



Fasc. n. 4.13\2024\1

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta il 5 settembre 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Direttore Generale Componenti: Direttore Dipartimento Risorse umane e organizzazione Direttore Dipartimento Ragioneria generale Direttore Dipartimento Politiche del lavoro e welfare Organizzazione: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - CGIL – CISL - UIL – CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle): RSU – CGIL – CISL - UIL – CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2024 – 31/12/2024 b) ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Consiglio metropolitano, in data 29.2.2024 ha approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 con deliberazione R. G. n. 7/2024, avente ad oggetto: "Approvazione in via definitiva del Bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati"; in data 1 marzo ha approvato il DUP per il triennio 2024/26 con deliberazione R.G. n. 6/2024 avente ad oggetto "Approvazione in via definitiva del Documento Unico di Programmazione (Dup) per il triennio 2024-2026 ai sensi dell'art. 170 D.lgs. 267/2000"; Con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 53 dell'11.3.2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2024-2026" e con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 69/2024 è stato approvato il PIAO che, alla sez. 2.3 riporta i Rischi corruttivi e la trasparenza - ex Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2024-2026 (PTPCT 2024-2026).
	Nel sito istituzionale di Città metropolitana vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione 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, c. 2, D.Lgs. 33/13). Non appena l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato nella sezione.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIVP ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009. La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG. n. 56 del 13.3.2024.
Eventuali osservazioni: nessuna	

Modulo II. Illustrazione dell'articolato della Preintesa

(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 di quanto disposto dall'articolato della Preintesa relativa alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art.79 CCNL Funzioni locali 16.11.2022

In seguito alla sottoscrizione del CCNL 16.11.2022, la Città metropolitana ha stipulato il Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), sottoscritto in via definitiva il 5.10.2023. Il CCDI si applica al personale dipendente non dirigente, ivi compreso il personale distaccato o comandato o utilizzato a tempo parziale e ha vigenza per la parte normativa dal 01.01.2023 al 31.12.2026.

Ai fini della contrattazione delle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.79 CCNL, per il periodo temporale 1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2024, è stata sottoscritta il 5.9.2024 la presente Preintesa, che si applica per il 2024 a tutte/i le/i lavoratrici/ori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

A tale scopo, le parti si sono incontrate in data **18, 27 giugno e 8 luglio 2024 fino alla sottoscrizione del 5.9 u.s.**, per contrattare le modalità di ripartizione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2024, costituito con determinazione RG. n. 4573 del 4.6.2024 del Direttore Dipartimento risorse umane e organizzazione.

La Preintesa CCDI 2024 del 5.9.2024 comprende 4 articoli, come segue:

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il CCDI 2024 parte economica - si applica a tutte/i le/i lavoratrici/ori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Concerne il periodo temporale **1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2024.**

ART. 2 – DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2024

Il Fondo risorse decentrate, costituito con atto dirigenziale det. RG. n.4573 del 4.6.2024, e composto ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 80 CCNL, nella forma precisata nell'Allegato 1 "Impiego delle risorse decentrate", parte integrante della Preintesa.

ART.3 – VIGENZA DELL'ART.1 DELL'ACCORDO SULL'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'ART.14 CCDI 5.10.2023 RIGUARDANTE IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI LAVORO AL PERSONALE DISTACCATO IN AFOL METROPOLITANA ADIBITO AI SERVIZI DI SPORTELLI NEI CENTRI PER L'IMPIEGO E INTEGRAZIONE DELL'ART.15 CCDI 5.10.2023 "INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PREVISTE PER IL PERSONALE DISTACCATO IN AFOL METROPOLITANA, SOTTOSCRITTO IL 5.9.2024.

In data 5 settembre 2024 le parti hanno sottoscritto in via definitiva, previo regolare esperimento della procedura ai sensi del CCNL, l'Accordo sull'interpretazione autentica dell'art.14 CCDI 5.10.2023 e l'integrazione dell'art.15 CCDI 5.10.2023.

L'art.14 riguardava l'interpretazione autentica per il riconoscimento dell'indennità di condizioni di lavoro al personale distaccato in Afol Metropolitana adibito ai servizi di sportello nei Centri per l'Impiego, anche collocato in sedi diverse, e presso i servizi penitenziari, interpretazione resa necessaria per chiarire meglio l'applicazione dell'indennità alle diverse fattispecie lavorative e riconoscere il disagio del personale, dovuto alla complessità del contesto in cui è erogato il servizio e alla peculiarità degli utenti fruitori.

L'art.15 riguardava l'integrazione delle "indennità di specifiche responsabilità" al personale della Città metropolitana distaccato in Afol metropolitana, cui sono stati conferiti incarichi come previsti dal CCDI di Afolmet, con il riconoscimento delle medesime indennità, a parità di condizioni, nei limiti dello stanziamento ivi previsto.

L'art.3 della presente Preintesa al CCDI 2024 – parte economica – conferma l'applicazione dell'interpretazione dell'indennità de quo a valere sul CCDI 2024 – parte economica, per le condizioni di lavoro/sportello. L'articolo chiarisce altresì, rispetto all'Accordo già sottoscritto, ai fini della applicazione pratica dell'istituto, che nell'ambito delle predette condizioni di lavoro siano ricomprese "anche le attività svolte nei servizi trasversali, in relazione alle attività con i candidati/utenza, ferme restando le condizioni dettagliate nell'Accordo sull'interpretazione autentica del CCDI 5.10.2023, sottoscritto in via definitiva il 5.9.2024".

L'art.3 della presente Preintesa impegna altresì le parti a informare RSU e OOSS a cadenza annuale sull'applicazione dell'indennità per disagio/sportello in questione, con particolare riferimento al numero e allocazione dei percettori.

ART.4 – INTEGRAZIONE DELL'ART.3 DELL'ACCORDO 5.9.2024 "LAVORO A DISTANZA"

L'art.3 "Lavoro a distanza" dell'Accordo sull'Interpretazione autentica dell'art.14 CCDI 5.10.2023, sottoscritto il 5 settembre 2024 e riguardante il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro al personale distaccato in Afol Metropolitana adibito ai servizi di sportello nei Centri per l'impiego e integrazione dell'art.15 CCDI 5.10.2023 "Indennità per specifiche responsabilità" previste per il personale distaccato in Afol Metropolitana, è integrato dalla presente Preintesa al fine di monitorare l'effettiva pratica del lavoro a distanza del personale distaccato, che ha aderito agli accordi individuali di smart working.

Impegna inoltre l'Amministrazione, tramite Afolmet, a fornire report periodici trimestrali sullo svolgimento delle prestazioni lavorative svolte in modalità agile nei diversi servizi/profilo/sedi e ad aggiornare la mappatura delle attività smartabili.

Si riporta la Tabella 1 della Preintesa 1 - Riparto delle risorse decentrate 2024

DESCRIZIONE	
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Servizi istituzionali	PREVISIONE 2024
Indennità di comparto Art.80c.1 CCNL2022,art.33c.4lett.b)e c)CCNL22.01.2004	€390.000,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL Art.80c.2lett.c) CCNL 2022,art.84-bis	€125.152,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL- personale adibito ai servizi stradali Art.80c.2lett.c) CCNL 2022,art.84-bis	
Indennità condizioni di lavoro-rischio Art.80 c.2lett.c)CCNL 2022,art.84-bis	
Indennità di Reperibilità Art.80 c.2lett.d) CCNL 2022	€307.217,53
Indennità di turno CCNL Art.80 c.2lett.d) CCNL 2022	
Indennità specifiche responsabilità Art.80 c.2lett.e) CCNL 2022,art.84	€222.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree-Art.80 c.1 CCNL 2022,art.14 CCNL 2022	€2.165.569,00
Differenziali	€282.000,00
Indennità di funzione e di servizio esterno(polizia metropolitana e niv) Art.80 c.2lett.f) CCNL	€25.000,00

2022, art. 97 e art. 100		
Differenziazione del premio individuale CCNL 2022 art. 81	€22.000,00	
		Totale produttività
Produttività collettiva Art. 80c.2 CCNL 2022	€985.392,58	
Economie riutilizzabili per fondo	€324.533,18	€1.309.925,76
sponsorizzazioni	€20.000,00	
Totale Fondo-Servizi istituzionali	€4.868.864,29	
FONDO PER FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA- Funzione delegata Politiche del lavoro	PREVISIONE 2024	
Indennità di comparto Art. 80c.1 CCNL 2022, art. 33c.4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€144.000,00	
Indennità condizioni di lavoro-disagio CPI Art. 80c.2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€232.970,79	
Indennità specifiche responsabilità Art. 80c.2 lett. e) CCNL 2022, art. 84	€90.000,00	
Differenziazione del premio individuale CCNL 2022 art. 81	€8.000,00	
Progressioni economiche all'interno delle aree-Art. 80c.1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€124.959,00	
Differenziali	€213.820,11	
Produttività collettiva Art. 80c.2 CCNL 2022	€746.900,00	
Indennità di Reperibilità Art. 80c.2 lett. d) CCNL 2022		
Totale Fondo-Politiche del lavoro	€1.560.649,90	

B) effetti abrogativi impliciti

Non si ravvisano effetti abrogativi impliciti.

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

==

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

Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attualmente regolate all'art. 24 del CCDI 2023-2025 e non vi è correlazione con l'integrazione della Presente Preintesa.

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

L'impegno assunto con la presente Preintesa per il 2024 è ben rappresentato per ciascun ambito di intervento nella Tabella 1, di destinazione del fondo Risorse decentrate 2024.

Le voci indennitarie ivi riportate sono dettagliate nel CCDI normativo 5.10.2023, sostanzialmente integralmente richiamato, se non per le precisazioni contenute nella Preintesa 5.9.2024 riguardo al riconoscimento del perimetro effettivo delle condizioni di lavoro del personale non dirigente adibito ai servizi per l'impiego, distaccato da Città metropolitana. Le condizioni di lavoro a contatto con utenza critica e talvolta fragile, già oggetto dell'Accordo integrativo al CCDI 5.10.2023, siglato in via definitiva contestualmente alla presente Preintesa, sono state meglio dettagliate in relazione alle fattispecie di disagio/sportello praticate dal personale, al fine di garantirne un'applicazione omogenea tra il personale dei diversi Servizi.

Sempre sul versante dei lavoratori distaccati in Afolmet, si è rinnovato l'impegno a favorire l'effettiva pratica dello smart working per questi/e lavoratori/trici, sempre compatibilmente alle esigenze del servizio in presenza prevalente, che i Servizi al Lavoro richiedono.

Dalla sottoscrizione della Preintesa, che comporta lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, anche alla luce di quanto sopra specificato in relazione ai servizi coinvolti, inerenti al mercato del lavoro, ci si attende un incremento della produttività del personale, dovuta, da un lato alla presa in considerazione delle istanze rappresentate e dall'altro, dalla consapevolezza dell'importanza del ruolo ricoperto nell'ambito dei servizi.

Il risultato atteso dalla Preintesa, è quindi quello di incentivare tutti i/le dipendenti nella realizzazione di obiettivi specifici, nel migliorare anche le attività standardizzate e routinarie, sia nello specifico gruppo di lavoro, sia riguardo agli utenti esterni e stakeholders, consapevoli della mission della Città metropolitana e anche del ruolo di ente facilitatore per i Comuni.

Il focus sulle indennità di condizioni di lavoro/disagio e sulle specifiche responsabilità, puntualizzate nell'articolato, come già sopra specificato, punta a incentivare la produttività dei servizi al Lavoro, in cui il personale è chiamato ad un impegno specifico verso soggetti/stakeholders esterni fragili, garantendone la necessaria qualità.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

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)