

Milano, 21 dicembre 2021

**Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano
Area Funzioni Locali**

La Delegazione trattante di Parte Pubblica,

le Organizzazioni sindacali,

FP CGIL

FEDIR

CISL FP

DIREL

UIL FPL

VISTE:

- La preintesa relativa al Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano - Area Funzioni Locali, sottoscritta mediante condivisione formale in data 15.11.2021;
- Il verbale 14.12.2021 ad oggetto - Approfondimento della disciplina dei *"Compensi professionali degli avvocati"* (punto 7.4) prevista dalla Pre-intesa relativa al Contratto Integrativo aziendale sottoscritta in data 15.11.2021, a seguito dei rilievi formulati dal Collegio dei Revisori con parere n. 76 del 13.12.2021;
- La deliberazione Giunta Comunale n. 1606 del 17.12.2021 recante *"Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Aziendale del Personale Dirigente del Comune di Milano e dell'Accordo relativo agli impieghi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 del personale appartenente all'Area Separata della Dirigenza. Modifica ed Integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano. Approvazione dell'Appendice 5 al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano."*

Condividono il Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano - Area Funzioni Locali riportato in allegato.

FUNZIONI LOCALI
PERSONALE DIRIGENTE
CONTRATTO INTEGRATIVO AI SENSI DELL'ART. 8 DEL C.C.N.L. 17.12.2020

- Art. 1 – Ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto
- Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo
- Art. 4 – Diritto di sciopero e garanzia dei servizi essenziali
- Art. 5 – Criteri di riparto delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato
- 5.1. Retribuzione di posizione
 - 5.2. Criteri di determinazione della retribuzione di risultato
 - 5.3. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
 - 5.4. Criteri per l'attuazione e il finanziamento della clausola di salvaguardia economica per revoca di incarico dirigenziale in corso
- Art. 6 – Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico su diversa posizione dirigenziale priva di titolare
- Art. 7 – Criteri relativi alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate a risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- 7.1. Incentivi correlati a specifiche disposizioni di legge
 - 7.2. 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
 - 7.3. Compensi per incarichi aggiuntivi non correlati alla posizione dirigenziale attribuita
 - 7.4. Compensi professionali degli avvocati
- Art. 8 – Criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo
- Art. 9 – Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 10 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale
- Art. 11 – Disapplicazioni e disposizioni finali

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Art. 1

Ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto integrativo 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 i dirigenti in comando, distacco.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2023. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salva diversa indicazione prevista nel contratto stesso.
3. Con cadenza annuale si definirà l'eventuale diversa modalità di riparto delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato.
4. Il contratto continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 17.12.2020, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o discipline della contrattazione collettiva nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti. In tal caso le nuove disposizioni sostituiranno con immediatezza le parti incompatibili o disapplicate.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti, nel corso della durata del presente contratto, convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno, per verificare la concreta attuazione dello stesso ed apportare eventuali variazioni ritenute necessarie.

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 17.12.2020.

Art. 4

Diritto di sciopero e garanzia dei servizi essenziali

1. Le Parti s'impegnano a individuare entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente C.I. in sede di contrattazione le posizioni dirigenziali a garanzia dei servizi essenziali in caso di sciopero nel rispetto della legge 146/1990 e s.m.i e della disciplina contrattuale vigente.

Art. 5

Criteri di riparto delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato

5.1. Retribuzione di posizione

1. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato secondo quanto indicato dalla contrattazione collettiva nazionale, attribuendo al complesso delle retribuzioni di posizione risorse adeguate a garantire il finanziamento di tutte le posizioni dotazionali istituite nella macro struttura e/o nei documenti di organizzazione dell'Ente, nel rispetto delle altre destinazioni previste nei punti e articoli seguenti.
2. 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 della pesatura.

3. 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, anche non correlata ad un valore corrispondente di retribuzione di risultato.

5.2. Retribuzione di risultato

1. 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.
2. 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.

5.3. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. In relazione alle risorse annualmente rese disponibili in sede di contrattazione per questa finalità, ad un numero pari al 7% dei dirigenti effettivamente in servizio in ciascun anno, è attribuita, in relazione alla più elevata valutazione individuale conseguita in attuazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite destinato, in tale anno, alla retribuzione di risultato. In caso di pari merito, il personale interessato al riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato verrà individuato dal Direttore Generale su proposta del NIV, che terrà conto, nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale, della strategicità degli obiettivi assegnati al dirigente e della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'annualità oggetto della maggiorazione della retribuzione di risultato.

5.4. Criteri per l'attuazione e il finanziamento della clausola di salvaguardia economica per revoca di incarico dirigenziale in corso

1. 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 come di seguito disciplinato.
2. 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 destinate a tale scopo dalla contrattazione annuale.
3. 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 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.
4. 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.

5. Il differenziale di retribuzione di posizione non concorre a formare la base di calcolo per la retribuzione di risultato spettante annualmente al dirigente.

Art. 6

Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico su diversa posizione dirigenziale priva di titolare

1. In relazione alla disciplina ordinamentale vigente nell'Ente 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.
2. In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per ciascun incarico conferito.
3. 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 attraverso ricorso allo specifico accantonamento effettuato nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. In caso di mancato utilizzo delle risorse così accantonate, le stesse sono utilizzate nell'anno per il finanziamento delle retribuzioni di risultato.

Art. 7

Criteri relativi alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate a risorse previste da specifiche disposizioni di legge

7.1. Incentivi correlati a specifiche disposizioni di legge

1. Qualora particolari e specifiche disposizioni di legge 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.
2. Ai dirigenti destinatari delle incentivazioni di cui al comma precedente viene applicata, sull'importo della retribuzione di risultato riferita all'anno in cui tali incentivazioni sono state effettivamente erogate, una riduzione della retribuzione di risultato nella misura definita dalla tabella che segue.

SCAGLIONI	% RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
<i>Incentivi diversi di importo superiore a quello della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	60%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 91% ed il valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	50%

<i>Incentivi diversi di importo compreso fra l'81% e il 90% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	40%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 71% e l'80% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	30%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 61% e il 70% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	20%
<i>Incentivi diversi di importo compreso fra il 51% e il 60% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	10%
<i>Incentivi diversi di importo inferiore al 50% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante</i>	Nessuna riduzione

7.2. 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

1. I dirigenti della Polizia Locale, in servizio effettivo presso il Corpo di Polizia Locale, in presenza di idoneo finanziamento da parte dell'Amministrazione, partecipano 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.

7.3. Compensi per incarichi aggiuntivi non correlati alla posizione dirigenziale attribuita

1. Ove al dirigente siano attribuiti incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta all'interno dell'Ente e per gli stessi 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.
2. 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.
3. Rientrano nella disciplina del presente articolo tutti quei 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.

7.4. Compensi professionali degli avvocati

1. 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 personale delle Amministrazioni Pubbliche.
2. 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.
3. 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.
4. La disciplina ordinamentale dell'Ente potrà prevedere delle maggiorazioni dei compensi di cui al comma precedente 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.
5. 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 domiciliatura della causa, cui consegua la mera sottoscrizione degli atti o la mera presenza alle udienze.
6. 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 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.
7. 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.

Art. 8

Criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo

1. Le parti, in via sperimentale, concordano sull'esigenza di avviare forme di welfare aziendale, riservandosi una valutazione a seguito di monitoraggio annuale sull'efficacia delle misure adottate e del gradimento riscontrato dai dirigenti dell'Ente.

2. Per gli anni di durata del presente contratto le parti si accordano su polizze assicurative sanitarie integrative, che coprano prestazioni quali ad esempio quelle odontoiatriche, oculistiche e somministrazioni di farmaci. Tali prestazioni dovranno essere esclusivamente previste a favore del dirigente in servizio nell'Ente e potranno prevedere la compartecipazione del dirigente al fine di un upgrade della polizza base sottoscritta dall'Amministrazione.
3. Le predette prestazioni potranno essere estese anche ai componenti del nucleo familiare, secondo le modalità maggiormente in uso da parte delle Compagnie Assicuratrici operanti sul mercato per tali finalità. Le predette estensioni rimarranno a totale carico del dirigente, mediante versamento diretto alla Compagnia Assicuratrice o mediante specifica cessione di credito sullo stipendio mensile a favore dell'Amministrazione che provvederà al successivo riversamento alla Compagnia Assicuratrice.
4. Le parti si accordano che l'iniziativa di cui al precedente comma 2) sarà finanziata con quota parte delle risorse annualmente costituite per la retribuzione di posizione e risultato, per una durata minima biennale decorrente dal primo anno in cui le predette polizze saranno attivate. In assenza di specifica comunicazione di una delle parti all'altra sulla volontà di interrompere il finanziamento dell'iniziativa, da inviare entro sei mesi prima della scadenza del triennio, la stessa si intenderà prorogata per un ulteriore analogo periodo.
5. Quanto previsto al precedente comma 4) non impedisce alle parti, nell'ambito della contrattazione annuale sulla ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di definire ulteriori iniziative e destinare ulteriori risorse al welfare integrativo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32, comma 2 del CCNL 17.12.2020.
6. Per il primo periodo biennale, così come definito dal comma 4) le risorse annualmente destinate all'iniziativa di cui al comma 2) dovranno essere contenute fra l'1% e l'1,4% del totale delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione e risultato. Eventuali economie ritorneranno nelle disponibilità del Fondo annuale per essere riutilizzate per le altre destinazioni previste dal presente contratto o dagli accordi annuali di ripartizione delle risorse ovvero secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 9

Sistema delle Relazioni sindacali

Le Parti riconoscono che il sistema delle relazioni sindacali, così come regolato dal Titolo II del CCNL 17.12.2020, 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.

Art. 10

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale viene riconosciuto il trattamento economico di cui all'art. 61 che si compone:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento
 - b) di un 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, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim 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.

Art. 11
Disapplicazioni e disposizioni finali

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto sono disapplicati tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con quanto qui disciplinato.
2. Le parti si impegnano a dare attuazione all'appendice nr. 1 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – Comitato dei Garanti – entro sei mesi dalla stipula del presente accordo.

Dichiarazione congiunta n. 1
Istituzione Fondo di Mutuo soccorso

1. Le parti si impegnano a costituire un accantonamento denominato "Mutuo soccorso", che, prevede la destinazione, strettamente su base volontaria, di quota parte dell'indennità di risultato, riconosciuta a ciascun Dirigente, per la costituzione del "Fondo di Mutuo soccorso" a titolo di compartecipazione alle spese sostenute dai Dirigenti per far fronte alle sanzioni pecuniarie previste dal D.Lgs. 758/94 e analoghe normative.
2. I dirigenti, che volontariamente aderiranno, avranno una trattenuta sul cedolino con cui viene versata la retribuzione di risultato, di una quota della retribuzione di risultato pari al 2% per Dirigenti e Direttori delle aree amministrative e al 4% per i Datori di Lavoro e Dirigenti e Direttori delle aree tecniche.
3. Le sanzioni saranno preventivamente pagate dal Dirigente e, solo in seguito, rimborsate tramite il Fondo di Mutuo soccorso. Ove il fondo, per numero ed entità delle sanzioni non abbia capienza, si provvederà ad una imputazione proporzionale della quota di rimborso pari ad una percentuale compatibile con la dimensione del fondo in una sintesi annuale.
4. Avranno, naturalmente, diritto a valersi del fondo esclusivamente i dipendenti che abbiano preventivamente versato la quota di trattenuta.
5. L'istituzione del presente Fondo avviene esclusivamente mediante utilizzo di risorse organizzative e finanziarie a carico dei dirigenti che intenderanno aderirvi.

Dichiarazione congiunta n. 2
Graduazione delle posizioni dirigenziali

1. Le Parti si impegnano a sviluppare, nelle modalità contrattualmente previste, il confronto sul personale dirigente proponendosi prioritariamente di verificare i criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali.

Dichiarazione congiunta n. 3
Retribuzione di risultato personale dirigente

1. Le Parti s'impegnano in sede di confronto per l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ad apportare adeguate modifiche al fine di coordinare la retribuzione di risultato alle riduzioni dei compensi previsti dalla vigente disciplina riferita alle incentivazioni per funzioni tecniche di cui all'art. 113 d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

Sottoscrizione e Condivisione
Accordo Contratto Integrativo del personale Dirigente Comune di Milano
Area Funzioni Locali

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Direttore Generale
Dott. Christian Malangone
Firmato digitalmente

Direttore Operativo
Dott.ssa Carmela Francesca
Firmato digitalmente

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

FP CGIL
Dragonetti Nunzio

CISL FP
//

UIL FPL
Maritato Gianluca

FEDIR
Dal Gesso Samuel

DIREL
Tritto Aldo