



2024

Milano, 05 dicembre

Al Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Maurizio Quaranta

Dott.ssa Laura Edvige Bordoli

Dott. Nicola Casati

Oggetto: Relazione illustrativa relativa alla Preintesa del Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano Area Funzioni Locali ai sensi dell'art. 8, comma 7 CCNL 16.07.2024

Egregio Collegio,  
con la presente si trasmette la Relazione Illustrativa relativa alla Preintesa del Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano Area Funzioni Locali ai sensi dell'art. 8, comma 7 CCNL 16.07.2024, sottoscritto in sede negoziale in data 15.11.2024.

La relazione allegata è costituita solo dalla Parte Illustrativa, mentre per la Parte Tecnico-Finanziaria si rinvia alla relazione che verrà presentata in sede di controllo della destinazione delle risorse decentrate relative al corrente anno.

Allegati:

1. Preintesa Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano Area Funzioni Locali sottoscritta in data 15.11.2024
2. Relazione illustrativa

Distinti saluti

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Dott.ssa Monica Mori

# **COMUNE DI MILANO**

**Relazione illustrativa relativa alla Preintesa del Contratto Integrativo del  
personale Dirigente Comune di Milano Area Funzioni Locali**

**(ai sensi dell'art. 8, comma 7 CCNL 16.07.2024)**

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del Contratto Integrativo

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della Preintesa del Contratto Integrativo ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		15.11.2024– sottoscrizione della Preintesa del Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano Area Funzioni Locali, ai sensi dell’art. 8, comma 7, CCNL 16.07.2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2024/2026.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <u>Presidente:</u> Direttore Generale: Dott. Christian Malangone <u>Componenti:</u> Vice Direttore Generale: Dott.ssa Carmela Francesca Direttore Direzione Organizzazione e Risorse Umane: Dott.ssa Monica Mori Direttore Area Amministrazione Risorse Umane: Dott. Francesco Longoni  <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> (elenco sigle): FEDIRETS – CISL - FP CGIL – UIL FPL – U.N.S.C.P. <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> (elenco sigle): FEDIRETS – CISL FP – FP CGIL – UIL FPL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale Dirigente dipendente dell’Ente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		La disciplina regola gli istituti normativi ed economici relativi al trattamento economico del personale Dirigente rimessi alla contrattazione collettiva integrativa.
<b>Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?</b> In data 05.12.2024  <b>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</b> L’Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b> Il Piano della Performance è stato approvato con provvedimento di Giunta Comunale n. 550 del 20.04.2023. Il Piano è stato ulteriormente definito, per ciascun obiettivo, in risultati e fasi, con determinazione dirigenziale della Direzione Generale n. 6780 del 4 agosto 2023
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b> Il programma costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione assorbito nel Piano Integrato delle attività e dell’organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione G.C. n. 108 del 01.02.2024, aggiornato con deliberazione G.C. n. 772 del 28.06.2024 e con deliberazione G.C. n. 1311 del 24.10.2024
		<b>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013?</b> Sì. L’Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione “Amministrazione Trasparente”.
	<b>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> La relazione della Performance relativa all’anno 2023 è stata validata dal Nucleo Indipendente di valutazione in data 30.04.2024	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## I.2 – Modulo 2- Illustrazione dell' articolato della Preintesa

### a) Illustrazione di quanto disposto dalla Preintesa

La Preintesa disciplina i principali istituti normativi ed economici relativi al trattamento economico del personale Dirigente rimessi alla contrattazione collettiva integrativa.

Le materia oggetto della Preintesa sono annoverate nella elencazione di cui all'art. 35 CCNL 16.07.2024 che prevede quanto segue: “*Contrattazione integrativa: materie*”.

Di seguito la struttura e una breve illustrazione della disciplina che si compone di n. 11 articoli e da correlate n. 4 Dichiarazioni Congiunte.

<b>ART. 1</b>	<b>Ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto</b>	<u>Art. 8 CCNL 16.07.2024</u>	Il contratto disciplina gli istituti e le materie demandate a livello di contrattazione integrativa, con particolare riguardo agli istituti a valenza economica. Esso concerne il triennio 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026 e si applica a tutti i dirigenti in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compresi quelli attivati ai sensi dell'art. 1 e 2 del TUEL nonché i dirigenti in servizio presso l'Ente in posizione di comando o di distacco.
<b>ART. 2</b>	<b>Verifiche dell'attuazione del contratto</b>	<u>Art. 2 CCNL 16.07.2024</u>	Si prevede la verifica periodica (almeno una volta l'anno) dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo.
<b>ART. 3</b>	<b>Interpretazione autentica del contratto integrativo</b>	<u>Art. 2, comma 7 CCNL 16.07.2024</u>	In coerenza con quanto previsto dall'art. 2, comma 7 CCNL 16.07.2024, nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo le Parti si impegnano ad incontrarsi per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
<b>ART. 4</b>	<b>Diritto di sciopero e garanzia dei servizi essenziali</b>	- <u>Legge 146/1990 e smi.</u> - <u>CCNL 07.05.2022</u> <u>Art. 45, comma 1, lett.f) CCNL 16.07.2024</u>	Si prevede il presidio dei servizi ritenuti <i>ex lege</i> indispensabili da parte di un Dirigente appartenente alla Direzione competente in tali ambiti.
<b>ART. 5</b>	<b>Criteri di riparto delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato</b>		
	<b>ART. 5.1</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16.07.2024</u></li> <li>- <u>Art. 60 CCNL 16.07.2024</u></li> <li>- <u>Art. 57 CCNL 17.12.2020</u></li> </ul> <p>Nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si prevede la definizione, in via preliminare e prioritaria, della quota attribuibile al finanziamento della retribuzione di posizione in misura adeguata a garantire il finanziamento di tutte le posizioni dirigenziali dotazionali dell'Ente.</p> <p>In relazione alla Metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali vigente nell'Ente, la retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico attribuito alla fascia in cui si trova collocata la posizione stessa a seguito del procedimento di pesatura medesimo.</p> <p>Si prevede inoltre che, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione potranno essere valorizzate posizioni di coordinamento e/o di integrazione funzionale mediante una maggiorazione della rispettiva fascia retributiva di posizione che non sia necessariamente correlabile ad un valore corrispondente di retribuzione</p>

				di risultato.
<u>ART. 5.2</u>	<b>Retribuzione di risultato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16.07.2024</u></li> <li>- <u>Art. 61 CCNL 16.07.2024</u></li> <li>- <u>Art. 57, comma 3, CCNL 17.12.2020</u></li> </ul>		<p>Si prevede che la quota complessiva delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato non potrà essere definita in una misura inferiore al 25% dell'intero ammontare delle risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, come costituito annualmente.</p> <p>In relazione alle risorse disponibili, a ciascun dirigente sarà assegnato un valore economico potenziale di retribuzione di risultato non inferiore al 30% e non superiore al 40% del valore della propria retribuzione di posizione, ad eccezione di quanto definito agli articoli 5.3, 6 e 7. L'effettiva retribuzione di risultato spettante annualmente sarà determinata in relazione a quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato nell'Ente.</p> <p>Si prevede inoltre che economie prodottesi nell'utilizzo delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione, incrementano, nell'anno di riferimento, la quota destinata alla retribuzione di risultato per essere ripartita ai dirigenti in stretta correlazione al valore della propria retribuzione di posizione e agli esiti dei risultati conseguiti in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Ove, dall'applicazione di quanto precede, residuino ulteriori risorse, si applica quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, fermo restando che le economie derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, come determinato dall'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, non possono essere riassegnate una tantum all'anno successivo</p>
<u>ART. 5.3</u>	<b>Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16.07.2024</u></li> <li>- <u>Art. 23 CCNL 16.07.2024</u></li> </ul>		<p>In applicazione di quanto stabilito dall'art. 30 CCNL 16.07.2024, la clausola in esame prevede che, in relazione alle risorse annualmente rese disponibili in sede di contrattazione per questa finalità, ad un numero pari al 10% dei dirigenti effettivamente in servizio in ciascun anno, è attribuita, sulla base della individuazione da parte del Direttore Generale in relazione alla più elevata valutazione individuale dagli stessi conseguita in attuazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite destinato, nell'anno di riferimento, alla retribuzione di risultato. In caso di pari merito, il</p>

				<p>personale interessato al riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato verrà individuato dal Direttore Generale avvalendosi del supporto metodologico del NIV, che terrà conto, nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale, della maggiore strategicità degli obiettivi assegnati al dirigente nonché, in caso di ulteriore <i>ex aequo</i>, della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'annualità oggetto della maggiorazione della retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del principio di rotazione non superiore al mandato amministrativo quinquennale.</p>
<u>ART. 5.4</u>	<p><b>Integrazione della retribuzione di risultato per l'affidamento di incarichi</b></p>	<p>- <u>Art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024</u> - <u>Art. 40 CCNL 16.07.2024</u></p>	<p>Ai dirigenti a cui siano eventualmente affidati, nell'ambito della propria posizione, specifici incarichi è attribuita, per ciascuno di questi incarichi, una integrazione della rispettiva retribuzione di risultato potenziale correlata alla propria posizione pari al 20%, eventualmente cumulabili in caso di più incarichi affidati, sino ad un incremento massimo del 60% di tale retribuzione.</p> <p>Le predette integrazioni alla retribuzione di risultato dei dirigenti devono essere valutate in conformità alla performance degli stessi dirigenti e saranno erogate solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.</p>	
<u>ART. 5.5</u>	<p><b>Criteri per l'attuazione e il finanziamento della clausola di salvaguardia economica per revoca di incarico dirigenziale in corso</b></p>	<p>- <u>Art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024</u> - <u>Art. 31 CCNL 17.12.2020</u></p>	<p>La clausola in esame prevede che, in presenza di processi di riorganizzazione che comportino la revoca degli incarichi dirigenziali in corso e ai dirigenti cui siano conferiti nuovi incarichi con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, agli stessi è riconosciuto un differenziale di retribuzione.</p> <p>Le risorse annualmente finalizzate al finanziamento della clausola di salvaguardia sono prioritariamente reperite fra quelle destinate alla retribuzione di posizione e risultato resesi disponibili per effetto dei processi di riorganizzazione e fra quelle destinate a retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento, oltre a quelle eventualmente già destinate a tale scopo dalla contrattazione annuale.</p> <p>Entro i limiti delle risorse appositamente destinate al presente istituto, il differenziale di retribuzione è riconosciuto in relazione al valore delle fasce retributive connesse alle diverse posizioni definite nell'Ente ed in modo tale che, sino alla data di</p>	

				<p>scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, al dirigente sia riconosciuta una quota integrativa che gli consenta di conseguire un valore della retribuzione di posizione pari al 100% di quello connesso al precedente incarico.</p> <p>Per i periodi successivi alla scadenza dell'incarico originario precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, si applica quanto definito dalla contrattazione collettiva nazionale.</p> <p>Il differenziale di retribuzione di posizione non concorre a formare la base di calcolo per la retribuzione di risultato spettante annualmente al dirigente.</p>
<b>ART. 6</b>	<b>Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico su diversa posizione dirigenziale priva di titolare</b>		<p>- <u>Art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024</u></p> <p>- <u>Art. 40 CCNL 16.07.2024</u></p>	<p>La clausola in esame prevede che, per gli incarichi affidati a dirigenti a copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare si definisce di attribuire al dirigente che effettua la sostituzione, ad integrazione della propria retribuzione di risultato, una quota pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per la posizione dirigenziale sostituita, riproporzionata in base alla durata dell'incarico di sostituzione.</p> <p>In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per ciascun incarico conferito.</p> <p>Il finanziamento della spesa occorrente trova copertura prioritariamente nell'ambito della quota destinata alle retribuzioni di posizione e, solo ove questa non sia adeguata a coprire l'intera spesa, si farà fronte nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.</p>
<b>ART. 7</b>	<b>Criteri relativi alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate a risorse previste da specifiche disposizioni di legge</b>			
	<b>ART. 7.1</b>	<b>Incentivi correlati a specifiche disposizioni di legge</b>	<p>- <u>Art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024</u></p> <p>- <u>Art. 43 CCNL 16.07.2024</u></p>	<p>La clausola in esame prevede che ove sussistano particolari e specifiche disposizioni di legge che consentano di attribuire al dirigente una quota di incentivazione, la stessa si aggiunge alla retribuzione di risultato secondo modalità e criteri definiti nei punti successivi.</p> <p>Ai dirigenti destinatari di tali incentivazioni viene applicata sull'importo della retribuzione di risultato riferita all'anno in cui le stesse sono state effettivamente erogate, una riduzione della retribuzione di risultato nella misura definita dalla tabella indicata nell' art. 7.1 del Contratto Integrativo allegato.</p>

	<u>ART. 7.2</u>	Quote aggiuntive di retribuzione di risultato al personale dirigenziale della Polizia Locale correlate ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	<p>- <u>Art. 34, comma 2, CCNL 16.07.2024</u></p> <p>- <u>Art. 41 CCNL 16.07.2024</u></p>	<p>La clausola in esame prevede che i dirigenti della Polizia Locale, in servizio effettivo presso il Corpo di Polizia Locale, in presenza di idoneo finanziamento da parte dell'Amministrazione, partecipino, alle medesime condizioni e valori del personale del comparto, alle risorse da destinare alla previdenza complementare mediante il versamento di contributi da parte del Comune di Milano al Fondo Perseo-Sirio.</p> <p>Per i predetti dirigenti del Corpo di Polizia Locale può essere individuata una integrazione della retribuzione di risultato potenziale correlata alla propria posizione entro un valore massimo del 15% da collegare al raggiungimento di specifici obiettivi, assegnati dall'Amministrazione, di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale</p>
	<u>ART. 7.3</u>	Compensi per incarichi aggiuntivi non correlati alla posizione dirigenziale rivestita	<u>Art. 43 CCNL 16.07.2024</u>	<p>La clausola in esame prevede che, ove al dirigente siano attribuiti incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta all'interno dell'Ente per i quali siano previsti specifici compensi a carico di soggetti esterni, gli stessi sono incamerati dall'Amministrazione per essere destinati ad incrementare le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno in cui è avvenuto l'incasso.</p> <p>Al dirigente che ha reso la prestazione cui è conseguito il compenso previsto al comma precedente spetta una quota di tali risorse in misura pari all'80% a titolo di integrazione della retribuzione di risultato dell'anno in cui le risorse sono confluite nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.</p> <p>Rientrano nella disciplina in esame anche tutti i compensi che, per legge, sono assoggettati a quanto disposto dall'art. 61, comma 9 del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6.8.2008, nr. 133. In tali casi al dirigente che ha reso la prestazione non viene erogata nessuna quota aggiuntiva della propria retribuzione di risultato.</p>
	<u>ART. 7.4</u>	Compensi professionali degli avvocati	<p>- <u>Art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16.07.2024</u></p> <p>- <u>Art. 9 DL 90/2014 convertito nell'art. 1, Legge 114/2014</u></p> <p>- <u>Appendice n. 5 al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano</u></p>	<p>Agli Avvocati dirigenti dell'Avvocatura Comunale sono attribuiti specifici compensi per le attività rese nell'ambito di assistenza e rappresentanza in giudizio a favore del Comune di Milano in misura, comunque, non superiore al trattamento economico complessivo annuo percepito e nel rispetto dei limiti retributivi annui previsti dalle vigenti disposizioni di legge per il</p>



			<p>personale delle Amministrazioni Pubbliche.</p> <p>I compensi di cui al presente articolo sono attribuiti esclusivamente in presenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente in materia e sono quantificati in base all'ordinamento interno vigente nell'Ente.</p> <p>Le risorse quantificate confluiscono in un unico Fondo di Ente per l'Avvocatura Civica e la ripartizione avviene fra tutti i dirigenti dell'Avvocatura Civica con il ruolo di Avvocato, Avvocato Cassazionista, Avvocato Capo in modo tale che all'Avvocato Capo sia attribuito un compenso non superiore del 15% rispetto a quello previsto per l'Avvocato e all'Avvocato Cassazionista sia previsto un adeguato compenso intermedio.</p> <p>La disciplina dell'Ente potrà prevedere le maggiorazioni dei compensi di cui sopra per i singoli Avvocati in presenza di specifiche situazioni, oggetto e complessità delle questioni giuridiche trattate, in misura comunque non superiore al 40%, nonché delle riduzioni in misura non superiore al 20% in presenza di una negligente prestazione resa nella singola causa.</p> <p>Qualora la difesa avvenga in associazione con Avvocati esterni, i compensi a favore degli Avvocati dell'Avvocatura Comunale sono ridotti, secondo quanto definito nell'ordinamento interno all'Ente, in misura comunque non superiore al 50%. Non costituisce associazione alla difesa il mandato congiunto rilasciato ad uno o più avvocati esterni per esigenze di domiciliazione della causa, cui consegua la mera sottoscrizione degli atti o la mera presenza alle udienze.</p> <p>Agli Avvocati dirigenti dell'Avvocatura Comunale la retribuzione di risultato è ridotta in misura del 50%. All'Avvocato Capo e agli Avvocati dirigenti di Area si applica una riduzione del 40%. Qualora nel medesimo anno solare la somma dei compensi spettanti ai sensi del presente articolo e della retribuzione di risultato sia inferiore al valore potenziale di quest'ultima spettante all'Avvocato secondo la disciplina vigente nell'Ente per il restante personale dirigenziale, si procederà ad incrementare la quota di cui al primo periodo del presente comma sino a raggiungere il 100% della retribuzione di risultato potenziale spettante all'Avvocato. In ogni caso la retribuzione di risultato spettante in aggiunta ai compensi di cui al presente articolo, è soggetta a</p>
--	--	--	---

			<p>correlazione economica in funzione dei risultati della performance organizzativa e individuale conseguita dall'Avvocato dirigente secondo la disciplina vigente nell'Ente per il restante personale dirigenziale.</p> <p>Le economie prodottesi annualmente per effetto dell'applicazione di quanto sopra previsto sono ripartite, ad integrazione della propria retribuzione di risultato ed in relazione alla valutazione conseguita in ordine all'applicazione del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai dirigenti che hanno collaborato con l'Avvocatura Civica nell'ambito dei procedimenti giudiziari afferenti il loro ambito di competenza.</p> <p>Le risorse che confluiscono al Fondo di Ente per l'Avvocatura Civica si intendono comprensive degli oneri previdenziali, assistenziali e fiscali dovuti, sia a carico degli Avvocati sia a carico dell'Amministrazione.</p>
<b>ART. 8</b>	<b>Criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo</b>	<p>- <u>Art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024</u></p> <p>- <u>Art. 26 CCNL 16.07.2024</u></p>	<p>Con la clausola in esame le parti confermano la propria volontà di proseguire quanto già definito nel Contratto Integrativo stipulato in data 21.12.2021 per l'attivazione e mantenimento delle polizze sanitarie integrative. Ulteriori misure di welfare integrativo potranno essere previste, nell'ambito degli accordi annuali di destinazione delle risorse del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato, destinando ulteriori quote rispetto a quelle previste ed entro il limite massimo definito dalla contrattazione collettiva nazionale.</p>
<b>ART. 9</b>	<b>Sistema delle Relazioni sindacali</b>	- <u>Titolo II CCNL 16.07.2024</u>	<p>L'articolo in esame fa specifico riferimento al Titolo II CCNL 16.07.2024, e rappresenta lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.</p>
<b>ART. 10</b>	<b>Trattamento economico del personale in distacco sindacale</b>	<u>Art. 44 CCNL 16.07.2024</u>	<p>In conformità a quanto stabilito dall'art. 44 CCNL 16.07.2024, al personale in distacco sindacale viene riconosciuto il trattamento economico così costituito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stipendio tabellare nonché eventuali assegni <i>ad personam</i> o RIA in godimento</li> <li>• elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposto a carico del</li> </ul>

			Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi <i>ad interim</i> e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge. Tale trattamento sarà corrisposto mensilmente in una quota pari al 90% e la restante quota verrà erogato in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato del personale dirigente.
<b>ART. 11</b>	<b>Disapplicazioni e disposizioni finali</b>		Si prevede che, dal giorno successivo (15.11.2024) alla stipulazione del Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano Area Funzioni Locali relativo al triennio 2024/2026 vengono disapplicati tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con il sistema delle relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale nonché con quanto in sede di contrattazione integrativa disciplinato, anche qualora non sia stata prevista espressamente la loro disapplicazione.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Si rimanda alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria della Preintesa per la destinazione delle risorse anno 2024 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente all'Area Separata della Dirigenza.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

La Preintesa determina effetti abrogativi impliciti di alcune norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi precedentemente stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

La presente Preintesa, richiamando il sistema di valutazione del personale dirigente, in coerenza con la disciplina legislativa (D.lgs. 150/2009 e s.m.i.) e contrattuale (art. 30), prevede la valorizzazione del personale dirigente in ragione dell'esito della valutazione della performance individuale.

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

Istituto contrattuale non applicabile all'Area separata della Dirigenza.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

La disciplina contenuta nella Preintesa relativa al Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano Area Funzioni Locali si ispira al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del personale, discende un concreto vantaggio per

l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

- g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.