

Documento firmato digitalmente da: ALBERTO DI CARO



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL’IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - 2026/2028  
(CCNL 23.02.2026)**

*ai sensi dell’art. 40, comma 3- sexies, del D.Lgs. 165/2001*

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

|                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Data di sottoscrizione                                             | Preintesa del 14.09.2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Periodo temporale di vigenza                                       | Anno 2026-2028 Parte normativa<br>Anno 2026 Parte economica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Composizione della delegazione trattante                           | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Presidente: Segretario Direttore Generale<br>Componenti:<br>- Direttore Dipartimento Risorse umane e organizzazione<br>- Direttore Dipartimento Ragioneria generale<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL FP, CISL FP, CSA RAL, RSU<br>Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle): UIL FP, CISL FP, CSA RAL, RSU                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Soggetti destinatari                                               | Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) ambito normativo di applicazione periodo temporale 01/01/2026 - 31/12/2028;<br>b) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2026 - 31/12/2026;<br>c) ripartizione del Fondo delle risorse decentrate - Anno 2026.<br><br>Titolo I - Disposizioni generali;<br>Titolo II - Relazioni, Diritti e Libertà Sindacali;<br>Titolo III - Politiche di sviluppo delle risorse umane;<br>Titolo IV - Disposizioni per il personale della Polizia Locale della Città metropolitana;<br>Titolo V - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale;<br>Titolo VI - Istituti collegati all’orario di lavoro;<br>Titolo VII - Sicurezza nei luoghi di lavoro, pari opportunità e welfare integrativo; |

|                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                      | <p>Titolo VIII - Personale distaccato presso AFOL metropolitana;<br/>Titolo IX - Disposizioni finali.</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 ha approvato con Deliberazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- R.G. n. 9/2026 del 27/02/2026, il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2026-2028;</li> <li>- R.G. n. 10/2026 del 26/02/2026, il Bilancio di previsione 2026-2028.</li> </ul> <p>Il Sindaco metropolitano ha approvato con decreti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- R.G. n. 61/2026 del 05/03/2025, il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2026-2028;</li> <li>- R.G. n. 85/2026 del 26/03/2026 il PIAO 2026-2028 che, alla sottosezione 2.3 riporta i “<i>Rischi corruttivi e la Trasparenza</i>”.</li> </ul> <p>Nel sito istituzionale di Città metropolitana vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa certificata 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, comma 2, D.Lgs. 33/2013). Non appena l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva, sarà pubblicato nella sezione.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIVP (Atto Prot. n. 47957 del 11/03/2026), ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009;</p> <p>La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano R.G. n. 62/2026.</p> |
| <p>Eventuali osservazioni: nessuna</p>                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

***Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'integrazione al contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)***

**A) Illustrazione dell'articolato del contratto**

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto in data 23/02/2026 tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali, ha introdotto alcune novità che mirano a valorizzare il personale del comparto delle Funzioni Locali e a migliorarne le condizioni di lavoro.

In seguito alla sottoscrizione definitiva del suddetto CCNL e in conformità con l'art. 7, che individua le materie oggetto di contrattazione integrativa tra le delegazioni, con Decreto del Sindaco R.G. n. 66/2026 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa relativa al personale dipendente della Città metropolitana di Milano per il triennio 2026-2028.

Con nota prot. n. 57581 del 24/03/2026 è stata formalmente convocata la delegazione sindacale per l'apertura del tavolo negoziale.

Con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 2662/2026, successivamente integrata dalla Determinazione Dirigenziale R.G. n. 5876/2026, si è provveduto alla costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2026 in favore del personale non dirigente (ex art. 79 CCNL 16.11.2022 come integrato art. 58 CCNL 23/02/2026), con assunzione dell'impegno di spesa destinato alla retribuzione di posizione e risultato per i titolari di EQ. La ripartizione delle risorse è dettagliata nell'Allegato n. 1 del CCDI.

Nel corso della trattativa, gli incontri successivi sono stati programmati nelle seguenti date: 22/04/2026, 30/04/2026, 18/06/2026, 26/06/2026, 29/06/2026, 14/07/2026, 21/07/2026, 29/07/2026 e 02/09/2026.

Dopo un proficuo confronto, in data 14.09.2026 è stata firmata la presente Pre-intesa, che consta di 35 articoli.

L'Accordo trova applicazione nei confronti del personale non dirigente in servizio presso l'Ente ed è riferito al triennio 2026/2028 per la parte normativa, mentre per la parte economica è valido fino al 31/12/2026, fatte salve diverse decorrenze specificate nel CCDI.

Di seguito, vengono descritte brevemente le indennità che trovano applicazione nel CCDI richiamato nonché le principali novità introdotte:

**Art. 6 “Indennità di turnazione”:** ai sensi dell'art. 25 del CCNL vigente, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri (antimeridiano, pomeridiano, notturno o festivo, festivo-notturno e festivo infrasettimanale). È fatta salva la facoltà del personale turnista di optare per un numero equivalente di ore di riposo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

I Servizi adibiti a regime di orario articolato in più turni sono:

- Servizi di Polizia Locale della Città Metropolitana;
- Servizi generali (portierato/autisti);
- Idroscalo;
- Protezione Civile, nel caso di erogazione di servizi richiesti nell'ambito della funzione, per periodi circoscritti e necessitati da emergenze.

L'elenco è suscettibile di adeguamento sulla scorta delle esigenze di servizio.

**Art. 7 “Indennità di reperibilità”:** disciplina il Servizio di Pronta Reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, prevedendo per un massimo di n. 6 giorni al mese per ogni dipendente (elevabili a 7) ed un'indennità di € 12,00 per 12 ore, raddoppiata in giornate festive. Per coloro che svolgono turni di reperibilità per una pluralità di Settori, il numero dei turni di reperibilità effettuabili nell'arco del mese non può essere superiore a 10. Per i casi di sversamento di idrocarburi il limite dei turni viene verificato sul trimestre.

I Servizi/Settori autorizzati sono i seguenti:

- Servizi Generali (portierato, autisti, tecnici);
- Servizi di Polizia Locale della Città Metropolitana;
- Protezione Civile;
- Idroscalo;
- Programmazione ed Edilizia scolastica (tecnici);
- Personale tecnico dell'Area Infrastrutture, Settore Strade, personale cantoniere e capo cantonieri appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ad esaurimento);
- Risorse idriche ed attività estrattive (idrocarburi);

- Rifiuti e bonifiche;
- Servizi del Dipartimento Transizione Digitale.

**Art. 8 “Indennità condizioni di lavoro”:** ai sensi dell’art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, come aggiornato dall’art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, viene attribuita un’unica “indennità condizioni lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti;
- c) implicanti il maneggio valori.

In particolare:

- d) attività disagiate: l’indennità è riconosciuta al personale che opera in situazioni particolari per la loro natura o per la forma organizzativa. Si tratta di attività comportanti rapporto diretto con l’utenza, front office svolto per almeno 4 ore giornaliere e le uscite all’esterno per prestazioni di attività di carattere ordinario sul territorio;
- e) attività esposte a rischi: l’indennità può essere corrisposta in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, presenti in specifici servizi, che comportino una esposizione diretta e continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l’integrità personale;
- f) attività implicanti il maneggio valori: l’indennità viene attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Tale indennità giornaliera compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L’entità delle indennità è mediamente fissata in € 5,00 giornalieri, cumulabili qualora le attività svolte dal personale implicino al contempo fattispecie di rischio e di disagio, sempre entro il limite di 15,00 euro complessivi al giorno previsti dal contratto nazionale.

**Art. 9 “Indennità per specifiche responsabilità”:** indennità riconosciuta ai sensi dell’art. 84 del CCNL 16.11.2022 per compensare l’esercizio di un ruolo che comporta l’espletamento di compiti di specifiche responsabilità da parte del personale a tempo indeterminato appartenente alle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che abbia superato il periodo di prova, che non risulti titolare di incarico di EQ e che non abbia profilo di Polizia locale della Città metropolitana di Milano. In particolare:

- il personale inquadrato nell’area Funzionari per responsabilità di Uffici, istituiti all’interno dell’organigramma della Città Metropolitana su due livelli, in relazione al grado di autonomia e responsabilità, rispettivamente pari a € 2.000,00 lordi annui (Uffici I fascia complessivi € 160.000,00) e € 4.000,00 lordi annui (Uffici II fascia complessivi € 80.000,00);
- il personale del Settore Strade e infrastrutture per la mobilità sostenibile, riconoscibile a personale inquadrato nell’area operatori esperti, istruttori e funzionari in relazione alla assegnazione di funzioni di coordinamento di gruppi di lavoro/operai, ovvero di funzioni plurime o di particolare complessità e specifiche responsabilità;
- il personale della protezione civile impegnato nelle attività a supporto della prevenzione e contrasto alle emergenze;
- il personale individuato dal Direttore del Settore Transizione digitale che svolge compiti implicanti specifiche responsabilità legate a processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell’amministrazione digitale;
- il personale con profilo tecnico che svolge interventi finalizzati a prevenire rischi derivanti da sversamenti o interventi urgenti di bonifica e messa in sicurezza dei corsi d’acqua in seguito a segnalazioni di inquinamento;
- il personale direttamente coinvolto in programmi e progetti finanziati da fondi europei o nazionali;

- il personale che svolge compiti implicanti specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- il personale ambientale che svolge verifiche ispettive, con riferimento all'area Funzionari dei settori rifiuti e bonifiche e risorse idriche e attività estrattive.

**Art. 10 “Indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti”:** previsto un incremento del 20% per l'indennità prevista dall'art. 9, comma 1, della Legge n. 113/1985.

**Art. 12 “Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada”:** una parte delle sanzioni finanzia previdenza complementare Perseo-Sirio; welfare e incentivi di produttività. Quota individuale per la previdenza integrativa fissata in € 3.000 annui lordi.

**Art. 13 “Indennità di servizio esterno, di turno e di reperibilità”:** incremento indennità di servizio esterno per il personale di Polizia Locale della Città Metropolitana: € 12,00 giornalieri.

**Art. 14 “Indennità di funzione”:** per funzionari della Polizia Metropolitana non titolari di EQ importo riconosciuto pari a € 3.000 annui.

**Art. 22 “Flessibilità oraria e lavoro straordinario”:** confermati la flessibilità in ingresso, dalle 7:30 alle 9:30, e l'orario di uscita ordinario fissato alle ore 16:00. In via sperimentale, possibilità di recupero del plus orario giornaliero cumulabile fino a un limite massimo di 2 ore mensili e fruibile entro il 31 dicembre.

**Art. 23 “Settimana corta”:** in via sperimentale, articolazione oraria su quattro giorni su base volontaria.

**Art. 24 “Lavoro a distanza”:** confermati e rafforzati smart working; lavoro da remoto; maggiori tutele per disabili, caregiver e genitori. Conservazione del buono pasto nelle giornate di lavoro agile.

**Art. 26 “Patrocinio legale e Patrocinio legale in caso di aggressioni”:** sono previste tutele per i dipendenti in caso di aggressioni da parte di terzi durante il servizio. L'Ente si fa carico di tutte le spese legali, comprese quelle per consulenti tecnici e fasi preliminari del giudizio; garantisce la difesa del dipendente tramite un avvocato incaricato, previo suo consenso. In aggiunta, può essere previsto anche un supporto psicologico, su richiesta del/della dipendente coinvolto.

**Art. 28 “Iniziative di welfare integrativo”:** introduzione di un sistema di welfare del valore di 600 euro annui per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti, attraverso una specifica piattaforma digitale dedicata, quale misura concreta di sostegno al benessere delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie.

**Art. 29 “Formazione”:** centralità della formazione continua e delle competenze professionali.

**Art. 30 “Age management”:** nuove politiche per valorizzare lavoratori senior e favorire il trasferimento di competenze; flessibilità oraria in ingresso fino alle ore 10:30 in favore del personale over 65.

**Art. 31 “AI e utilizzo delle tecnologie innovative a supporto dell'attività amministrativa”:** articolo innovativo. Stabilisce principi per l'utilizzo dell'IA: trasparenza; supervisione umana; divieto di decisioni esclusivamente automatizzate; informazione alle organizzazioni sindacali; formazione del personale; tutela contro discriminazioni algoritmiche.

## B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

Il Fondo viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 59 CCNL 23/02/2026, è suddiviso tra: funzioni fondamentali, funzione delegata politiche del lavoro, altre funzioni delegate da Regione Lombardia (es. Protezione civile, Vigilanza ittico - venatoria, Turismo, Runtts).

Le risorse, in particolare, vengono utilizzate sulla base dei criteri sopra riportati, come da Tabella allegata all'Accordo, qui di seguito riportata:

**Tabella 1 - Impiego delle risorse decentrate 2026**

| FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA -<br>Servizi istituzionali                                                                                            |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| DESCRIZIONE                                                                                                                                                                      | PREVISIONE 2026       |
| Indennità di comparto - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026                                                                                                                        | € 310.000,00          |
| Indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. c) CCNL 23.02.2026                                                                        | € 130.000,00          |
| Indennità di turno - Indennità di reperibilità - Art. 59, comma 2 lett. d), CCNL 23.02.2026                                                                                      | € 309.000,00          |
| Indennità per specifiche responsabilità ex 84 CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. e), CCNL 23.02.2026                                                                       | € 336.274,65          |
| Progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 14 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026                                                                    | € 1.817.000,00        |
| Differenziali                                                                                                                                                                    | € 358.000,00          |
| Differenziali 2026                                                                                                                                                               | € 280.000,00          |
| Indennità di funzione ex art. 97 CCNL 16.11.2022 e indennità di servizio esterno ex art. 47 CCNL 23.02.2026 (Polizia metropolitana) - Art. 59, comma 2 lett. f), CCNL 23.02.2026 | € 33.000,00           |
| Differenziazione del premio individuale ex art. 48 CCNL 23.02.2026                                                                                                               | € 22.000,00           |
| Produttività collettiva - Art. 59, comma 2, CCNL 23.02.2026                                                                                                                      | € 985.393,00          |
| Economie riutilizzabili per fondo - produttività                                                                                                                                 | € 713.807,59          |
| Art. 14, comma 1 bis, DL 25/2025 spesa fondo dipendenti performance                                                                                                              | € 851.284,72          |
| Sponsorizzazioni                                                                                                                                                                 | € 20.000,00           |
| Incentivi potenziamento sicurezza stradale                                                                                                                                       | € 19.652,31           |
| Welfare ex art. 45 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 2 lett. k), CCNL 23.02.2026                                                                                                  | € 368.500,00          |
| <b>Totale Fondo - Servizi istituzionali</b>                                                                                                                                      | <b>€ 6.553.912,27</b> |
| FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA -<br>Politiche del Lavoro                                                                                             |                       |
| DESCRIZIONE                                                                                                                                                                      | PREVISIONE 2026       |
| Indennità di comparto - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026                                                                                                                        | € 140.000,00          |
| Indennità condizioni di lavoro (Disagio CPI) ex art. 70 bis CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. c), CCNL 23.02.2026                                                         | € 234.925,94          |
| Indennità specifiche responsabilità ex 84 CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. e), CCNL 23.02.2026                                                                           | € 110.000,00          |
| Progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 14 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026                                                                    | € 122.000,00          |
| Differenziali                                                                                                                                                                    | € 42.000,00           |
| Differenziali 2026                                                                                                                                                               | € 170.000,00          |
| Differenziazione del premio individuale ex art. 48 CCNL 23.02.2026                                                                                                               | € 8.000,00            |
| Produttività collettiva - Art. 59, comma 2, CCNL 23.02.2026                                                                                                                      | € 746.900,00          |
| Art. 14, comma 1 bis, DL 25/2025 spesa fondo dipendenti performance                                                                                                              | € 290.116,07          |
| Welfare ex art. 45 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 2 lett. k), CCNL 23.02.2026                                                                                                  | € 148.505,80          |
| <b>Totale Fondo - Politiche del lavoro</b>                                                                                                                                       | <b>€ 2.012.447,81</b> |
| FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA -<br>altre funzioni delegate                                                                                          |                       |
| DESCRIZIONE                                                                                                                                                                      | PREVISIONE 2026       |
| Indennità di comparto - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026                                                                                                                        | € 25.419,00           |
| Indennità specifiche responsabilità ex 84 CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. e), CCNL 23.02.2026                                                                           | € 10.000,00           |
| Indennità di funzione ex art. 97 CCNL 16.11.2022 e di servizio esterno ex art. 47 CCNL 23.02.2026 (polizia metropolitana e niv) - Art. 59, comma 2 lett. f), CCNL 23.02.2026     | € 22.766,57           |
| Progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 14 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026                                                                    | € 105.403,00          |
| Differenziali                                                                                                                                                                    | € 26.601,00           |
| Differenziali 2026                                                                                                                                                               | € 15.400,00           |
| Indennità di turno - Indennità di reperibilità - Art. 59, comma 2 lett. d), CCNL 23.02.2026                                                                                      | € 27.029,21           |
| Indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. c) CCNL 23.02.2026                                                                        |                       |
| Produttività collettiva - Art. 59, comma 2, CCNL 23.02.2026                                                                                                                      | € 118.411,18          |
| Art. 14, comma 1 bis, DL 25/2025 spesa fondo dipendenti performance                                                                                                              | € 36.754,21           |
| Welfare ex art. 45 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 2 lett. k), CCNL 23.02.2026                                                                                                  | € 24.000,00           |
| <b>Totale Fondo - altre funzioni delegate</b>                                                                                                                                    | <b>€ 411.784,17</b>   |
| <b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO</b>                                                                                                                                                 | <b>€ 8.978.144,25</b> |
| DESCRIZIONE                                                                                                                                                                      | 2026                  |
| Compensi per professionisti legali - dipendenti                                                                                                                                  | € 125.000,00          |
| Compensi per incentivi tecnici                                                                                                                                                   | € 1.000.000,00        |

### 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. Al personale si applicano i criteri adottati dal “*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*” vigente nell’Ente.

Il risultato delle attività svolte dal personale dipendente è determinato, in parte, sulla base della partecipazione agli obiettivi dell’Amministrazione nel suo complesso e della Direzione al quale il singolo appartiene; in parte, sulla base dei comportamenti organizzativi rilevati dal Dirigente competente. La differenziazione degli incentivi è garantita da:

- assegnazione piena del premio solo al personale che ha totalizzato una valutazione con punteggio superiore a 9,1 complessivo su un massimo di 10 e da una riduzione lineare dell’importo riconosciuto per il personale che ha totalizzato punteggi inferiori;
- riduzione del premio potenziale individuale in relazione alle assenze effettuate nel corso dell’anno;
- applicazione, ai sensi dell’art. 48 CCNL 23/02/2026 dell’istituto della “*differenziazione del premio individuale*”: l’art. 16 del CCDI riconosce ad una quota limitata di dipendenti, pari al 5% di ciascuna Direzione, che consegue le valutazioni più elevate (punteggio complessivo superiore a 9,5), una maggiorazione del premio sulla base di criteri selettivi. Il medesimo articolo stabilisce criteri di accesso e un tetto nel rispetto dell’art. 48 CCNL vigente.

Con riferimento al personale inquadrato nell’area Funzionari con incarico di EQ i risultati delle attività sono soggetti a valutazione annuale sulla base di criteri e procedure di cui al Sistema di valutazione vigente. La valutazione positiva dei risultati dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato definita in proporzione alla percentuale di raggiungimento dei criteri di valutazione.

Come previsto dagli artt. 7, comma 4, lettera v) e 16, comma 4, del CCNL vigente, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (di seguito EQ):

- a) nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l’ente destina una quota almeno del 15% per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) nell’ipotesi di conferimento alla/al dipendente già titolare di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altra EQ, e riconosciuta la maggiorazione dell’indennità di risultato già prevista nel 20% della retribuzione di posizione della EQ oggetto dell’incarico ad interim, ai sensi dell’art. 16 del CCNL vigente, da corrispondersi per la durata dell’incarico, in caso di assenza per periodo prolungato del titolare dell’incarico a decorrere da 30 giorni continuativi, come da calendario, tenendo conto degli esiti della valutazione di performance. Tale importo è decurtato dall’importo di cui alla lettera a), al fine di definire il Fondo di risultato delle EQ da distribuire;
- c) il Fondo, come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di risultato delle posizioni ricoperte *ad interim* di cui alla lettera b), viene suddiviso tra le EQ sulla base del “*Sistema di misurazione e valutazione*” vigente nell’Ente per le EQ applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p * p.i. * Y + Z$$

Dove:

R = Retribuzione di risultato titolare di EQ

F = Fondo complessivo per la retribuzione di risultato (fondo complessivo al netto degli interim e delle indennità di posizione erogate)

$\Sigma p$  = sommatoria indennità di posizione erogata nell'anno di riferimento

p.i. = singola posizione erogata nell'anno di riferimento

Y = valutazione individuale attribuita dal vigente sistema di valutazione delle performance

Z = quota individuale ennesima sui resti del fondo determinati dall'applicazione del limite del cumulo tra diversi incentivi previsti per disposizione di legge calcolata dividendo i resti Z fratto la sommatoria delle retribuzioni di posizione delle EQ che non hanno avuto l'accesso agli incentivi, moltiplicato per la singola indennità di posizione erogata nell'anno di riferimento.

La retribuzione di risultato (R) così calcolata potrà essere riconosciuta fino a un massimo del 50% della retribuzione di posizione individualmente erogata.

Nell'ottica di tutela e preservazione delle risorse destinate ad incentivare la performance individuale, gli importi non assegnati in applicazione del limite del cumulo tra diversi incentivi previsti per disposizione di legge e regolati dal vigente CCDI di Città metropolitana di Milano sono messi a disposizione, ai sensi delle vigenti norme e nei limiti di spesa dalle stesse consentiti, nell'ambito della retribuzione di risultato dei titolari di EQ non destinatari dei summenzionati incentivi. Al fine di addivenire alle sopra evidenziate perequazioni, gli importi degli incentivi vengono quantificati secondo il criterio di cassa.

Per le progressioni economiche all'interno delle Aree, si rimanda al paragrafo successivo.

Gli ulteriori strumenti di premialità ripresi dal presente Accordo sono correlati alla partecipazione effettiva del personale che esercita funzioni di specifiche responsabilità o versa in situazioni di particolare disagio, sotto lo stretto controllo del Dirigente e dei Responsabili, che verificano l'avvenuta prestazione.

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

Le progressioni economiche all'interno delle Aree disciplinate dall'art. 20 del CCDI 2026-2028 risultano pienamente coerenti con il principio di selettività previsto dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali e dalle vigenti disposizioni normative in materia di valorizzazione del merito e delle competenze professionali.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali non avviene in modo generalizzato o automatico, ma a seguito di una procedura comparativa che coinvolge esclusivamente il personale in possesso dei requisiti previsti dal contratto integrativo. In particolare, possono partecipare alle procedure selettive i dipendenti a tempo indeterminato che non abbiano beneficiato di progressioni economiche nei 36 mesi precedenti, che non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni e che abbiano conseguito una valutazione della performance individuale adeguata nel periodo di riferimento.

Il sistema selettivo si fonda su criteri oggettivi e differenziati, espressamente correlati ai fattori individuati dal CCNL, quali:

- media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio di riferimento, cui è attribuito il peso prevalente del 60%
- esperienza professionale maturata nel profilo o nella famiglia professionale di appartenenza, con un peso del 35%;

- ulteriori elementi connessi alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi e titoli professionali, con un peso del 5%.

La prevalenza attribuita al fattore valutativo assicura che il riconoscimento della progressione economica sia prioritariamente collegato ai risultati conseguiti e alla qualità della prestazione lavorativa, in coerenza con il principio di valorizzazione del merito individuale.

La selettività del sistema è ulteriormente garantita dalla predisposizione di graduatorie distinte per Area di inquadramento e dalla previsione di un numero limitato di differenziali attribuibili. Per il triennio 2026-2028, infatti, il numero massimo delle progressioni riconoscibili è fissato in 1/3 degli aventi diritto per ciascuna Area, ovvero in una quota, comunque, non superiore al 50% del personale avente titolo, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo delle risorse decentrate.

Sono inoltre previsti specifici criteri di priorità in caso di parità di punteggio, basati sul maggiore intervallo temporale trascorso dall'ultima progressione economica, sui risultati della valutazione individuale e sull'esperienza professionale maturata, garantendo trasparenza, imparzialità e oggettività nella formazione delle graduatorie.

Alla luce degli elementi sopra richiamati, si attesta che la disciplina delle progressioni economiche contenuta nel CCDI 2026-2028 è coerente con i principi di selettività, meritocrazia, valorizzazione delle competenze professionali e differenziazione dei riconoscimenti economici previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale vigente.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

La sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 2026-2028 della Città Metropolitana di Milano è finalizzata a sostenere gli obiettivi strategici e operativi definiti negli strumenti di programmazione dell'Ente, con particolare riferimento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), al Piano della Performance, al Piano dei Fabbisogni del Personale e ai documenti di programmazione economico-finanziaria.

Le disposizioni contrattuali contenute nel CCDI perseguono l'obiettivo di valorizzare il capitale umano, incrementare l'efficienza organizzativa, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e favorire l'innovazione amministrativa, attraverso un sistema organico di incentivazione economica e professionale del personale.

In particolare, i risultati attesi possono essere così sintetizzati:

- miglioramento della performance organizzativa e individuale, mediante l'erogazione di premi correlati ai risultati conseguiti e ai sistemi di valutazione adottati dall'Ente, favorendo una maggiore responsabilizzazione del personale e l'orientamento al raggiungimento degli obiettivi programmati;
- valorizzazione delle competenze professionali e della crescita del personale, attraverso l'attuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, delle progressioni tra le aree e il riconoscimento delle specifiche responsabilità, in coerenza con le esigenze organizzative e con i processi di sviluppo professionale previsti dal Piano dei Fabbisogni;
- miglioramento della qualità e della continuità dei servizi istituzionali, garantito attraverso la disciplina delle indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno e funzione, che consentono di assicurare la copertura delle attività operative, tecniche e di presidio necessarie al funzionamento dell'Ente e alla tutela della collettività;

- rafforzamento delle politiche di innovazione e trasformazione digitale, mediante il riconoscimento delle professionalità coinvolte nei processi di digitalizzazione e l'introduzione di specifiche disposizioni in materia di utilizzo dell'intelligenza artificiale e delle tecnologie innovative a supporto dell'attività amministrativa;
- promozione del benessere organizzativo, della conciliazione vita-lavoro e delle pari opportunità, attraverso il consolidamento degli istituti di lavoro a distanza, delle misure di welfare integrativo, delle politiche di inclusione e delle iniziative a sostegno della genitorialità, della salute, della sicurezza e dell'age management;
- incremento della motivazione e del coinvolgimento del personale, mediante sistemi di incentivazione economica che premiano il merito, l'apporto professionale e il raggiungimento degli obiettivi, contribuendo al miglioramento complessivo delle prestazioni dell'Ente.

Le risorse destinate alla contrattazione integrativa risultano coerenti con la programmazione finanziaria e con i vincoli normativi vigenti e sono finalizzate a sostenere il conseguimento degli obiettivi strategici e operativi definiti dall'Amministrazione, favorendo una gestione efficace delle risorse umane e il miglioramento continuo dei servizi pubblici erogati dalla Città Metropolitana di Milano.

Pertanto, il CCDI rappresenta uno strumento operativo di supporto all'attuazione delle politiche dell'Ente, contribuendo alla realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, innovazione, sostenibilità organizzativa e valorizzazione del personale individuati negli strumenti di programmazione gestionale e strategica dell'Amministrazione.

Milano, 14.09.2026

IL DIRETTORE  
DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE  
Dr. Alberto Di Cataldo

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