del personale nel loro ammontare complessivo" e che pertanto il limite va verificato nel suo complesso e quindi sommando tutte le tipologie di accessorio presenti negli enti: fondo dei dipendenti, fondo dei dirigenti, stanziamento per le posizioni organizzative, fondo dello straordinario, accessorio del segretario comunale e provinciale; un limite unico, quindi, verificato nell'anno di riferimento.

Successivamente la Circolare n.32/2024 del Ministero dell'Economia e delle Finanze con oggetto "Il Conto annuale 2023 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165" ed in particolare le allegate istruzioni per la compilazione che nel capitolo 4 "monitoraggio della contrattazione integrativa (articolo 40 bis, comma 3 d.lgs. n. 165/2001)" precisa che "La squadratura interviene nel momento in cui, per il complesso dell'amministrazione, il limite 2016 risulta superato dal totale delle risorse delle tabelle 15 di ciascuna macrocategoria, valutate al netto delle risorse non rilevanti ai fini di tale limite" e nel capitolo 6 "istruzioni specifiche di comparto funzioni locali", con riferimento alla Tabella 15 – Fondi per la contrattazione integrativa, elenca le voci retributive oggetto di rilevazione per il Segretario.

Il Decreto del Sindaco Metropolitan RG 179/2024 del 01/08/2024 con oggetto: "Criteri di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario generale, e conseguente determinazione della retribuzione di posizione spettante in applicazione dell'art. 60 del ccnl area funzioni locali 16/7/2024" ha rideterminato

Come risultante dalla Determinazione n. 6755 del 8/8/2024 di "Variazione compensativa del piano esecutivo di gestione tra capitoli di spesa appartenenti allo stesso macroaggregato, ai sensi dell'art. 175, comma 5-quater, lett. a) D. Lgs. 267/2000 e costituzione del Fondo risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti e del Segretario per l'anno 2024" dalla relazione fra la quota del fondo del Segretario per l'anno 2016 e la quota per l'anno 2024 è risultata la necessità, in virtù delle citate disposizioni, di riportare al limite del fondo l'importo di euro 3.372,52, da recuperare sullo stanziamento del fondo dei dirigenti.

Nelle tabelle che seguono è rappresentata la verifica riguardante le norme sopra richiamate:

-Il personale è sceso a 19 unità, rispetto alle 20 del 2018, e pertanto il limite del 2016 che non era stato oggetto di precedenti adeguamenti, rimane invariato:

Adeguamento Limite trattamento accessorio del personale			
anno	2024	2018	2016
Fondo *	1.864.912,46	1.861.674,77	1.865.514,77
N. dirigenti	19	20,00	
valore medio pro capite		93.083,74	
adeguamento limite			0

*escluse le risorse non soggette a limite 2016: incremento pari all'1,53% del m.s. 2015 previsto dall'art. 56 del Ccnl 2016-18

-stanziamento per l'anno 2024/stanziamento per l'anno 2016:

DESCRIZIONE	FONDO ANNO 2016	FONDO ANNO 2024	QUOTA ECCEDENTE LIMITE FONDO 2016 PER ALLINEAMENTO FONDO SEGRETARIO
Fondo Dirigenti	2.215.849,56 €	2.102.323,25	
riduzioni			
compensi legali	-35.500,00 €		
Decurtazione 2017	-314.834,79 €		
Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020 (incremento dell'1,53% del monte salari anno 2015) non soggette a limite 2016		-54469,9	
Art. 39 c. 1 incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 a decorrere dall'anno 2021 (non soggetto al limite del salario accessorio);		-43.260,14	
Art. 39 c. 1 CCNL 2024 recupero incremento dello 0,46% del monte salari dirigenza anno 2018 per l'anno 2020 (non soggetto al limite del salario accessorio);		-9.900,33	
Art. 39 c. 1 CCNL 2024 recupero incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 per gli anni 2021, 2022 e 2023 (non soggetto al limite del salario accessorio);		-129.780,42	
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016		-2.770,21	
totale	1.865.514,77 €	1.862.142,25	3.372,52 €

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposta a certificazione

Descrizione	Importo
Totale delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità (sez I) sottoposte a certificazione	1.962.642,50
Risorse variabili soggette a certificazione	139.680,75
Decurtazioni del fondo sez.III	-2.770,21
Fondo	2.099.553,04

Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente allo specifico accordo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Gli onorari per l'Avvocatura 2024, oltre oneri e irap, destinati al finanziamento delle spese per compensi ai professionisti legali, sono riportati nella contrattazione, per Euro 25.000,00 e sono disciplinate da apposito regolamento già contrattato con le rappresentanze sindacali.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'accordo:

- prevede all'art. 8 che 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 CCNL 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

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

Al riguardo l'art. 37 del CCNL 16 luglio 2024 al comma 4. Prevede che "L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di cui al medesimo art. 54 del CCNL del 17.12.2020, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2018, è incrementato, con le decorrenze sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:

- dal 1° gennaio 2020 di € 36,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 60,00.

Alla copertura degli incrementi di cui al presente comma concorrono le risorse di cui all'art. 39 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato."

-regola la destinazione del Fondo Risorse decentrate per la retribuzione di posizione e di risultato – anno 2024 all'Allegato 1;

-all'art. 9 – premesso che la pesatura della posizione è determinata sulla base della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan vengono declinati i valori economici delle fasce di trattamento retributivo, in relazione ai suddetti incrementi contrattuali, come segue:

- 1^ fascia € 67.708,29
- 2^ fascia € 58.780,00
- 2^ fascia bis € 49.292,37
- 3^ fascia € 46.292,37
- 4^ fascia € 31.292,37

Ai sensi dell'art.42, comma 1) del CCNL (che conferma la vigenza dall'art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006) si conferma il mantenimento dei valori della retribuzione di posizione della 1^ fascia, della 2^ fascia, e della fascia 2bis, per quelle posizioni dirigenziali preposte a strutture organizzative complesse definite come tali dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed individuate nella macrostruttura organizzativa dell'Ente. Il collocamento in dette fasce è comunque operato sulla scorta della pesatura dell'OIVP.

Si prevede inoltre che l'importo della retribuzione di posizione è maggiorata del 12% per i dirigenti di seconda fascia, cui il Sindaco abbia assegnato, oltre alla direzione di Area/Dipartimento, anche in aggiunta, l'incarico di Vice Direttore Generale o Vice Segretario Generale (a mente degli artt.12 e 15 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi).

-All'art.10 in attuazione dell'art. 31 CCNL 17.12.2020, viene regolata la clausola di salvaguardia economica;

-All'art.11 si prevede che 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 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. 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,

Per effetto dell'art.4 bis DL 13/2023, convertito in Legge 41/2023, attuativo della riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle Pa e delle autorità sanitarie", Missione 1, componente 1 del PNRR, la Città metropolitana assegna, nell'ambito del sistema di valutazione della performance vigente, ai/alle dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. L'indicatore del tempo medio di ritardo è misurato con la metodologia indicata nel PIAO 2024/26, sez. Valore pubblico2.2 Performance, a cui si rinvia. L'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento è condiviso dai dirigenti responsabili della liquidazione delle fatture e dal Dipartimento Ragioneria generale responsabile del pagamento; per entrambi i soggetti il target è pari a 15 giorni, con misura e grado di realizzazione determinati secondo la medesima metodologia. Il termine sopraindicato decorre dalla data di accettazione della fattura per il dirigente responsabile e dalla trasmissione definitiva della liquidazione per il dirigente del Dipartimento Ragioneria generale. Nei casi in cui il termine di pagamento contrattuale sia maggiore di 30 gg., il target è conseguentemente riparametrato. La retribuzione di risultato è ridotta fino ad un massimo del 30% in relazione al grado di realizzazione dell'obiettivo, determinato al termine dell'esercizio. (art.11)

-All'art.12 viene riportata la disciplina della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato: si prevede venga 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 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. 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.

- all'art.13 viene regolata la correlazione tra i compensi professionali di cui al presente contratto e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 35 c.1 lett.e) del CCNL.

-all'art.14 sono regolati gli incarichi ad interim per i quali è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, e comunque dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo, ed in base alla risultanze della valutazione validata dall'O.I.V.P., un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, e con le esclusioni di seguito riportate.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, al medesimo è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato

sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico—come sopra stabilita.

Per i giorni di effettiva sostituzione del Segretario Generale, e del Direttore Generale, al dirigente incaricato dal Sindaco dell'esercizio delle funzioni vicarie, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un compenso aggiuntivo pari al 15% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente stesso. Il suddetto compenso è rapportato ai giorni di effettiva sostituzione, e viene erogato in base alle risultanze della valutazione validata dall'O.I.V.P.

Il compenso aggiuntivo non è cumulabile con la maggiorazione di cui all'art.9, u.c..

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presenti

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto	2.099.553,04
Destinazioni ancora da regolare	-
Totale	2.099.533,04

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non presenti

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si certifica quanto segue:

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo;

Viste le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità esposte in sede di costituzione del Fondo si attesta il totale rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa per il finanziamento delle indennità di posizioni.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Si attesta il rispetto del principio di "attribuzione selettiva" della retribuzione di risultato, intesa nel senso che vi è una differenziazione nel riconoscimento della stessa in relazione al raggiungimento di risultati e obiettivi. La differenziazione viene definita in base a criteri che sono stati aggiornati, con Decreto n. 175/2023 del 13/07/2023, prot. 110144/2023, che ha approvato il *Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, responsabili di servizio (PO/AP) e dirigenti e il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale e del Segretario Generale, aggiornamento 2023 ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 150/2009.*

Il sistema premiale (che definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance) dei dipendenti, responsabili di servizio e dirigenti, è riportato in apposito documento separato, approvato con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. 290/2016 del 21/11/2016, attualmente vigente. La soglia minima per l'accesso al sistema premiale rimane confermata ad un punteggio pari ad almeno 6/10."

c. attestazione del rispetto dei vincoli posti all'Ente

La Città metropolitana di Milano è un ente di area vasta con le seguenti finalità istituzionali: cura dello sviluppo strategico del suo territorio, promozione della gestione integrata dei servizi delle infrastrutture, delle reti di interesse metropolitano (pianificazione territoriale generale, adozione e aggiornamento annuale del piano strategico triennale del territorio metropolitano), cura delle relazioni istituzionali afferenti al proprio livello, ivi comprese quelle delle città e aree metropolitane europee, esercizio delle funzioni fondamentali delle province e quelle attribuite alle città metropolitane dalla L. n. 56/2014 (mobilità e viabilità, pianificazione dei servizi di trasporto in ambito metropolitano, programmazione metropolitana della rete scolastica, gestione dell'edilizia scolastica, sviluppo economico, promozione delle pari opportunità); strutturazione di sistemi coordinati di gestione e organizzazione dei servizi pubblici di interesse metropolitano (funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive).

L'ente esercita inoltre le funzioni delegate da Stato e Regione con leggi proprie (turismo, protezione civile, servizi sociali e terzo settore, polizia ittico-venatoria, politiche del lavoro).

Il Consiglio metropolitano con Deliberazione n. 24/2018 ha approvato il *Piano di riassetto organizzativo dell'Ente*, ai sensi e per gli effetti della L. n. 205/2017 che ha individuato le macro funzioni per la gestione delle funzioni fondamentali, delegate e di supporto.

In base al piano è stato definito l'assetto organizzativo dell'Ente che viene periodicamente rivisto al fine di allocare efficientemente le risorse a disposizione, rispetto agli obiettivi dati.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione delle risorse decentrate anno 2024 e confronto con le corrispondenti risorse anni precedenti

Descr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023	2024
Risorse fisse	3.810.370,91	3.810.370,91	3.810.370,91	3.810.370,91	3.812.843,38	1.918.617,14	1.918.617,14	1.918.382,36	1.918.382,36	1.962.642,50
Risorse variabili	39340	8165	0	0	0	11118	0	0	0	139680,75
Riduzioni	1.633.861,35	1.948.696,14	1.948.696,14	1.948.696,14	1.948.696,14	0,00	0,00	0,00	0,00	-2.770,21
Economie		134323,17	0	0	0	0	0	0	0	
Totale	2.215.849,56	2.004.162,94	1.861.674,77	1.861.674,77	1.864.147,24	1.929.735,14	1.918.617,14	1.918.382,36	1.918.382,36	2.099.553,04

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2024	Fondo 2023	Fondo 2022	Fondo 2021	Fondo 2020	Fondo 2019	Fondo 2018	Fondo 2017	Fondo 2016
Risorse fisse aventi caratteri di certezza stabilita									
Risorse storiche			0	0	2.978.665,00	2.978.665,00	2.978.665,00	2.978.665,00	2.978.665,00
Incrementi contrattuali									
CC NL 23/12/99 art. 26, c. 1			0	0	54.616,00	54.616,00	54.616,00	54.616,00	54.616,00
lett. f (indiposizirisultitransferiti)			0	0	80.671,00	80.671,00	80.671,00	80.671,00	80.671,00
CC NL 23/12/99 art. 26, comma 5 e 6 (risparmi ridipostidir)			0	0	16.014,00	16.014,00	16.014,00	16.014,00	16.014,00
CC NL 22/2/2006 art. 23, comma 1° (e. 520 x pos. 78)			0	0	40.560,00	40.560,00	40.560,00	40.560,00	40.560,00
CC NL 22/2/2006 art. 23, comma 3° (1,66% M. S. 2001)					170.900,00	170.900,00	170.900,00	170.900,00	170.900,00
CC NL 14/5/2007 art. 4, comma 1° (€1,144 * 71)			0	0	81.224,00	81.224,00	81.224,00	81.224,00	81.224,00
CC NL 14/5/2007 art. 4, comma 3° (0,89% M. S. 2003)			0	0	57.918,00	57.918,00	57.918,00	57.918,00	57.918,00
CC NL 22/02/2010 art. 16, comma 2° (e. 478, 40 x pos. 70)			0	0	33.488,00	33.488,00	33.488,00	33.488,00	33.488,00
retribuzione di risultato a valere per il solo anno 2008			0	0	0	0	0	0	0
CC NL 3/08/2010 art. 5, comma 1° (€611,00 x pos. 61)			0	0	37.271,00	37.271,00	37.271,00	37.271,00	37.271,00
CC NL 3/08/2010 art. 5, comma 4° (0,73% Montesalari 2007)			0	0	54.207,00	54.207,00	54.207,00	54.207,00	54.207,00
Totale Incrementi contrattuali			0	0	626.869,00	626.869,00	626.869,00	626.869,00	626.869,00
Altri incrementi con caratteri di certezza stabilita			0	0	0	0	0	0	0
CC NL 23/12/99 art. 26, c. 1 lett. f (indiposizirisultitransferiti)			0	0	207.309,38	204.836,91	204.836,91	204.836,91	204.836,91

Totale Altri incrementi caratterizzati da certezza e stabilità			0	0	207.309,38	204.836,91	204.836,91	204.836,91	204.836,91
importo unico consolidato art. 57 c. 2 lett. a CCNL 17/12/2020	1.864.147,24	1.864.147,24	1.864.147,24	1.864.147,24					
art. 56, comma 1° (1,53% Montesalari 2015)	54.469,90	54.469,90	54.469,90	54.469,90					
art. 57 c. 2 lett. c	765,22	765,22							
Art. 39 c. 1 2024 incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 a decorrere dall'anno 2021 (non soggetto al limite del salario accessorio);	43260,14								
TOTALE risorse fisse e venticate e di certezza e stabilità	1.962.642,50	1.919.382,36	1.918.617,14	1.918.617,14	3.812.843,38	3.810.370,91	3.810.370,91	3.810.370,91	3.810.370,91
Risorse variabili									
Art. 39 c. 1 CCNL 2024 recupero incremento dello 0,46% del monte salari dirigenza anno 2018 per l'anno 2020 (non soggetto al limite del salario accessorio);	9.900,33								
Art. 39 c. 1 del CCNL 2024 recupero incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 per gli anni 2021, 2022 e 2023 (non soggetto al limite del salario accessorio);	129.780,42								
Compenso di ipotesi di lavoro (art. 37 CCNL 23/12/1999)			0	0	0			8.165,00	35.500,00
Incremento provvisorio (art. 26, c. 1 CCNL 23/12/1999)			0	0	0	0	0	0	0
totale risorse variabili	139.680,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.165,00	35.500,00
totale	2.102.323,25	1.919.382,36	1.918.617,14	1.918.617,14	3.812.843,38	3.810.370,91	3.810.370,91	3.818.535,91	3.845.870,91
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto al tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	-2.770,21	-2.770,21	-2.770,21	-2.770,21	-2.770,21	-2.770,21	-2.770,21	-2.770,21	-2.770,21
totale fondo	2.099.553,04	1.916.612,15	1.915.846,93	1.915.846,93	3.810.073,17	3.807.600,70	3.807.600,70	3.815.765,70	3.843.100,70

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2024 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2021

PROGRAMMA DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024	Fondo 2023	Fondo 2022	Fondo 2021	Fondo 2020	Fondo 2019	Fondo 2018	Fondo 2024-2021
Destinazione Non Regolata In Sede Di Contrattazione Integrativa								
Compensi dei professionisti legali (art.37 CCNL 23/12/1999)			0	0	0	0	0	0
Totale Non Regolata In Sede Di Contrattazione Integrativa			0	0	0	0	0	0
Destinazione Regolata In Sede Di Contrattazione Integrativa								
Retribuzione di posizione	1.359.087,00	1.355.057,00	1.355.057,00	1.300.000,00	1.051.500,00	990.000,00	1.311.674,77	47.412,23
Retribuzione di risultato	740.466,04	564.325,36	563.560,00	629.735,14	812.647,24	871.674,77	550.000,00	190.466,04
Destinazione Regolata In Sede Di Contrattazione Integrativa	2.099.553,04	1.919.382,36	1.918.617,00	1.929.735,14	1.864.147,24	1.861.674,77	1.861.674,77	237.878,27
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione								
Destinazione Non Regolata In Sede Di Contrattazione Integrativa Destinazione Regolata In Sede Di Contrattazione								0
Integrativa	2.099.553,04	1.919.382,36	1.918.617,00	1.929.735,14	1.864.147,24	1.861.674,77	1.861.674,77	237.878,27
Destinazioni ancora da regolare					-	-	-	-

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

In fase di approvazione del Bilancio 2024 sono stati definiti gli stanziamenti dei capitoli riguardanti il trattamento accessorio del personale.

Con determina dirigenziale n. 6755 del 8/8/2024 è stato costituito il fondo risorse trattamento accessorio dei dirigenti, con variazione compensativa del PEG tra capitoli appartenenti allo stesso macroaggregato ex art.175, comma 5 quater, D.lgs.267/2000 e in particolare con spostamento di risorse dal fondo per il trattamento accessorio di cui al capitolo 1101044.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Come sopra evidenziato sono state rispettate le seguenti disposizioni:

-art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 in base al quale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016,

-l'art. 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito in Legge 28 giugno 2019 n. 58, che al comma 1-bis ha previsto che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

- Decreto 11 gennaio 2022 di "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" si è precisato che "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 -bis del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018".

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del Fondo come determinato dall'Amministrazione, costituito con Determinazione RG n.

n. 6755 del 8 agosto 2024, ammonta ad euro 2.099.553,04 e tale somma è stata imputata al Bilancio 2024 come di seguito indicato:

Capitolo	IV livello	V liv.	Descrizione	Imp. 2024	IMPORTO FONDO 2024
1101046	U.1.01.01.01.000	2	retribuzione di posizione dirigenti di ruolo	1008	1.292.587,00
1101046	U.1.01.01.01.000	1	arretrati	2691	66.500,00
1101046	U.1.01.01.01.000	4	retribuzione di risultato	2692	740.466,04
			Totale		2.099.553,04

Poiché il fondo è costituito al netto degli oneri riflessi (contributi previdenziali, IRAP) si dà conto anche della capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri.

Si attesta che dal contratto in oggetto non derivano costi indiretti.

IL DIRETTORE del

Dipartimento Risorse umane e organizzazione

Alberto Di Cataldo

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