



CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

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 sportello nei Centri per l'Impiego e integrazione dell'art. 15 CCDI 5.10.2023 "Indennità di specifiche responsabilità" previste per il personale distaccato in Afol Metropolitana.

In data 22 aprile 2024, da remoto, a seguito di convocazione del Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, si sono riunite la delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, RSU e OO.SS. della Città metropolitana, al fine di dare attuazione al "Verbale di tentativo obbligatorio di conciliazione" del 28.3.2024, ai sensi dell'art.2, comma 2 della L.146/90 smi, sottoscritto dal Viceprefetto Aggiunto.

In esecuzione del predetto Verbale, e per avviare un proficuo confronto sui temi sollevati, in data 15.4.2024 è stata trasmessa l'informativa alle RSU e alle OOSS, concernente la mappatura delle attività di Afolmet in cui la prestazione lavorativa può svolgersi da remoto ed una reportistica sul personale percettore di indennità di sportello, riconosciuto ai sensi dell'art. 14 CCDI 5.10.2023. In data 17.4, infine, è stata integrata l'informativa inerente la mappatura dello smart working svolto nel mese di marzo u.s.

In data 22 aprile 2024, le parti, dopo ampio dibattito, hanno sottoscritto l' Ipotesi di **Accordo**, concernente **"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 sportello nei Centri per l'impiego e integrazione dell'art. 15 del medesimo ccdi 5.10.2023 "Indennità di specifiche responsabilità" previste per il personale distaccato in Afolmet"**.

In data 3/05/2024 il Collegio dei Revisori ha espresso parere positivo in merito all'Ipotesi di accordo con nota prot. n. 75589.

In data 30/5/2024 con Decreto del Sindaco R.G. n. 125/2024 è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione 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 sportello nei Centri per l'Impiego e integrazione dell'art. 15 CCDI

5.10.2023 “Indennità di specifiche responsabilità” previste per il personale distaccato in Afol metropolitana.

Tutto ciò premesso, **oggi 5 settembre 2024**, al fine di dare attuazione alle norme di cui sopra, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

Per la parte pubblica:

- dr. Antonio Sebastiano Purcaro	FIRMATO
- dr. Alberto Di Cataldo	FIRMATO
- dr. Ermanno Matassi	FIRMATO
- dr. Federico Ottolenghi	FIRMATO

Per la parte sindacale

- RSU - Coordinatore - Davide Volante	FIRMATO
- RSU - Enrico Salomi -	FIRMATO
- CGIL FP - Alexandra Bonfanti	FIRMATO
- CISL FP - Amilcare Tosoni	FIRMATO
- CISL FP - Onoria Cempellin	FIRMATO
- UIL FPL - Giuseppe Cafaro	FIRMATO
- CSA RAL - Roberto Carpenè	FIRMATO

Premessa

In data 8 giugno 2022, tra la Città metropolitana di Milano, Afol Metropolitana, la RSU e le OO.SS. (Parti) è stato sottoscritto il *Protocollo di intesa per la costituzione di un Tavolo permanente per la gestione del rapporto di lavoro dei/lle dipendenti della Città metropolitana distaccati/e presso Afol metropolitana e Eurolavoroscarl (oggi incorporata in Afolmet)*.

Nel medesimo Protocollo, si precisava che il personale distaccato interessato dipende giuridicamente ed economicamente dalla Città metropolitana, datore di lavoro; ai dipendenti distaccati pertanto si applica il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/25 del 5.10.2023 dell’Ente, ai sensi dell’art.1, per quanto compatibile.

Il personale è tuttavia anche assoggettato al potere organizzativo di Afol Metropolitana nello svolgimento della prestazione lavorativa, che è funzionale all’erogazione dei servizi orientati a soddisfare bisogni ed erogare servizi nel mercato del lavoro metropolitano.

Tale peculiarità della gestione del personale determina la necessità di avviare un percorso condiviso, finalizzato all’individuazione di specifiche modalità gestionali, adeguate alla peculiarità del distacco posto in essere, ferme restando le reciproche prerogative delle istituzioni coinvolte.

In data 19.3.2024 la RSU e le Organizzazioni sindacali inoltravano all'Amministrazione e ad Afolmet il documento "Mozione approvata all'unanimità dall'assemblea delle/dei distaccati/e presso Afol" adottata di concerto con la RSU e le OO.SS. e adivano la Prefettura per l'avvio della procedura di raffreddamento del conflitto ai sensi dell'art.2, comma 2 della L.146/90 smi. In data 23 marzo us. l'Ufficio di Gabinetto della Prefettura convocava le parti per il 28.3.2024 alle ore 17.00 da remoto, per la procedura de quo. L'incontro suddetto si è concluso con il "Verbale di tentativo obbligatorio di conciliazione" del 28.3.2024, ai sensi dell'art.2, comma 2 della L.146/90 smi, sottoscritto dal viceprefetto Aggiunto, che stabilisce un incontro tra le parti per il 22 aprile 2024 per:

- dirimere il tema dello smart working;
- prevedere un addendum sui criteri di applicazione delle indennità di maggiori responsabilità al personale distaccato, in relazione agli incarichi conferiti, entro maggio p.v.;
- definire congiuntamente il perimetro di applicazione per il riconoscimento dell'indennità di disagio/sportello prevista all'art. 14 CCDI della Città metropolitana del 5.10.2023.
- calendarizzare altri incontri successivi per i restanti temi della vertenza.

- In data 22 aprile 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo concernente **"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 sportello nei Centri per l'impiego e integrazione dell'art. 15 del medesimo ccdi 5.10.2023 "Indennità di specifiche responsabilità" previste per il personale distaccato in Afolmet."**

Per i motivi sopra specificati:

1) a far tempo dalla sottoscrizione definitiva del presente Accordo, al personale dipendente della Città metropolitana distaccato in Afolmet, addetto ai servizi dei Centri per l'impiego che presta attività di sportello all'utenza sarà corrisposta l'indennità di disagio alle condizioni di lavoro di seguito precisate, che integrano l'art.14 CCDI 5.10.2023 della Città metropolitana, mantenendo la tariffa giornaliera prevista dal medesimo art.14 CCDI 5.10.2023, in attuazione dell'art.84-bis del CCNL 16.11.2022.

A tale scopo si interpreta l'art.14 CCDI nel senso che è riconosciuto anche il disagio del personale che eroga il servizio di front office in presenza a favore di utenti che richiedano il servizio di sportello da remoto, con collegamento tramite piattaforme di riunioni e conferenze on line, come di seguito specificato, considerata la criticità delle condizioni di lavoro e/o anche per la tutela di utenti fragili.

2) al personale distaccato al quale sono conferiti incarichi di responsabilità sono riconosciute le rispettive indennità sulla scorta dei criteri di cui al CCDI di Afol metropolitana 2023/25 - art.18 - in relazione agli incarichi conferiti.

Pertanto, le parti condividono di integrare l'art.14 CCDI 5.10.2023 con l'interpretazione autentica e di integrare l'art. 15 del medesimo CCDI 5.10.2023, come segue:

ART.1

INTEGRAZIONE DELL'ART.14 CCDI 5.10.2023 "INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI LAVORO" CON L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CONDIZIONI DI DISAGIO CHE DETERMINANO IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ DI SPORTELLO PER IL 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

L'art.14 "Indennità di condizioni di lavoro" del CCDI 5.10.2023 prevede che tra le attività disagiate che originano l'indennità di cui all'art. 84bis ccnl 16.11.2022 si considerino le attività comportanti rapporto diretto e continuativo con l'utenza, front office, svolto per almeno 4 ore giornaliere. A seguito di interpretazione autentica tra la parti, con riferimento 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, l'articolo è così integrato:

"In considerazione del disagio dovuto alla complessità del contesto in cui è erogato il servizio e alla peculiarità degli utenti fruitori, l'indennità di sportello al personale distaccato nei Centri per l'impiego, pari a 5 euro giornaliere, svolto per almeno 4 ore, è riconosciuta per l'attività nei seguenti casi:

- attività comunque erogata in presenza, su appuntamento o da flusso;
- in caso in cui l'espletamento del servizio sia compromesso o reso impossibile dal malfunzionamento dei sistemi informativi, non dipendente dalla volontà del personale;
- in caso di mancata presentazione allo sportello da parte dell'utente, su appuntamento, senza preavviso, a fronte della presenza e disponibilità dell'operatore/trice;
- in caso di erogazione del servizio in presenza da parte dell'operatore/trice con un/una utente collegato/a da remoto, mediante collegamento tramite piattaforme di riunioni e conferenze on line, regolarmente tracciato, in modo di aver certezza della sua effettività, come previsto nel decreto n.11945/2022 della Regione Lombardia e secondo le modalità previste dal sistema informativo regionale, in ragione di personali o oggettive condizioni di criticità/fragilità addotte dall'utente. Resta fermo che la presenza dell'operatore/trice in sede è finalizzata ad avere colloqui con utenti in presenza, i quali rappresentano la modalità ordinaria e prevalente di svolgimento dell'attività in sede.

L'indennità riferita alle fattispecie di cui sopra sarà riconosciuta con la sottoscrizione definitiva del presente Accordo del 5 settembre 2024 e nel CCDI 2024 - parte economica".

Le parti convengono di monitorare l'attuazione del presente articolo entro il 31 dicembre 2024.

ART. 2

INTEGRAZIONE DELL'ART.15 CCDI 5.10.2023 "INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ" PREVISTE PER IL PERSONALE DISTACCATO IN AFOL METROPOLITANA

All'art.15 CCDI 5.10.2023 della Città metropolitana "Indennità di specifiche responsabilità" è aggiunto il seguente paragrafo:

"Per quanto riguarda il personale distaccato ad Afol metropolitana, sono state riconosciute al personale a cui sono stati conferiti incarichi previsti dal CCDI di Afolmet 2023/25, le indennità per specifiche responsabilità assegnate da Afolmet stessa per il 2023, secondo gli importi ivi indicati, nei limiti dello stanziamento previsto in sede di contrattazione decentrata pari a 35.000 euro.

I criteri di conferimento e gli importi delle indennità sono previsti nel Contratto Collettivo decentrato integrativo di Afol Metropolitana, all'art. 18, "Indennità per specifiche responsabilità (Misure e criteri generali) e relative Tabelle, in relazione alle posizioni conferite con riferimento alle fattispecie caratterizzate da specifiche responsabilità, di cui al comma 6, come segue:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

La Città metropolitana, in sede di contrattazione decentrata, stabilisce un limite massimo di spesa annuale per le predette indennità, compatibilmente al Fondo risorse decentrate.

Afol comunica a Città metropolitana gli incarichi affidati al personale, specificandone oggetto e compenso nei limiti dello stanziamento".

ART.3

LAVORO A DISTANZA

Le parti convengono che l'utilizzo della modalità di lavoro agile, resa praticabile mediante la sottoscrizione di specifico accordo integrativo individuale, nel rispetto dei criteri previsti dal Titolo VI del CCNL 16.11.2022, verrà promosso tramite scelte organizzative volte a favorirne l'accesso, compatibilmente alla natura dei servizi erogati

dai Centri per l'Impiego e nel rispetto degli obiettivi che Città metropolitana, anche tramite Afol stessa, deve conseguire sulle politiche del lavoro, tenuto conto del rispetto del criterio della prevalenza dell'erogazione del servizio in presenza.

Le parti si impegnano a monitorare l'applicazione del presente articolo, entro il 31 dicembre 2024, al fine di valutarne le ricadute e mettere in atto azioni volte alla soluzione di eventuali criticità e disomogeneità.

ART. 4 DECORRENZA E MONITORAGGIO

Le parti convengono che l'estensione delle indennità di cui all'art. 1 ai soggetti interessati dal presente Accordo troverà applicazione con decorrenza dalla sottoscrizione definitiva dello stesso, in relazione al servizio effettivamente prestato, secondo le prescrizioni organizzative disposte dai competenti Servizi di Afol Metropolitana.

Per l'indennità di cui all'art. 2, per il 2024, si rinvia al CCDI 2024 - parte economica".

ART. 5 NORMA DI RINVIO

Per quanto non disposto nel presente Accordo, si rinvia al CCDI 5.10.2023.