



Fascicolo 4.13\2021\1

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO –
PERSONALE NON DIRIGENTE:**

Ipotesi di accordo per l'integrazione degli artt. 12 e 14 del CCDI 30.06.2021 riguardanti le indennità di turnazione e condizioni di lavoro al personale distaccato in Afolmetropolitana adibito ai servizi dello sportello "Red point", attivato presso il centro commerciale di Cesano Boscone, a sostegno delle politiche attive sul territorio metropolitano

Relazione illustrativa (ART. 40, comma 3 – Sexies, D.lgs. 165/2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo del 19.12.2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario Direttore Generale</p> <p>Componenti: Direttore Settore Risorse umane e organizzazione</p> <p>Direttore Settore Trattamento Economico e Previdenziale</p> <p>Direttore Settore Politiche del Lavoro</p> <p>Organizzazione: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU - CGIL – CISL - UIL – CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle):</p> <p>RSU – CGIL – CISL - UIL – CSA</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano distaccato presso Afol Metropolitana
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Integrazione degli artt. 12 e 14 del CCDI 30.06.2021 riguardanti le indennità di turnazione e condizioni di lavoro al personale distaccato in Afol Metropolitana adibito ai servizi dello sportello "Red point", attivato presso il centro commerciale di Cesano Boscone, a sostegno delle politiche attive sul territorio metropolitano.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Sono state adottate le seguenti deliberazioni del Consiglio metropolitano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - R. G. n. 39 del 25.10.2022 Bilancio di previsione 2022/24 e relativi allegati e verifica degli equilibri di bilancio - R. G. n. 28 del 25.10.2022 "Documento unico di programmazione 2022/24" <p>Sono stati adottati i seguenti decreti del Sindaco metropolitano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - R.G. n.214/2022 del 10.11.2022 "Piano esecutivo di gestione 2022/24"; - R.G. n. 230/2022 del 28.11.2022 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in L. n. 113/2021"
	<p>Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 86/2022 del 02/05/2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2022-2024 (PTPCT 2022-2024).</p>
	<p>Nel sito istituzionale di Città metropolitana vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate 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, come richiesto dal D.lgs. 165/01, unitamente alle relazioni finanziaria ed illustrativa e al parere espresso dal Collegio dei revisori.</p>
	<p>La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG n. 84, del 27/04/2022.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIVP ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>
Eventuali osservazioni: nessuna.	

Modulo II. Illustrazione dell'articolato del 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 di quanto disposto dal contratto integrativo

In data 30.6.2021 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale della Città metropolitana di Milano.

In data 1.12.2021 è stato sottoscritto il "Protocollo riguardante l'integrazione del Riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 (Tabella 1), parte integrante del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021/2023 del personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano, sottoscritto il 30.06.2021, a seguito di utilizzo di economie 2020".

In data 21.07.2022 è stato sottoscritto l'accordo riguardante la modifica degli articoli 14 e 15 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021/23 del personale non dirigente della Città metropolitana di Milano, sottoscritto il 30.6.2021, in relazione alla disciplina relativa alle indennità correlate allo svolgimento dei servizi di sgombero neve e trattamento antighiaccio e/o servizi dipendenti da esigenze climatiche straordinarie, svolte dal personale cantoniere e

tecnico, che garantisce nel periodo 1.12/31.3 la propria attiva presenza di reparto per assicurare più elevati livelli di sicurezza e di mobilità agli utenti delle strade provinciali”.

In data 20 settembre 2022 è stato sottoscritto l’Accordo relativo alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell’art. 68 CCNL Funzioni locali - Anno 2022.

In data 1 dicembre 2022, le parti si sono nuovamente riunite in merito alla definizione delle indennità inerenti le condizioni di lavoro e del salario accessorio destinate al personale distaccato in Afol Metropolitana, da adibire ai servizi dello Sportello *Red Point* presso il Centro Commerciale di Cesano Boscone.

Quest’ultimo si configura quale progetto innovativo a livello nazionale ed intende coinvolgere nelle politiche attive del lavoro, in un luogo non convenzionale, una parte della popolazione che solitamente non frequenta i Centri per l’Impiego e in generale è inattiva nella ricerca di un impiego.

Nello specifico, lo Sportello, condiviso anche con i Comuni circostanti, mira a intercettare i bisogni formativi e lavorativi dei giovani under 30, in particolare NEET e job seekers, ma anche donne che vogliono rientrare nel mercato del lavoro.

Il Red Point, inaugurato il 28 novembre 2022 da Afolmetropolitana, si propone di sperimentare un approccio non burocratico nell’erogazione dei servizi pubblici, per capire come coinvolgere le persone inoccupate, contribuendo a migliorare la qualità della vita nel territorio, puntando a valorizzare le periferie e la coesione sociale degli abitanti.

Il servizio è erogato dal personale di Afolmet e dal personale ivi distaccato di Città metropolitana con caratteristiche e attitudini al compito.

L’attivazione dello sportello è prevista in fase di sperimentazione per sei mesi.

In 15 dicembre 2022, le parti, a seguito di informativa inviata alle OO.SS. il 12.12.2023, si sono nuovamente riunite e hanno infine siglato l’ipotesi di accordo in data 19.12, concernente “l’integrazione degli artt. 12 e 14 del CCDI 30.06.2021 riguardanti le indennità di turnazione e condizioni di lavoro al personale dipendente della Città Metropolitana, distaccato in Afol Metropolitana ed adibito ai servizi dello sportello “Red point”.

Nell’accordo si conviene che il personale aderisca volontariamente e possa svolgere il servizio in turno settimanale, pari a 35 ore complessive.

In alternativa il personale potrà prestare parzialmente servizio in turno presso il Red Point, sempre su base volontaria, per 2 giorni alla settimana, fino a un massimo di 8 giorni mensili, tra cui un pre-festivo ed un festivo.

Il contingente minimo previsto nel caso di personale dedicato esclusivamente al Red Point è di 6 unità, mentre nel caso di adibizione parziale il numero minimo è di 16 unità. E’ altresì possibile individuare una combinazione del numero di unità, in relazione alla manifestazione di interesse dei lavoratori rispetto alle 2 modalità.

Si conviene che il personale aderente al progetto sia inserito in un percorso formativo ai sensi dell’art. 55 CCNL, al fine di assicurare il supporto conoscitivo per l’operatività del servizio.

Per i motivi sopra specificati, per sei mesi dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di Accordo, in via sperimentale, al personale dipendente della Città metropolitana, distaccato presso Afolmet, addetto al Red Point come sopra descritto, potranno essere corrisposte:

- l’indennità di turno alle condizioni e tariffe previste all’art. 30 del CCNL 16.11.2022, nelle giornate di svolgimento del turno ad orari alterni, anche domenicale, presso il servizio Red Point, secondo la programmazione disposta da Afol Metropolitana;
- l’indennità condizioni di lavoro, come rideterminata all’art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, pari a 15 euro giornalieri, in considerazione del contesto ambientale e delle condizioni di lavoro atipiche del personale che eroga il servizio di front office alla cittadinanza nel medesimo Centro Commerciale, in particolare persone inoccupate e/o donne in cerca di occupazione, ovvero un target di difficile ricollocazione.

L’Accordo è articolato pertanto come segue:

All’art. 1 “FORMAZIONE ON THE JOB” viene stabilito che il personale che aderisce al progetto Red Point sarà adeguatamente formato dai competenti Uffici di Afolmetropolitana, anche mediante metodologie innovative ai sensi dell’art. 55 c.4 CCNL, al fine di assicurare il supporto conoscitivo per l’operatività del servizio, con particolare riguardo alle competenze digitali, oltre che alle soft skills, incentivando l’apprendimento di comportamenti innovativi che ottimizzino i livelli di qualità ed efficienza dei nuovi servizi pubblici.

Agli artt. 2 e 3 vengono definite le modalità di esercizio del servizio distinguendo tra personale che verrà assegnato esclusivamente al Red point e personale che sarà assegnato parzialmente, come segue:

- "PERSONALE ASSEGNATO ESCLUSIVAMENTE AL RED POINT": il personale viene assegnato esclusivamente al Red Point del Centro Commerciale di Cesano Boscone solo su base volontaria, da confermare ogni 6 mesi. Il personale è inserito in una turnazione mensile con orario di lavoro settimanale pari a 35 ore complessive. L'impegnativa oraria giornaliera è pari a 7 ore giornaliere. È riconosciuto il buono pasto del valore nominale di 7 euro, ai sensi dell'art.35 CCNL 16.11.2022.

- "PERSONALE ASSEGNATO PARZIALMENTE AL RED POINT": il personale viene assegnato parzialmente al Red Point per 2 giorni alla settimana fino ad un massimo di 8 giorni mensili, tra cui 1 pre-festivo ed un festivo. Il personale è individuato su base volontaria. L'impegnativa oraria giornaliera dei dipendenti per il personale interessato è pari a ore 7.12 giornaliere e 36 settimanali complessive. È riconosciuto il buono pasto del valore nominale di 7 euro, ai sensi dell'art.35 CCNL 16.11.2022.

Agli artt. 4 e 5 vengono specificate le modifiche e integrazioni agli artt. 12 e 14 del ccdi 2021-2023 riguardanti le indennità di turnazione e di condizioni di lavoro al fine di compensare il personale che aderirà a tale servizio.

In particolare:

- "INDENNITA' DI TURNO": il personale distaccato in Afol Metropolitana, assegnato al servizio all'utenza presso il Red Point, effettua la turnazione diurna, antimeridiana e postmeridiana, festiva e domenicale, in relazione agli orari di apertura del Centro Commerciale. Per il servizio effettivamente prestato in turnazione è corrisposta l'indennità oraria la cui misura è regolata dall'art.30 CCNL 16.11.2022. In caso di turno festivo infrasettimanale, retribuito con la maggiorazione del 100% della retribuzione, ai sensi dell'art.30 c.5 lett. d, è facoltà delle/dei lavoratrici/ori turnisti, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

- "INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO": al personale distaccato in Afolmetropolitana, assegnato al servizio all'utenza presso il Red Point, è riconosciuto il compenso giornaliero di € 15,00 lorde, come previsto dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, esclusivamente per i giorni di effettiva prestazione del servizio, certificati dal responsabile individuato da Afolmet. L'indennità è riconoscibile anche al personale di categoria D coinvolto nel progetto, data la necessità di assicurare anche la presenza di elevate professionalità. L'indennità è attribuita al fine di compensare le particolari condizioni di lavoro, dovute alla situazione ambientale, correlate al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, alla peculiarità dell'utenza da intercettare e alla modalità sperimentale.

All'art. 6 " VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE ADIBITO AL RED POINT", le parti hanno condiviso di rinviare alla contrattazione decentrata integrativa prevista ai sensi dell'art.7 c. 4 lett. c, ed alle modalità ivi indicate, l'eventualità di considerare l'esperienza maturata dal personale presso il Red Point tra i "criteri ulteriori correlati alle capacità culturali e professionali acquisite con la formazione" di cui all'art. 14 c.2 lett. D, punto 3, ai fini della partecipazione alle procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree.

All'art. 7 "RIMBORSO SPESE PERCORRENZA", le parti hanno convenuto che la sede di lavoro delle/dei dipendenti impiegate/i presso il Red Point rimanga invariata e che sia riconosciuto il rimborso delle spese, a cadenza mensile, per i mezzi di trasporto urbano o il rimborso chilometrico nel caso di utilizzo della propria autovettura. Afolmet e la Città metropolitana garantiscono la copertura assicurativa in essere.

All'art. 8 "DECORRENZA E MONITORAGGIO", le parti hanno convenuto altresì che i contenuti dell'intesa saranno oggetto di monitoraggio mediante periodici incontri, con prima cadenza trimestrale, al fine di verificare la funzionalità dell'organizzazione e dell'impiego del personale in relazione alla fruizione dei servizi per giorno della settimana e fascia oraria.

Infine, al c. 3 dell'art.8 si stabilisce che, qualora a seguito di manifestazione di interesse non si raggiungesse il numero di personale idoneo a garantire la copertura del servizio presso il Red Point, le parti si incontreranno tempestivamente per riaprire un confronto funzionale all'entrata a regime dell'iniziativa.

b. quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 CCNL 21.5.2018, nelle forme precisate nella Tabella sottostante, allegato parte integrante dell'Accordo, dove l'importo complessivo – pari a € 5.625.762,75 - è suddiviso tra: funzioni fondamentali, funzione delegata politiche del lavoro, altre funzioni delegate da Regione Lombardia (protezione civile, vigilanza ittica – venatoria, turismo, registro unico del terzo settore e altre funzioni sociali).

IMPIEGO DELLE RISORSE DECENTRATE - 2022

DESCRIZIONE	Riparto 2022
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA Servizi istituzionali	
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art. 33	€ 381.064,57
Indennità condizioni di lavoro CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art. 70 bis - disagio - maneggio valori	€ 35.000,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art. 70 bis - personale adibito ai servizi stradali	€ 70.000,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art. 70 bis - rischio	€ 22.000,00
Indennità di Reperibilità CCNL(2016-18) 21.05.2018 art. 24	€ 180.000,00
Indennità di turno CCNL (2016-18) 21.05.2018 art.23	€ 93.000,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70-quinquies.	€ 183.000,00
Progressioni economiche orizzontali CCNL (2016-18) 21.05.2018 artt 68 c. 1 art. 16	€ 1.710.444,01
Indennità di servizio esterno e di funzione (polizia metropolitana e niv) - CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 56 quinquies - sexies	€ 26.000,00
Maggiorazione premio individuale CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art 69	€ 30.000,00
produttività collettiva	€ 932.375,61
economie riutilizzabili per fondo 2022 produttività	€ 363.503,92
sponsorizzazioni	€ 20.000,00
Totale Fondo 2022 - Servizi istituzionali	€ 4.046.388,11
FONDO PER FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA Funzione delegata Politiche del lavoro	
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art. 33	€ 120.000,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art. 70 bis - disagio CPI	€ 90.000,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70-quinquies.	€ 15.000,00
Progressioni economiche orizzontali	€ 367.105,00
Produttività collettiva	€ 726.842,77
Indennità di Reperibilità CCNL(2016-18) 21.05.2018 art. 24	€ 5.600,00
Totale Fondo 2022 - Politiche del lavoro	€ 1.324.547,77

IMPIEGO DELLE RISORSE DECENTRATE - 2022

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO	
Altre funzioni delegate	
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art. 33	€ 37.118,89
Indennità specifiche responsabilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70-quinquies.	€ 3.425,00
Progressioni economiche orizzontali	€ 107.826,18
Produttività collettiva	€ 79.251,60
Indennità di Reperibilità CCNL(2016-18) 21.05.2018 art. 24	€ 12.505,20
Indennità condizioni di lavoro CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art. 70 bis - disagio	€ 0,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art. 70 bis - rischio	€ 700,00
Indennità di turno CCNL (2016-18) 21.05.2018 art.23	€ 14.000,00
Totale Fondo 2022 - Altre funzioni delegate	€ 254.826,87

TOTALE DESTINAZIONI FONDO 2022	€ 5.625.762,75
---------------------------------------	-----------------------

DESCRIZIONE	2022
Compensi per professionisti legali CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 68 c.2 lett g) - DIPENDENTI	€ 125.000,00

c. effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

====

e. 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 2021-2023 del 30/06/2021, la cui disciplina rimane confermata come già definita in sede di sottoscrizione del medesimo CCDI.

In considerazione del contenuto dell'art.14 ccnl 16.11.2022 "Progressioni economiche all'interno delle Aree", oggetto di contrattazione integrativa, l'Accordo rinvia al CCDI 2023/25 della Città metropolitana la trattazione della valorizzazione del personale interessato al Servizio Red Point, al fine di poter considerare l'esperienza maturata dal personale presso il Red Point tra i "criteri ulteriori correlati alle capacità culturali e professionali acquisite con la formazione" di cui all'art. 14 c.2 lett. D, punto 3, ai fini della partecipazione alle procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree.

f. illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Oggetto del presente Accordo è la regolazione delle condizioni di lavoro e delle indennità spettanti al personale di CMM distaccato presso Afol Metropolitana che vorrà concorrere, con modalità volontaria, ad assicurare il funzionamento dello Sportello Red Point, da istituire presso il Centro Commerciale di Cesano Boscone.

Il servizio, come sopra esplicitato, ha caratteristiche di forte innovazione e sperimentazione, al fine di avvicinare i servizi pubblici inerenti le politiche del lavoro alle fasce di popolazione particolarmente deboli, quali giovani, inoccupati, NEETS e donne in cerca di reinserimento nel mercato del lavoro. La collocazione presso un Centro commerciale di zona periferica rappresenta una sfida per l'erogazione dei servizi pubblici del lavoro in un contesto complesso e variegato in termini di utenza.

A tale scopo, al fine di compensare adeguatamente ed incentivare il personale che vorrà partecipare alla realizzazione del Progetto Red Point, sono stati individuati gli istituti contrattuali consoni, quali:

- l'indennità di turno, regolata attualmente all'art.30 ccnl 16.11.2022, per i giorni di effettiva turnazione, anche festivi infrasettimanali, rispetto ai quali è stata concordata a favore dei dipendenti interessati, l'opzione di effettuare il riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità, come previsto all'art.30 c.5 lett.d.

- l'indennità condizioni di lavoro, così come integrata dall'art. 84bis CCNL 16.11.2022 nella misura di 15 euro, per i giorni di effettiva prestazione del servizio. La predetta indennità è stata estesa anche al personale di cat. D coinvolto nel Progetto, stante la necessità di assicurare servizi di elevata professionalità.

Al fine di verificare la buona riuscita del Progetto Red Point, l'Ipotesi di Accordo stabilisce infine un monitoraggio assiduo, mediante periodici incontri, con cadenza trimestrale, anche in relazione all'adesione al servizio offerto alle cittadine ed ai cittadini.

g. altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Progetto Red Point è avviato, in questa prima fase, su base volontaria con riguardo al coinvolgimento dei dipendenti distaccati in Afol Metropolitana da parte di Città metropolitana. L'Ipotesi di Accordo evidenzia che, in caso di mancanza del numero del personale idoneo a garantire la copertura il servizio, le parti si incontreranno tempestivamente per riaprire un confronto funzionale all'entrata a regime dell'iniziativa.

IL DIRETTORE
SETTORE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
Dr. Ermanno Matassi

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