



# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**2018 - 2020**

# CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI**

Gli enti locali adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

In data 21 maggio 2018 l'ARAN, le Organizzazioni e Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali.

Ciò premesso, oggi **18 dicembre 2018** presso la sede della Città Metropolitana di Milano, Via Vivaio, 1, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui sopra, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

### Sono presenti per la parte pubblica:

- |   |         |
|---|---------|
| - Presidente della delegazione - Dr. Antonio Sebastiano Purcaro | firmato |
| - Componente - Dr. Giovanni Giagoni                             | firmato |
| - Componente - Dr.ssa Olga Nannizzi                             | firmato |
| - Componente - Dr.ssa Donatella Mostacchi                       | firmato |
| - Componente - Dr.ssa Roberta Squellati                         | firmato |

### Sono presenti per la parte sindacale:

- |   |         |
|---|---------|
| - RSU - Coordinatore – Eugenia Daniela Frighi | firmato |
| - RSU - Enrico Salomi                         | firmato |
| - CGIL - Antimo Decol                         | firmato |
| - CGIL - Davide Volante                       | firmato |

CGIL - Giuliano Maggioni	firmato
- CISL - Gigliola Mariani	firmato
- CISL - Enrico Paolo Borghi	firmato
- UIL - Alfonso Di Matteo	firmato
- UIL - Eugenio Tucci	firmato
- CSA - Roberto Carpenè	firmato

**LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE,  
STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**INDICE**

**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 – Ambito di applicazione

Articolo 2 – Durata del contratto

**CAPO II – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI**

Articolo 3 – Servizi minimi essenziali

Articolo 4 – Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

Articolo 5 – Assemblee

Articolo 6 – Libertà sindacali

**CAPO III – RELAZIONI SINDACALI**

Articolo 7 – Sistema di relazioni sindacali

Articolo 8 – Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti

Articolo 9 – Articolazione del sistema di relazioni sindacali

Articolo 10 – Norma di rinvio

**CAPO IV – POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

Articolo 11 – Ripartizione del Fondo delle risorse decentrate

- Articolo 12 – Indennità di turnazione
- Articolo 13 – Indennità di reperibilità
- Articolo 14 – Indennità condizioni di lavoro
- Articolo 15 – Indennità per specifiche responsabilità

#### **CAPO V – CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**

- Articolo 16 – Valutazione della performance dei dipendenti – Trattamento accessorio
- Articolo 17 – Maggiorazione del premio individuale
- Articolo 18 – Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti
- Articolo 19 – Progressione economica all'interno della categoria
- Articolo 20 – Area delle posizioni organizzative

#### **CAPO VI – LAVORO STRAORDINARIO**

- Articolo 21 – Lavoro straordinario

#### **CAPO VII – SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E WELFARE INTEGRATIVO**

- Articolo 22 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Articolo 23 – Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro
- Articolo 24 – Iniziative di welfare integrativo
- Articolo 25 – Lavoro agile

#### **CAPO VIII – DISPOSIZIONI FINALI**

- Articolo 26 – Monitoraggio e verifiche
- Articolo 27 – Procedure di conciliazione e disapplicazioni di norme incompatibili

## **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1**

#### **Ambito di applicazione**

**Il presente contratto 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.**

**Il presente contratto si applica altresì al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.**

### **ART. 2**

#### **Durata del contratto**

**Il presente contratto integrativo, con decorrenza 22.5.2018, è riferito al triennio 2018/2020 per la parte normativa ed è valido dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31.12.2018, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportati.**

**Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo nazionale e regionale, nonché relativi alla situazione del bilancio nell'Ente.**

**Ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.5.2018, il presente contratto e gli istituti ivi contenuti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione presso la Città Metropolitana di Milano di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.**

## **CAPO II – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI**

### **ART. 3**

#### **Servizi minimi essenziali**

**Sono confermati gli accordi vigenti relativi ai contingenti minimi di personale necessari a garantire i servizi minimi essenziali nell'Ente, ed in specifico:**

- a) Servizio attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero delle nevi, e alla viabilità;
- b) Servizio diretto alla tutela del patrimonio provinciale;
- c) Servizio Polizia Metropolitana;
- d) Servizi del personale;
- e) Servizio di protezione civile;
- f) Servizi educativi e scolastici;
- g) Servizi legati a casi di inquinamento ambientale e protezione faunistica;
- h) Servizi connessi alla sicurezza informatica;
- i) Servizi connessi alla sicurezza telefonica;

I contingenti di personale per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai predetti servizi sono:

**1) Servizio attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero delle nevi, e alla viabilità:**

**a) Emergenze**

Personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità

**b) Sgombero neve**

Tutto il personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità

**2) Servizio diretto alla tutela del patrimonio della Città Metropolitana di Milano :**

N. 1 unità per la custodia di ciascuno degli stabili della Città Metropolitana

N. 1 addetto impianti secondo il turno di reperibilità

**3) Servizio di polizia, con particolare riferimento allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:**

- attività richiesta dall'autorità giudiziaria
- attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale
- attività di pronto intervento
- assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve

Per il complesso di tali attività: n. 2 unità per turno

**- attività della centrale operativa**

N. 1 unità per turno

- Servizi di sorveglianza pesca e servizi di ripopolamento faunistico per quanto riguarda il servizio ittico-venatorio:

N. 2 unità per turno

**- Per tutto il Servizio di Polizia:**

**N. 1 Ufficiale**

**N. 2 addetti per turno di reperibilità**

**4) Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale sottoindicati, per l'intera giornata e nei giorni compresi tra il 10 e il 24 di ogni mese:**

**N. 2 addetti servizio trattamento economico e previdenziale**

**5) Servizio di protezione civile:**

**Tutto il personale in turno di reperibilità**

**6) Servizi educativi e scolastici:**

**Solo in caso di esami e scrutini finali:**

**N. 1 unità per l'apertura e la chiusura dei locali scolastici**

**7) Servizi legati a casi di inquinamento ambientale e protezione faunistica:**

**Sversamenti in acque superficiali di sostanze inquinanti**

**Personale in turno di reperibilità individuato nell'Area Risorse ambientali (n. 1 addetto)**

**8) Servizi connessi alla sicurezza informatica e servizi connessi alla sicurezza telefonica**

**Servizi di assistenza informatica:**

**N. 2 unità cat. D dell'Area Infrastrutture**

**n. 2 unità cat. D del Settore Affari Generali**

**Laddove esistano turni già prefissati, si fa riferimento al personale in turno; in carenza di turno, verranno designati a rotazione dipendenti in ordine di minore anzianità di servizio.**

**La Città Metropolitana di Milano incaricherà i Direttori di comunicare 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero i nominativi individuati e tenuti, sulla base della normativa prevista, alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero, alla RSU e alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, nonchè ai singoli lavoratori interessati e all'Area delle Risorse Umane.**

**Il lavoratore individuato ha il diritto di esprimere entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.**

**In tal caso i Direttori si faranno carico di individuare i dipendenti del servizio interessato per l'eventuale sostituzione; il lavoratore individuato potrà aderire allo sciopero, solamente a sostituzione garantita.**

**L'Amministrazione provvederà ad informare l'utenza come previsto dalla normativa vigente.**

#### **ART. 4**

##### **Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti**

**L'attività sindacale si svolge al di fuori dell'orario di lavoro o in permesso sindacale. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali della Città Metropolitana di Milano sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. di appartenenza e alla RSU, con le modalità previste agli artt. 8, 9, 10 del CCNL Quadro 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.**

**L'art. 7 del Decreto Legge 24.6.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 dell'1.8.2014, ha stabilito la riduzione del 50% del monte ore annuale dei permessi sindacali retribuiti concessi dall'Amministrazione di appartenenza ai dirigenti delle associazioni sindacali rappresentative per l'espletamento del proprio mandato, mentre non è prevista alcuna riduzione rispetto al monte ore di permessi sindacali concessi alle RSU.**

**Spettano, inoltre, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL Quadro del 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni.**

**L'Amministrazione comunica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali a tale titolo in separato conteggio.**

**Oltre il monte ore individuato dagli artt. 8, 9, 10 del CCNL quadro del 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni, le OO.SS. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del suddetto accordo quadro, permessi non retribuiti per la partecipazione ad incontri, convegni e congressi di natura sindacale.**

**Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito devono essere comunicate preventivamente e di norma in forma scritta al Direttore del Settore presso cui presta servizio il delegato RSU o il dirigente sindacale in questione, almeno il giorno precedente e fatte salve le esigenze di servizio.**

**Le modalità di comunicazione delle richieste di permesso da parte dei singoli rappresentanti sindacali ai propri direttori, sono regolate dalle disposizioni di servizio vigenti nell'Ente.**

**Successivamente, la RSU tramite il Coordinatore e le OO.SS., tramite il responsabile della struttura, dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici dell'Area del Personale.**

#### **ART. 5**

##### **Assemblee**



**Tutti i lavoratori dipendenti della Città Metropolitana di Milano hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.**

**Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.G. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalla R.S.U. tramite il Coordinatore e dalle associazioni sindacali rappresentative nel comparto.**

**Le assemblee si svolgeranno, di norma e ove possibile, in locali concordati con la Città Metropolitana di Milano e nelle strutture ove opera il personale interessato.**

**In caso di assemblee generali del personale dell'Ente, i locali dovranno essere concordati e l'utilizzo degli stessi sarà riconosciuto a titolo gratuito.**

**Nel caso di utilizzo di locali non di proprietà dell'Ente gli oneri non saranno a carico della Città Metropolitana di Milano.**

**Sarà consentito al personale di usufruire del tempo strettamente necessario per raggiungere il luogo dell'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, con i consueti metodi di rilevazione in uso nell'Ente.**

**La richiesta di assemblea va inoltrata all'Area Risorse Umane e al Direttore del Settore interessato con preavviso scritto di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede dell'assemblea, le categorie del personale interessato, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.**

**La rilevazione delle presenze alle assemblee, delle ore di partecipazione di ciascun dipendente e la conseguente segnalazione agli uffici competenti dell'Area Risorse Umane sono di competenza dei Dirigenti e dei Responsabili dei servizi interessati.**

**Le rappresentanze sindacali convocano le assemblee sindacali, nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata su turni e negli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico, all'inizio e alla fine di ogni turno di lavoro.**

**In ogni caso, durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita, nei servizi interessati, la continuità delle prestazioni indispensabili.**

## **ART. 6**

### **Libertà sindacali**

**La Città Metropolitana di Milano pone a disposizione della RSU e delle OO.SS. aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, l'uso di attrezzature e locali idonei, come previsto all'art. 4 del CCNQ 7.8.1998.**

**Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione consente l'uso di strumenti di comunicazione telematica ai responsabili delle OO.SS. e al Coordinatore delle RSU, per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerenti la contrattazione e le problematiche sindacali.**

### **CAPO III – RELAZIONI SINDACALI**

**ART. 7**  
**Sistema di relazioni sindacali**

**La Città Metropolitana di Milano e le Rappresentanze Sindacali concordano che il sistema delle relazioni sindacali è improntato sulla necessità di costruire relazioni stabili tra le parti, orientate alla partecipazione consapevole, al dialogo corretto e costruttivo, alla considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi e alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, come previsto dal ccnl 21.5.2018.**

**ART. 8**  
**Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti**

**Con riferimento alla rappresentatività sindacale e all'ammissione al sistema di relazioni sindacali all'interno dell'Ente, si richiama il C.C.N.L. sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 e successive modificazioni, e il C.C.N.L. per la costituzione delle R.S.U. e successive disposizioni.**

**Sono dunque ammessi ai tavoli di contrattazione collettiva decentrata integrativa:**

- a) Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo Collettivo Quadro del 7.8.1998 e successive disposizioni**
- b) I rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018**

**Per quanto concerne la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene stabilita con apposito decreto del Sindaco Metropolitan, mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:**

- Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) con una delegazione composta da un numero non superiore a 8 componenti**
- 1 o 2 rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.**

**ART. 9**  
**Articolazione del sistema di relazioni sindacali**

**Il sistema di relazioni sindacali a livello di Ente è articolato nei seguenti istituti:**

**1) PARTECIPAZIONE:**

- a) Informazione:**

**Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.5.2018, le parti concordano che sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il vigente CCNL prevede il confronto o la contrattazione integrativa. Nell'informazione deve essere garantita la tempestività.**

**b) Confronto**

**Sono oggetto di confronto tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale della Città Metropolitana di Milano, in sintonia con quanto stabilito all'art. 5 del CCNL 21.5.2018, le seguenti materie:**

- 1) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro**
- 2) criteri generali dei sistemi della performance**
- 3) profili professionali**
- 4) criteri per conferimenti e revoche posizioni organizzative**
- 5) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative**
- 6) trasferimento o conferimento di attività al altri soggetti art. 31 del D.lgs. 165/2001**
- 7) verifica di implementazione del fondo risorse decentrate**
- 8) criteri generali per la priorità della mobilità tra sedi dell'Amministrazione**

**c) Organismo Paritetico per l'innovazione:**

**Presso la Città Metropolitana di Milano è stato costituito con decreto RG. n.6319 del 7.9.2018 del Direttore Generale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 21.5.2018, l'Organismo Paritetico per l'innovazione.**

**Tale organismo, composto da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente nonché da una rappresentanza dell'ente, individuata tra i dirigenti apicali dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale, si occupa di sviluppare relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, sul miglioramento dei servizi e sulla promozione del lavoro agile e conciliazione vita/lavoro, al fine di formulare proposte da presentare al tavolo della contrattazione integrativa.**

**2) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

**Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate all'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.**

**ART. 10**  
**Norma di rinvio**

**Per le parti non disciplinate dal presente contratto integrativo, in tema di libertà, agibilità e relazioni sindacali, si applica il CCNL quadro 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché eventuali previsioni successive introdotte dalla legislazione nazionale.**

## **CAPO IV – POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

### **ART. 11**

#### **Ripartizione del Fondo delle risorse decentrate**

Come previsto all'art. 67, comma 1 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 è costituito con atto dirigenziale ed è composto dalle risorse decentrate stabili indicate all'art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004, relative all'anno 2017, ivi comprese quelle relative al Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto.

Nell'importo consolidato vanno considerate altresì le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004, pari allo 0,20 del monte salari dell'anno 2001, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nel 2017 per incarichi di alta professionalità.

L'importo del fondo di cui al comma 1 è stabilmente integrato con le risorse di cui al comma 2 dell'art. 67 del CCNL.

Le risorse finanziarie sono ripartite e destinate ai seguenti utilizzi:

- Progressioni economiche orizzontali
- Produttività collettiva
- Indennità condizioni lavoro (disagio, ex rischio, maneggio valori)
- Indennità per la polizia locale
- Indennità di turnazione e di reperibilità

Secondo quanto previsto all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative sono corrisposte al di fuori del fondo delle risorse decentrate della Città Metropolitana di Milano.

Il riparto del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 è indicato nella tabella n.1 – allegata - parte integrante del presente contratto decentrato integrativo.

### **ART. 12**

#### **Indennità di turnazione**

L'indennità di turnazione, di cui all'art. 23 del CCNL 21.5.2018, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri.

E' corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, nella misura che segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione fissa individuale mensile;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione fissa individuale mensile;

**c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione fissa individuale mensile**

**L'indennità di turnazione remunera altresì il servizio svolto in occasione delle festività infrasettimanali.**

**Ai dipendenti coinvolti compete comunque il riposo settimanale.**

**Fatte salve esigenze eccezionali dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.**

**L'indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati.**

**Questi ultimi predispongono mensilmente un prospetto preventivo e, successivamente, un consuntivo, mediante apposito applicativo, dal quale risulta l'entità delle prestazioni rese dai singoli dipendenti. Il consuntivo è autorizzato dall'Area Risorse Umane, Organizzazione e Servizi strumentali, che ne verifica la congruità e ne convalida la trasmissione ai Servizi Finanziari per la liquidazione.**

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

- **Polizia Metropolitana e Vigilanza Ittico-Venatoria**
- **Servizi generali/portierato/autisti**
- **Istituzione Idroscalo**

**L'elenco dei servizi è suscettibile di adeguamento, in relazione alle eventuali mutate esigenze organizzative; in questi casi le OO.SS. verranno tempestivamente informate al riguardo.**

### **ART. 13**

#### **Indennità di reperibilità**

**Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità; in caso di chiamata l'interessato deve, di norma, raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.**

**La reperibilità è prevista per un massimo di n. 6 giorni al mese, elevabili a 7.**

**L'indennità di reperibilità è prevista all'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è remunerata con la somma di € 10,50 per 12 ore al giorno e, in caso di particolare necessità, fino a 17 ore massime; per la relativa spesa si fa fronte in ogni caso con le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.**

**Il compenso è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.**

**In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità.**

**Anche questa indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati. Questi ultimi predispongono mensilmente un prospetto preventivo e, successivamente, un consuntivo, mediante apposito applicativo, nei quali sono indicati la data e l'entità delle prestazioni rese dai singoli dipendenti. Tali prospetti sono autorizzati dall'Area Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Strumentali, che ne convalida la trasmissione ai Servizi Finanziari per la liquidazione.**

**I Settori autorizzati sono i seguenti:**

**Servizi Generali**

**Polizia Metropolitana**

**Protezione Civile**

**Istituzione Idroscalo**

**Sistemi informativi e di Supporto presenti nell'Area Infrastrutture – Affari Generali - Risorse Umane**

**Edilizia scolastica (tecnici)**

**Personale tecnico del Settore Strade, personale cantoniere e capocantonieri in categoria D (ad esaurimento)**

**Risorse idriche ed attività estrattive**

**Rifiuti, bonifiche e autorizzazioni integrate ambientali**

**L'elenco dei servizi è suscettibile di adeguamento, in relazione alle eventuali mutate esigenze organizzative.**

#### **ART. 14**

##### **Indennità condizioni di lavoro**

**Ai sensi dell'art. 70 - bis del CCNL 21.5.2018, viene attribuita una unica indennità condizioni di 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**

**L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra e gli oneri per la corresponsione dell'indennità stessa sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.**

**A) ATTIVITA' DISAGIATE:**

**Riconoscibili solo alle categorie A, B, C, e sono di seguito individuate in base ai seguenti criteri:**

- attività di front office/rapporto diretto con l'utenza;
- attività comportanti prestazioni esterne di carattere ordinario, finalizzate alla cantieristica su strada;

**1) Compenso giornaliero di € 2,20 lorde fino ad un massimo di €. 30,00 lorde mensili, per i giorni di effettiva prestazione esterna, certificati dal responsabile di servizio.**

**Aventi diritto:**

- personale addetto ad interventi su impianti di stoccaggio e smaltimento rifiuti e su inquinamenti su acque e terreni;
- personale addetto ad attività cantieristica “a cielo aperto” e addetti a rilievi su strade;
- messi notificatori

**I compensi potranno essere corrisposti, a consuntivo annuale, previa verifica della non cumulabilità tra le indennità.**

**2) Viene corrisposto un compenso pari a € 30,00 lorde mensili, con presenza minima mensile di 15 giorni, al personale che svolge attività di sportello particolarmente disagiata, per almeno 4 ore giornaliere nei seguenti servizi:**

- Centri per l'Impiego
- Personale (amministrativo e non) addetto allo sportello per il ricevimento del pubblico per i procedimenti conseguenti a violazioni del Codice della Strada dell'Area Infrastrutture
- Addetti all'Archivio “Protocollo” – Sede centrale di Via Vivaio, 1
- Addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico
- Addetti alla Centrale Operativa Sicurezza Idroscalo nel periodo estivo (aprile/settembre)

**3) Viene corrisposto un compenso al personale cantoniere e tecnico, individuato dal Responsabile del Servizio, adibito ai servizi di sgombero neve e trattamento antighiaccio, che garantisce nel periodo 1 dicembre/31 marzo, la propria attiva presenza di reparto per assicurare più elevati livelli di sicurezza e di mobilità agli utenti delle strade provinciali:**

<b>GIORNI DI EFFETTIVA PRESENZA IN ATTIVITA' DISAGIATA</b>	<b>IMPORTO LORDO</b>
<b>Fino a 19</b>	<b>€ 0</b>
<b>Da 20 a 49</b>	<b>€ 470</b>
<b>Da 50 a 79</b>	<b>€ 660</b>
<b>Da 80 a 100</b>	<b>€ 1100</b>
<b>Oltre 100</b>	<b>€ 1480</b>

Nel periodo di adibizione al servizio per la sicurezza stradale negli eventi invernali viene sospesa l'indennità di reperibilità e l'attività disagiata di cui al punto 1.

Il Direttore di Settore competente provvede a organizzare il servizio e ad individuare il personale coinvolto entro il mese di settembre. Il compenso viene liquidato, a consuntivo, con cadenza bimestrale, previa dichiarazione del Dirigente responsabile che confermi l'effettiva partecipazione dei dipendenti e il raggiungimento dei risultati.

#### **B) ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI**

Al personale che svolge attività lavorative esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute, viene riconosciuta un'indennità di rischio.

Il compenso è pari a € 30,00 mensili, corrisposti per il periodo di effettiva esposizione al rischio (presenza > 15 giorni – indennità intera; presenza < 15 giorni - calcolo corrispettivo giornaliero computato sui giorni effettivi di presenza).

L'indennità di rischio viene erogata ai dipendenti della Città Metropolitana inquadrati nella categoria B, sulla base di una dichiarazione effettuata dal Dirigente, attestante che il dipendente svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.

Le prestazioni di lavoro rischiose ricomprendono:

- le attività svolte dai commessi che utilizzano l'autovettura di servizio per la movimentazione dei carichi;
- dal personale cantoniere;
- dal personale, anche di categoria C, che movimentano i carichi negli Archivi;
- del personale autista che trasporta persone;
- del personale con il profilo di manutentore.



### **C) MANEGGIO VALORI**

L'indennità di maneggio valori viene attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati in base alla seguente tabella.

Il dirigente della struttura organizzativa interessata certifica le giornate di presenza al servizio e il valore medio mensile dei valori maneggiati.

<b>Valore medio mensile dei valori maneggiati</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
<b>fino a € 200</b>	<b>€ 1,50</b>
<b>tra € 200,01 e € 2.000</b>	<b>€ 2,00</b>
<b>oltre € 2.000</b>	<b>€ 2,50</b>

#### **ART. 15**

##### **Indennità per specifiche responsabilità**

L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e D che non risulti incaricato della titolarità di posizione organizzativa viene compensato nella entità lorda e sulla base dei criteri generali e dei fattori indicati nei prospetti seguenti:

##### **1 - Titorità di "Ufficio".**

La titolarità d'Ufficio può essere affidata esclusivamente a dipendenti di categoria D di ruolo.

#### **CRITERI GENERALI CATEGORIA D**

<b>Categoria</b>	<b>Criteri generali</b>
<b>D</b>	<b>Livello di responsabilità</b> <b>Complessità competenze attribuite</b> <b>Specializzazione richiesta dai compiti affidati</b>

	<b>Responsabilità procedimenti ai sensi L. 241/90</b>
--	---

#### **FATTORI**

<b>Criteri generali</b>	<b>Fattori valutabili</b>
<b>Livello di responsabilità</b>	<b>Unità coordinate</b> <b>Programmi o progetti gestiti</b> <b>Persone coinvolte in programmi e progetti</b> <b>Decisioni discrezionali:</b> * Programmazione impegni futuri dei collaboratori * assegnazione dei compiti a collaboratori * inserimento e addestramento collaboratori * verifica dei risultati di lavoro dei collaboratori
<b>Complessità delle competenze attribuite</b>	<b>Complessità:</b> * integra funzioni complesse in mancanza superiore gerarchico * unità operativa decentrata con conseguente assunzione di decisioni autonome
<b>Specializzazione richiesta dai compiti affidati</b>	<b>Specializzazione:</b> * necessità di aggiornamento professionale * esigenze di ricerca e studio
<b>Responsabilità di procedimenti ai sensi della Legge 241/90</b>	<b>Procedimenti gestiti</b> <b>Complessità dei procedimenti gestiti</b>

In applicazione di quanto previsto all'art. 70 – quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 e tenuto conto dei criteri generali per la categoria D e dei fattori di valutazione di cui alla tabella sopraindicata, si stabiliscono le seguenti fasce di complessità degli Uffici ai fini della relativa indennità:

Uffici 2° fascia: € 3.000,00 lorde annue

Rientrano in questa classificazione gli Uffici che richiedono particolari livelli di autonomia e responsabilità in relazione alla complessità dell'attività svolta e del coordinamento delle risorse umane coinvolte nell'Ufficio, da individuarsi da parte della Direzione Generale, tramite il Servizio Organizzazione dell'Area risorse umane, sentiti i dirigenti.

Il numero di tali Uffici è pari a 9 in ragione della struttura organizzativa dell'Ente e la spesa per la corresponsione dell'indennità non potrà superare € 27.000,00 lorde complessive.

Uffici 1° fascia: € 1.500,00 lorde annue

L'attribuzione della titolarità di Responsabile d'Ufficio e la conseguente collocazione nella fascia di retribuzione verrà formalizzata dai singoli Direttori, con provvedimento specifico e motivato sulla base dei criteri e fattori oggettivi di valutazione evidenziati all'interno del presente articolo.

## 2. CRITERI GENERALI CATEGORIA C e B

Categoria	Criteri generali
C e B	Responsabili coordinamento gruppi di lavoro Responsabili coordinamento squadre di operai Personale che svolge funzioni plurime o di particolare complessità e specifiche responsabilità

- indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti dei centri scolastici, collocati in categoria B e C,

per un importo pari a € 500,00 lorde annue cadauno, in possesso di competenze e responsabilità individuate dal competente Direttore del Settore, di concerto con il Direttore dell'Area, condividendo di procedere alla verifica di eventuali altre fattispecie.

**-indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti di categoria C con profilo di assistente manutenzione strade (capocantoniere) con posizioni di coordinamento e controllo: € 500,00 lorde annue cadauno;**

**Compenso di € 516,46 annue per effettuazione interventi urgenti di bonifica e messa in sicurezza dei corsi d'acqua in seguito a segnalazioni di inquinamento. La somma è erogata al personale tecnico che ha effettuato gli interventi richiesti dai dirigenti.**

**I dipendenti che partecipano al progetto sono segnalati dal Dirigente responsabile.**

**- Compenso di 300 euro lordi ai messi notificatori che svolgono funzione di ufficiale giudiziario, ai sensi dell'art.70 quinquies del CCNL vigente. L'erogazione avviene previa attestazione della effettività dell'attività da parte del dirigente.**

**-indennità per specifiche responsabilità cat. C addetti ai servizi amministrativi, da assegnarsi solo nei Settori, con particolare e specifiche esigenze organizzative: € 500,00 lorde annue cadauno, per una spesa complessiva non superiore a 10.000,00 euro lorde. L'indennità è introdotta in via sperimentale per il 2019; i dirigenti individuano il personale interessato nei Settori, previa verifica dei criteri di cui al punto 2), e comunicano i nominativi al Servizio Organizzazione dell'Area Risorse umane, che ne valuterà la rispondenza.**

**- indennità per maggiori responsabilità – Settore Strade**

**ai dipendenti in categoria D (capi cantonieri ad esaurimento e personale tecnico), che svolgono attività di coordinamento del servizio di sgombero neve e di trattamento antighiaccio nel periodo di vigenza 1 dicembre/31 marzo, viene erogato un compenso complessivo, proporzionato al periodo di svolgimento dell'attività, pari a € 900, 00 lordi.**

**I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlati. Si intendono esclusi da tali compensi i dipendenti che già percepiscono indennità per la titolarità di Responsabilità d'Ufficio, ai quali potrà essere riconosciuta l'indennità prevista per l'Ufficio di 2° fascia.**

**Con cadenza annuale i direttori delle strutture interessate confermano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi di cui al presente articolo.**

## **CAPO V – CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**

### **ART. 16**

## **Valutazione della performance dei dipendenti - Trattamento accessorio**

La Città Metropolitana di Milano con decreto del Sindaco approva il “Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale dei dipendenti” per consentire “il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività” e “opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti della Città Metropolitana, attraverso la valorizzazione del merito”.

Si considerano “dipendenti”: il personale dipendente della Città Metropolitana non dirigente e non titolare di posizione organizzativa.

### **Budget Direzioni/Premio di produttività**

Ad ogni direzione viene attribuito un budget costituito dalla somma dei premi di ciascun dipendente assegnato al centro di responsabilità.

I premi vengono differenziati in relazione alla categoria di appartenenza mediante la seguente parametrizzazione:

A	B	C	D
100	115	129	150

Il singolo importo viene definito in rapporto al periodo di lavoro ed alle assenze del dipendente nel corso dell'anno oggetto di valutazione e in particolare:

- per il personale a tempo determinato in proporzione al periodo di lavoro;
- per il personale part-time in maniera proporzionale alla percentuale di orario lavorato.

Vengono considerati i dipendenti che hanno garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 60 giorni lavorativi (si considera maturato il periodo in caso di assegnazione a posizione di responsabilità, trasferimento da altro ente, comando).

Il premio di produttività risultante dalla scheda di valutazione viene calcolato successivamente in proporzione alla presenza in servizio e sarà erogato indicativamente entro il mese di aprile dell'anno successivo.

### **ART. 17**

#### **Maggiorazione del premio individuale**

Come indicato all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente,

**è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato sulla base dei criteri selettivi.**

**Si concorda tra le parti che la misura della maggiorazione sia pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.**

**Tale maggiorazione potrà essere attribuita ad una quota limitata di personale valutato, e precisamente a:**

**il 5% dei dipendenti di ciascun settore, con arrotondamento all'unità superiore e con un minimo di 1 unità per settore, per una spesa complessiva non superiore a € 50.000 lorde, da distribuire al personale che ha conseguito una valutazione della performance individuale, in relazione ai risultati eccellenti conseguiti.**

**A parità di valutazione, la precedenza va data al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.**

**La spesa relativa all'applicazione del presente articolo è finanziata ai sensi dell'art.15 c.7 del ccnl 21.5.2018.**

#### **ART. 18**

##### **Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti**

**Il monitoraggio della valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuato al 30 giugno, al compimento del processo di misurazione degli obiettivi del Peg e sulla base degli indirizzi contenuti nel decreto del Sindaco, con il quale sono approvati gli indirizzi per la gestione durante l'esercizio provvisorio per l'anno in corso.**

**Tale monitoraggio, per il personale di ogni categoria, escluse le posizioni organizzative, si effettua sulla base dei fattori previsti per la valutazione annuale, secondo la scheda di rilevazione dei comportamenti organizzativi.**

- a) Il monitoraggio della valutazione viene effettuato per i dipendenti che abbiano garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 60 giorni lavorativi (proporzionati per il personale a tempo parziale) e siano in servizio alla data del 30 giugno, e da un fattore di valutazione positiva del comportamento organizzativo.**
- b) L'eventuale quota del trattamento accessorio, salvo conguaglio in sede di valutazione finale, è correlata anche al monitoraggio della performance individuale e corrisposta in relazione all'attestazione da parte del Dirigente di dichiarazione positiva della fase di valutazione del 1° semestre, che sarà poi conclusa con la valutazione annuale entro il 1° trimestre dell'anno successivo. Ai dipendenti che hanno superato con esito positivo il monitoraggio della valutazione al 30 giugno sarà corrisposta una quota individuale nel limite**

massimo di 600,00 euro lorde, erogata subordinatamente all'approvazione del bilancio di previsione dell'anno in corso o proporzionato in ragione della effettiva presenza in servizio per il personale comandato e per il personale cessato dal servizio.

- c) I Dirigenti informano dell'esito del monitoraggio i dipendenti per quanto di competenza.

#### **ART. 19**

##### **Progressione economica all'interno della categoria**

Con la sottoscrizione in data 14.12.2017 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Città Metropolitana di Milano relativo alla definizione e all'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche, si è provveduto ad effettuare la selezione per il riconoscimento delle P.E.O. con decorrenza 1.1.2017.

Come peraltro confermato dall'art. 16 comma 3 del CCNL 21.5.2018, le progressioni economiche sono state attribuite per l'anno 2017, in relazione alle risultanze della valutazione della performance del triennio antecedente alla data dell'1.1.2017, tenendo conto dell'esperienza maturata e della maggiore anzianità negli ambiti professionali di riferimento, solo in caso di parità della valutazione della performance individuale.

Le parti concordano di proseguire anche per gli anni 2018 – 2019 – 2020 il percorso di valorizzazione delle risorse umane della Città Metropolitana di Milano, anche attraverso l'applicazione dell'istituto contrattuale delle progressioni economiche orizzontali, secondo le disposizioni di cui all'accordo sindacale sottoscritto in data 14.12.2017, che trova integrale applicazione e a cui le parti fanno rinvio.

L'istituto delle progressioni economiche troverà applicazione nel 2018, per i dipendenti in servizio alla data dell'1.1.2018 e alle dipendenze dell'Ente alla data di sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Il personale dipendente della Città metropolitana distaccato in Afol o comandato presso l'Agenzia Regionale del Trasporto pubblico locale concorrerà alle selezioni per l'attribuzione delle p.e.o. con il riconoscimento della relativa anzianità in comando/distacco.

I contingenti di personale e i limiti percentuali di accesso sono rideterminati, ai fini delle progressioni orizzontali per gli anni 2018- 2019 e 2020, secondo la Tabella Allegata n.2. parte integrante del presente Contratto.

A seguito dell'introduzione di una ulteriore posizione (di cui alla tabella C del CCNL 21.5.2018) in corrispondenza delle categorie A, B, C e D, il personale

**interessato alle progressioni nella categoria massima di appartenenza concorrerà alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche a partire dal 2020.**

**Il personale stabilizzato nel 2018 potrà concorrere alle p.e.o. a partire dalle selezioni da definirsi nel 2021.**

**L'erogazione degli effetti delle progressioni economiche orizzontali relative al 2018 avverranno entro febbraio 2019, mentre quelle del 2019 avverranno entro il mese di maggio, compatibilmente con gli esiti delle procedure di valutazione del personale.**

## **Art. 20**

### **Area delle posizioni organizzative**

**Come previsto all'art. 13 del CCNL 21.5.2018, la Città metropolitana ha istituito l'Area delle posizioni organizzative, i cui incarichi sono conferiti dai dirigenti ai dipendenti classificati nella categoria D, con anzianità nella categoria di almeno 2 anni, per un periodo minimo di 1 anno a un periodo massimo non superiore a 3 anni.**

**I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono stati oggetto di confronto tra le parti ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.5.2018, conclusosi con verbale del 3.9.2018, integralmente richiamato.**

**Ai titolari delle posizioni organizzative viene riconosciuta, secondo i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance delle posizioni organizzative approvato dalla Città Metropolitana con decreto sindacale e tuttora vigente, una retribuzione di risultato nella misura del 25% della retribuzione di posizione, che sarà erogata indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo.**

**Secondo quanto previsto all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative sono corrisposte al di fuori dal fondo delle risorse decentrate della Città Metropolitana di Milano.**

**In relazione alla facoltà di attribuire incarichi ad interim ai titolari di posizione organizzativa, come previsto dal ccnl vigente, le parti convengono di prevedere l'esercizio di tale facoltà da parte dei dirigenti interessati, in caso di assenza per periodo prolungato del titolare della posizione superiore a 6 mesi, prevedendo la corresponsione nell'ambito della retribuzione di risultato al lavoratore incaricato di un ulteriore importo nella misura del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la PO oggetto dell'incarico ad interim.**



## **CAPO VI – LAVORO STRAORDINARIO**

### **ART. 21**

#### **Lavoro straordinario**

In relazione ai tempi di approvazione del bilancio di previsione annuale, l'Area del Personale può assegnare alle varie direzioni, in relazione alle attività da garantire, un budget di prestazioni straordinarie trimestrale, al quale le medesime dovranno attenersi, per garantire il contenimento dei limiti del Fondo stanziato.

Lo svolgimento delle prestazioni straordinarie e l'assegnazione dei budget saranno costantemente monitorate sulla base delle funzioni effettivamente assegnate e svolte nei Servizi della Città Metropolitana.

Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro sono straordinarie se espressamente e preventivamente autorizzate dal responsabile del servizio competente, diversamente sono ritenute volontarie e non soggette a remunerazione o riposo compensativo.

Le prestazioni straordinarie sono remunerate secondo le tariffe previste dal ccnl vigente, e in alternativa, su richiesta del dipendente, possono dare luogo a riposo compensativo da fruire su autorizzazione del dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il riposo compensativo deve essere fruito, di norma, entro il 31.12 dell'anno di effettuazione della prestazione, salvo particolari esigenze di servizio certificate dal responsabile.

Su richiesta del dipendente, la fruizione del riposo compensativo potrà essere prorogata al 30/6 dell'anno successivo.

Le prestazioni straordinarie, in caso di necessità ed urgenza o a fronte di eventi imprevedibili, devono essere rese dal personale interessato al servizio.

## **CAPO VII – SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E WELFARE INTEGRATIVO**

### **ART. 22**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, anche in relazione alla revisione della macrostruttura e alla revisione delle attività che origina rischi specifici.

A tale scopo l'Amministrazione ha aggiornato l'organigramma della sicurezza e ha adottato il nuovo Manuale della sicurezza, promuovendone la massima diffusione e fruibilità da parte dei Dirigenti, dei Preposti, degli RLS e degli altri soggetti coinvolti nel sistema della sicurezza per la sua concreta applicazione.

**L'Amministrazione forma, coinvolge e consulta i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), come indicato dal D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza, di salute e di prevenzione dei rischi.**

**I delegati RLS hanno accesso alla consultazione della documentazione in possesso dell'Amministrazione che deve rilasciarla entro massimo una settimana dalla richiesta.**

**Resta inteso che l'accesso è riservato ai dati anonimi e collettivi, riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.**

#### **ART. 23**

##### **Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro**

**Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nello sviluppo del personale, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione, della attuazione e monitoraggio dei principi di pari opportunità, della prevenzione del mobbing, del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e della valorizzazione delle differenze.**

**Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di miglioramento dell'ambiente di lavoro.**

**L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.**

**L'impegno dell'Ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dal D.lgs.183/10 in tema di azioni positive.**

**Le attività del CUG, ed in particolare il Piano Azioni Positive verranno presentate semestralmente al tavolo di trattativa, al fine di consentire il monitoraggio della applicazione degli strumenti adottati, inerenti le politiche di genere e il benessere lavorativo. Le parti si impegnano a far sì che si realizzi una effettiva collaborazione e sinergia tra il Cug e l'OPI nelle materie di comune interesse.**

#### **Art. 24**

##### **Iniziative di welfare integrativo**

**Le parti si impegnano, in applicazione dell'art.7 lett. h del CCNL 21.5.2018, a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale ed a valutare le proposte di progetti formulati dall'Organismo Paritetico di Innovazione e dal CUG.**

A tale scopo, si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione, nell'ambito delle risorse disponibili, delle misure e delle azioni per l'attuazione di quanto previsto dal ccnl vigente.

**ART. 25**  
**Lavoro Agile**

La Città metropolitana di Milano promuove il lavoro agile come modalità di lavoro funzionale all'organizzazione ed alle esigenze di conciliazione del personale, secondo i criteri stabiliti dal Piano di Azioni Positive vigente e più specificatamente dagli atti di indirizzo adottati dal Sindaco.

Il lavoro agile è rivolto anche al personale che presenta esigenze di conciliazione familiare e parentale, di salute personale, nel rispetto delle norme a tutela della salute e sicurezza nel lavoro.

Le parti si impegnano a estendere la pratica dello smart working e di qualsiasi altra azione positiva a tutte le Direzioni dell'Ente e promuoverne l'estensione ai dipendenti in distacco funzionale distaccati presso gli Enti partecipati.

Ciascun progetto individuale di lavoro agile deve essere valutato ai fini della telelavorabilità della prestazione in remoto e della congruità delle condizioni di sicurezza ambientale da parte dei dirigenti interessati.

Le parti concordano che, oltre al Lavoro Agile, continuino ad essere praticabili anche progetti individuali di e-work, nelle situazioni di conciliazione e con le modalità previste dal Piano di Azioni Positive.

Secondo quanto previsto dal ccnl 21.5.2018 possono essere individuate ulteriori forme di flessibilità.

Le parti si confrontano almeno una volta all'anno su diffusione e modalità di realizzazione del lavoro agile e e-work all'interno dell'Ente, in raccordo con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione e con il Comitato Unico di Garanzia della Città metropolitana.

**CAPO VIII – DISPOSIZIONI FINALI**

**ART. 26**  
**Monitoraggio e verifiche**

Si concorda di costituire, su richiesta delle OO.SS., un Osservatorio su base paritetica per l'approfondimento di specifiche problematiche applicative del presente contratto.

Le parti concordano di verificare l'attuazione di quanto convenuto nel presente contratto entro 6 mesi dalla stipulazione dello stesso, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del CCNL 22.1.2004.

**ART. 27**  
**Procedure di conciliazione e disapplicazioni di norme incompatibili**

**Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.**

**Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.**

**Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.**

**Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con il presente contratto.**

**Dichiarazione congiunta n.1**

**Le parti convengono di rinviare la disamina dell'applicazione e della attribuzione dell'indennità di polizia stradale ad un successivo approfondimento rispetto alla titolarità e al fabbisogno, alla luce della riorganizzazione.**

**IMPIEGO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018**

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Previsione 2017</b>	<b>Previsione 2018</b>
Progressioni economiche orizzontali CCNL 1/4/1999 art.17, c.2 lett. b) pregresse	1.850.000,00	2.150.000,00
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	527.912,00	527.912,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa CCNL 1/4/1999 art.17, c.2 lett. c)	2.100.000,00	
Indennità di turno CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	120.815,00	120.815,00
Indennità di rischio CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	16.450,00	16.450,00
Indennità di disagio CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.e) Indennità di maneggio valori CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	113.913,00	113.900,07
Indennità specifiche responsabilità CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.f)	185.000,00	185.000,00
Reperibilità CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	161.769,18	161.015,80
ACCESSORIO CFP	72.000,00	-
Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a)	1.315.073,43	1.380.000,00
Maggiorazione premio individuale		50.000,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO 2017</b>	<b>6.462.932,61</b>	<b>4.705.092,87</b>

## Contingenti di personale e limiti percentuali di accesso – tabella n. 2

Alle progressioni orizzontali accede una quota di dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente ed in possesso dei requisiti di cui sopra, entro i limiti percentuali, calcolati sui dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie, di seguito indicati.

Categoria	Limiti percentuali <b>anno 2018</b>	Limiti percentuali <b>anno 2019</b>
A		
B1	100%	
B3	100%	
C	60%	40%
D	50%	50%

Categoria	Limiti percentuali <b>anno 2020</b>	Limiti percentuali ipotesi <b>anno 2021</b>
A	100%	
B1	50%	50%
B3	33%	33%
C	33%	33%
D	33%	33%



CSA  
REGIONI AUTONOMIE LOCALI  
Coordinamento Regionale/Provinciale Lombardia  
Via Perugia, 15 - 20135 Milano  
tel. 025469764 fax 0291390985 e-mail: [fiademi@hotmail.com](mailto:fiademi@hotmail.com) - [csa@pec.fiadel.lombardia.it](mailto:csa@pec.fiadel.lombardia.it)

## DICHIARAZIONE A VERBALE

ART. 14 } CSA NON CONDIVIDE LA CREAZIONE DI 2 FASCE  
ECONOMICHE PER QUANTO RIGUARDA L'INDENNITÀ  
D'UFFICIO ALLA CAT. D.  
SAREBBE EQUO AUMENTARE ECONOMICAMENTE TUTTE  
LE POSIZIONI AVENTI DIRITTO ESISTENTI O DI  
NUOVA ASSEGNAZIONE

ART. 17 } CSA NON RITIENE AL MOMENTO UTILE  
EROGARE UNA QUOTA DI ECCELLENZA AL 5% DEI  
DIPENDENTI IN QUANTO L'ARGOMENTO ANDREBBE  
ESAMINATO CON ESTREMA ATTENZIONE ~~EROGATA~~  
IN UNA APPROPRIATA SEZIONE A LATERE

ART. 19 } CSA RITIENE CHE PER LE P.E.O.  
VENGANO UTILIZZATE LE GRADUATORIE GIÀ  
ESISTENTI CON DI CONSEGUENZA I CRITERI  
STESSI.

Firmato: Donato Policastro  
firmato: Roberto Carpenè



## DICHIARAZIONE A VERBALE AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

La Fp-Cgil, la Cisl-Fp e la Uil-Fpl sottoscrivendo, in data odierna, il presente Contratto integrativo validato all'unanimità dall'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori, rimarcano come, nell'economia complessiva dei tempi di confronto, siano stati accantonati temi importanti previsti dal recente CCNL FFL del maggio 2018 in settori fondamentali dell'Ente (ad es. Polizia Locale per il Titolo VI, strade, lavoro, protezione civile, edilizia e centri scolastici) e vadano conclusi confronti lasciati aperti in attesa di pronunciamenti esterni (incentivi tecnici).

Per affrontare tutto ciò riteniamo indispensabile aprire un serrato confronto entro il prossimo mese di febbraio.

Come firmatari faremo avere, nelle prossime settimane, proposte specifiche che sintetizzano le nostre posizioni.

Milano 18 dicembre 2018