

Milano, 12.04.2021

Al Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Mario Carnevale

Dott.ssa Mariella Spada

Dott. Giuseppe Zoldan

Oggetto: Relazione illustrativa Preintesa per la ricognizione degli istituti applicabili al personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile

Egregio Collegio,

Con la presente trasmettiamo la relazione Illustrativa della Preintesa per la ricognizione degli istituti applicabili al personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile.

La Preintesa, è stata sottoscritta con condivisione formale in data 30.03.2021, nelle more della definizione di apposita regolamentazione in sede di contrattazione nazionale, così come prevista dal Patto per l'Innovazione e la coesione sociale del 10.3.2021.

La relazione illustrativa è corredata dai seguenti allegati:

1. Preintesa per la ricognizione degli istituti applicabili al personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile
2. Verbale sulle Linee organizzative del Lavoro Agile
3. Linee organizzative del Lavoro Agile

Trattandosi di un accordo stralcio avente natura ricognitiva della disciplina contrattuale nazionale e integrativa applicabile alla prestazione resa in modalità agile, la presente relazione è costituita solo dalla Parte Illustrativa mentre per la Parte Tecnico-finanziaria si rinvia alla relazione che verrà presentata in sede di controllo della destinazione delle risorse decentrate relative al corrente anno.

Distinti saluti.

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Avv. Valerio Iossa

COMUNE DI MILANO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo personale

non appartenente all'Area separata della Dirigenza
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	30.03.2021 - sottoscrizione, mediante condivisione formale, della Preintesa per la ricognizione degli istituti applicabili al personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile		
Periodo temporale di vigenza	L'accordo stralcio produce i suoi effetti dalla data di definitiva stipulazione		
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Direttore Operativo: Dott.ssa Carmela Francesca</p> <p>Componenti: Direttore Organizzazione e Risorse Umane: Avv. Valerio Iossa Direttore Amministrazione Risorse Umane: Dott. Francesco Longoni Direttore Area Organizzazione e Sviluppo Professionale: Dott.ssa Marina Ristori</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA, RSU</p>		
Soggetti destinatari	Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Ricognizione degli istituti applicabili al personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile con particolare riguardo agli:</p> <ol style="list-style-type: none"> Istituti rimessi alla contrattazione integrativa <ul style="list-style-type: none"> - Indennità - Performance Istituti della contrattazione collettiva nazionale e prestazione in modalità agile <ul style="list-style-type: none"> - Indennità di reperibilità - Lavoro straordinario - Riposo settimanale - Turnazione - Indennità correlate alla funzione/posizione - Permessi ad ore 		
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="432 1637 758 1794">Intervento dell'Organo di controllo interno.</td><td data-bbox="758 1637 1457 1794">È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</td></tr> </table>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?		

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? È in corso di definizione. Il piano verrà approvato successivamente all'adozione del Bilancio di competenza
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il programma costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione aggiornato con deliberazione G.C. n. 306 del 26.03.2021
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? È stata esaminata dall'OIV. È in corso di validazione.
		Eventuali osservazioni

I.2 - Modulo 2 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

La Preintesa, sottoscritta in data 30.03.2021, concerne la ricognizione degli istituti applicabili al personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile:

La Preintesa si compone di 2 Parti:

- ✓ Parte Prima: Istituti rimessi alla contrattazione integrativa relativamente alla prestazione in lavoro agile
- ✓ Parte seconda: Istituti della contrattazione collettiva nazionale e prestazione in modalità agile

✓ PARTE PRIMA: ISTITUTI RIMESSI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA RELATIVAMENTE ALLA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

Gli istituti richiamati nella Preintesa, parte prima, sono disciplinati nel Contratto Integrativo sottoscritto in via definitiva il 27.02.2020. Si riportano di seguito alcune specifiche annotazioni riguardanti la prestazione lavorativa resa in modalità agile con particolare riguardo a:

1. INDENNITA'

- Indennità condizioni lavoro
- Indennità di servizio esterno
- Indennità per specifiche responsabilità/di funzione

2. PERFORMANCE (Capo III e Capo IV C.I. 27.02.2020)

INDENNITA'

TITOLO II - Capo V- Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità				Prestazione in lavoro agile
Art. 13	INDENNITA CONDIZIONI LAVORO	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. d) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art. 70-bis: "Indennità Condizioni Lavoro"	<p>L'indennità condizioni lavoro, come disciplinata dall'art. 70-bis C.C.N.L. 2018, accorpa le indennità di disagio, rischio e maneggio valori previste dalla previgente contrattazione nazionale.</p> <p>L'articolo del CI relativo all'unica indennità di condizioni lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - individua le <u>causali erogative</u> che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente appartenente alla cat. B,C,D nella struttura organizzativa di appartenenza, indipendentemente dalla categoria o dal profilo di appartenenza: <ul style="list-style-type: none"> a) Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta <u>esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore</u>. Il CI definisce e individua le attività esposte a rischio. b) Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'<u>esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio</u>. Il CI definisce e individua le attività esposte a disagio. c) Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino <u>maneggio di valori</u> unicamente per le gestioni contabilmente riscontrabili dalla Direzione Bilancio e Partecipate. Il CI definisce la scala di valori maneggiati per l'individuazione del relativo riconoscimento economico - Individua le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (<i>benchmark esterno</i>) 	<p>Art. 1 -punto 1 Preintesa 30.03.2021</p> <p>L'indennità condizioni di lavoro è riconosciuta ogni qualvolta nel corso della prestazione resa in modalità "agile" siano riscontrati i fattori di esposizione del Contratto Integrativo 27.2.2020, quali elementi necessari ai fini del suo riconoscimento. L'indennità spetta secondo le modalità definite nel richiamato art.13</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Individua le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (<i>benchmark interno</i>) - Definisce un sistema di pesatura delle tre causali erogative in base all'entità dell'esposizione che il singolo fattore rappresenta - Definisce le modalità di determinazione dell'indennità condizioni lavoro sino al massimo dell'entità del compenso previsto dal CCNL (art. 70-bis) in € 10,00 giornalieri. <p>A seguito della verifica dell'effettivo svolgimento dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori viene definito il relativo <u>grado di esposizione</u> prendendo a riferimento le relative tabelle dei singoli fattori.</p> <p>Effettuata tale verifica viene determinato il Peso Ponderato dell'Indennità (PPI) si fini della determinazione dell'Indennità spettante.</p> <p>Determinato il valore del PPI viene determinato il corrispondente valore dell'Indennità (VI), in base alla scala di valori previsto nel CI</p>	
Art. 15	INDENNITA SPECIFICHE RESPONSABILITA'	<p>CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. F Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"</p> <p>Art. 70-quinques "Indennità per specifiche responsabilità"</p>	<p>Il CCNL 2018 (art. 70-quinques) prevede la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale appartenente alla cat. B, C, D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, con un'indennità di importo superiore a € 3.000 annui lordi.</p> <p>Il medesimo CCNL prevede inoltre la possibilità di riconoscere al personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa un'indennità di importo non superiore a € 350,00 per lo svolgimento delle seguenti funzioni: Ufficiale di Stato Civile Ufficiale di Anagrafe Ufficiale Elettorale Responsabile dei Tributi Archivistico Informatico Addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico Formatori Professionale Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori</p> <p>Il presente articolo del CI, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. f, individua le seguenti posizioni che comportano lo svolgimento di specifiche responsabilità <i>per il personale di categoria D</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di Procedimento e di Attività complesse (valore del compenso da € 1.020,00 a € 1.200,00 sulla base di specifici elementi di pesatura) - Responsabilità di Sistemi Relazionali Complessi 	<p>Art. 1 -punto 3 Preintesa 30.03.2021</p> <p>L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 15 del C.I. 27.2.2020 è regolarmente riconosciuta nelle giornate di prestazione lavorativa in modalità agile.</p>

			<p>(valore del compenso da € 840,00 a € 1.000,00 sulla base di specifici elementi di pesatura)</p> <p>per il personale di categoria C e B3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di Processo e Particolare Rilevanza Professionale (valore del compenso da € 510,00 a € 720,00 sulla base di specifici elementi di pesatura) - Responsabilità di Squadra (valore del compenso da € 320,00 a € 500,00 sulla base di specifici elementi di pesatura) <p>Esso prevede inoltre un riconoscimento economico in misura di € 350,00 annui ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C, D cui viene attribuita con atto formale degli enti la qualifica di ufficiale di stato civile, di anagrafe e elettorale.</p> <p>Si prevede inoltre la possibilità di riconoscere la presente indennità per compensare le responsabilità affidate agli archivisti informatici, al personale addetto ai servizi di protezione civile e per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.</p>	
--	--	--	---	--

TITOLO II - Capo VI- Sezione Polizia Locale				
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione	Prestazione in modalità agile
Art. 17	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	<p>CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, e) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"</p> <p>Art. 56, quinquies "Indennità di Servizio Esterno"</p>	<p>Il C.C.N.L. 2018 (art. 56-quinques) stabilisce che al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornaliere: € 1,00- € 10,00</p> <p>L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento delle attività in ambiente esterno.</p> <p>Il presente articolo del CI, in coerenza con quanto previsto dal CCNL nella norma richiamata e nell'ambito della contrattazione prevista dall'art. 7, comma 4, lett. e, prevede quanto segue:</p> <p>-L'indennità di servizio esterno è riconosciuta al personale di categoria C che svolge in via continuativa la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza nella misura di € 10,00 per ogni giornata di effettivo servizio. Nel servizio esterno è incluso il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni</p>	<p>Art. 1 punto 2 Preintesa 30.03.2021</p> <p>Non è compatibile il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno nelle giornate in cui la prestazione viene svolta in modalità agile</p>

			<p>e/o atti prioritari, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto.</p> <p>-L'indennità è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'adempimento dell'attività.</p> <p>-L'indennità non compete in ogni caso di assenza dal servizio e qualora la prestazione resa sia stata inferiore alla metà del valore giornaliero ordinario ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time)</p> <p>-L'indennità non è cumulabile, così come prevede il CCNL 2018, con l'indennità condizioni di lavoro.</p>	
Art. 18	INDENNITA' DI FUNZIONE	<p>CCNL 21.05.2018</p> <p>Art. 56-sexies</p> <p>"Indennità di Funzione"</p> <p>Art. 7, comma 4, w)</p> <p>"Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"</p>	<p>Il CCNL 2018 (art. 56 sexies) prevede la possibilità di erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, non incaricato di posizione organizzativa, una <u>indennità di funzione</u> per compensare l'esercizio di responsabilità connesse al grado rivestito.</p> <p>L'ammontare dell'indennità è determinato fino ad un massimo di 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità tenendo conto dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del grado rivestito e delle connesse responsabilità - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti <p>Per il personale della Polizia Locale l'indennità di funzione sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità.</p> <p>Il presente articolo definisce in coerenza con il CCNL 2018, i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno e la misura entro i valori previsti dall'art. 56-quinques .</p> <p>Il sistema di definizione dell'indennità si basa su tre variabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grado rivestito - Responsabilità connesse al ruolo - Caratteristiche istituzionali, dimensionali ed ambientali dell'amministrazione <p>Per la definizione del <u>grado rivestito</u> si fa riferimento alla normativa regionale, A ciascun grado (o segno distintivo) vigente ed alle responsabilità ad esso connesse viene assegnato un valore economico da un minimo di € 1.330,00 a € 2.565,00</p> <p>Per il personale di cat. C, la graduazione del sistema delle responsabilità, oltre che al grado (o segno distintivo) viene articolato</p>	<p><i>Art. 1 -punto 3 Preintesa 30.03.2021</i></p> <p>L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 18, comma 4, punti 1 e 2 del C.I. 27.2.2020 è regolarmente riconosciuta nelle giornate di prestazione lavorativa in modalità agile.</p>

			<p>anche in funzione al ruolo rivestito su tre variabili di attività prestate in autonomia gestionale:</p> <p>I. Interazioni complesse con più soggetti, anche esterni al Corpo di Polizia Locale, finalizzato a fornire indicazioni operative e a garantire supporto gestionale ad una molteplicità di operatori</p> <p>II. Supporto al personale di ruolo dirigenziale o ai responsabili di unità in relazione alla pianificazione di attività di più servizi o al miglioramento organizzativo, nonché nella gestione di rapporti di natura istituzionale con soggetti esterni all'Ente</p> <p>III. Gestione di attività operative che richiedono capacità gestionale per attività complesse.</p> <p>Il valore dell'indennità commisurata a questa variabile varia da € 500,00 a € 550,00 in funzione dell'assolvimento dei compiti sopraindicati</p> <p>In relazione alla rilevante complessità organizzativa del Comando di Polizia Locale e alle connesse competenze, responsabilità e attività distribuite sul territorio comunale è prevista per il personale chiamato a svolgere la propria attività in situazioni ambientali e territoriali diverse da quelle ordinariamente spettante che comporta un diverso e maggiore livello di responsabilità rispetto al grado (o segno distintivo) e al ruolo agito è previsto un valore dell'indennità spettante al personale di categoria C, definito in € 18,00 per ciascuna attività prestata in situazioni ambientali e territoriali diverse da quelle ordinariamente svolte, su specifica richiesta del Comando.</p> <p>L'importo previsto in base alle tre variabili costituenti la predetta indennità è cumulabile entro il valore massimo previsto e viene corrisposto per 12 mensilità.</p>	
--	--	--	--	--

TITOLO II -Capo II - PERFORMANCE				
Articolo C.I. 27.02.2020	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione	Prestazione in lavoro agile Art. 2 -Preintesa 30.03.2021
Art. 7	Criteri Generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per la ripartizione delle risorse disponibili	CCNL 21.05.2018 Art. 68: "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 7, c. 4, lett. b) : "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	L'articolo richiama il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Milano e stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale sono distribuite apprezzando i seguenti livelli della prestazione lavorativa: - una quota (80%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento degli obiettivi e delle attività - un'ulteriore quota (20%) è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale Rispetto alla previgente contrattazione integrativa, il CI pertanto, innalza la quota dell'incentivazione correlata alla performance individuale (dall'8% e al 20%) rispetto a quella organizzativa (dal 92% all'80%).	La prestazione in lavoro agile concorre a tutti gli effetti al raggiungimento dei livelli di performance organizzativa ed individuale che rimane pertanto disciplinata dal Sistema di Misurazione della Performance vigente nel tempo e da quanto previsto al Capo III e Capo IV del Contratto Integrativo 27.02.2020
Art. 8	Disciplina del premio differenziale individuale	CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lett. b "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 69 "Differenziazione del premio individuale"	L'articolo disciplina i criteri e le modalità per l'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale, introdotto dal CCNL 2018 (art. 69). Esso prevede il riconoscimento di un premio aggiuntivo alla percentuale massima del 2% dei dipendenti di ciascuna Direzione che hanno ricevuto le valutazioni più alte. La maggiorazione individuale è pari al 30% del valore medio del premio incentivante. Al finanziamento di questo istituto sono destinate prioritariamente le risorse che residuano successivamente alla liquidazione dei premi incentivanti. Il sistema si applica alla distribuzione del premio a partire dall'anno 2020.	La prestazione in lavoro agile concorre a tutti gli effetti al raggiungimento dei livelli di performance organizzativa ed individuale che rimane pertanto disciplinata dal Sistema di Misurazione della Performance vigente nel tempo e da quanto previsto al Capo III e Capo IV del Contratto Integrativo 27.02.2020
Art. 9	Criteri di bilanciamento tra istituti premiali	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. a) e b) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	Il presente articolo introduce e disciplina il sistema di bilanciamento tra incentivi specifici (<i>in primis</i> gli incentivi previsti da disposizioni di legge) e il premio collegato alla performance per il personale di comparto o la retribuzione di risultato per i titolari di incarico di posizione organizzativa/alta professionalità. Il sistema, lasciando invariato l'ammontare dell'incentivazione specifica, agisce sulla produttività riducendola di un importo progressivo definito per singoli scaglioni. In ogni caso, la trattenuta	La prestazione in lavoro agile concorre a tutti gli effetti al raggiungimento dei livelli di performance organizzativa ed individuale che rimane pertanto disciplinata dal Sistema di Misurazione della Performance vigente nel tempo e da quanto previsto al Capo III e Capo IV del Contratto Integrativo 27.02.2020

			non potrà superare il 90% dell'incentivo della produttività e della retribuzione di risultato spettante annualmente. La clausola prevede, infine, di destinare le risorse prodotte per effetto dell'applicazione del presente sistema di bilanciamento a favore dei dipendenti che non hanno accesso a tali incentivazioni specifiche.	
--	--	--	---	--

TITOLO II -Capo III – ALTRE FORME DI INCENTIVAZIONE				
Art. 10	Progetti speciali	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. a) e b) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	L'articolo prevede la possibilità di individuare nell'ambito del ciclo di programmazione triennale dell'Ente progetti speciali di miglioramento ai quali destinare una quota minoritaria delle risorse decentrate variabili previste dall'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 2018. La quantificazione delle risorse da destinare al finanziamento dei singoli progetti è attività datoriale e la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse viene effettuata a preventivo nelle forme di relazione sindacale prevista dal CCNL	La prestazione in lavoro agile concorre a tutti gli effetti al raggiungimento dei livelli di performance organizzativa ed individuale che rimane pertanto disciplinata dal Sistema di Misurazione della Performance vigente nel tempo e da quanto previsto al Capo III e Capo IV del Contratto Integrativo 27.02.2020

PARTE SECONDA: ISTITUTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE

La Parte seconda prende in considerazione le connessioni tra gli istituti della Contrattazione Nazionale e la prestazione in modalità agile

1. Indennità di reperibilità

Art.	denominazione	Disciplina di riferimento	Descrizione	Prestazione in modalità agile
Art. 14	Criteri per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. i, Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art. 24 "Reperibilità"	Il CCNL 2018 disciplina l'istituto in esame all'art. 24 prevedendo che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Il CCNL 2018 al medesimo art. 24 e all'art. 7 prevede la possibilità in sede di contrattazione integrativa di elevare questo limite nonché la misura dell'indennità fino ad un massimo di € 13,00. Con il presente articolo del CI si prevede l'innalzamento del limite fino a 8 turni e la corresponsione per le giornate eccedenti le sei giornate mensili, di un'indennità di € 13,00 per ogni turno di 12 ore.	L'indennità di reperibilità, disciplinata dall'art. 24 CCNL 2018, così come integrata dall'art. 14 C.I. 27.02.2020, nelle giornate in cui la prestazione è resa in modalità agile, viene riconosciuta nel caso di prestazione lavorativa richiesta nella fascia di disconnessione prevista al punto 8 delle Linee Organizzative sul Lavoro Agile (al di fuori della fascia oraria 7-21)

2. Lavoro straordinario

Disciplina di riferimento	Descrizione	Prestazione in modalità agile
Art. 38 CCNL 14.9.2000	In base all'art. 38 CCNL 14.9.2000, le prestazioni straordinarie sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro	1. La prestazione lavorativa in lavoro agile non è compatibile con il lavoro straordinario. Eccezionalmente, nelle giornate di prestazione agile ad opera del Direttore competente potrà essere autorizzata una prestazione di lavoro straordinario, qualora sia riscontrabile la necessità di proseguire la prestazione oltre la fascia di lavoro tra le 7.00 e le 21.00, una volta assolto il proprio debito orario come definito nelle linee organizzative art. 8 comma 2 (la giornata lavorativa è ordinariamente articolata in h. 7.12, salvo l'orario giornaliero diverso per particolari profili professionali -es personale educativo/docente - o in presenza di orari giornalieri diversi stabiliti dalla contrattazione collettiva e integrativa).

3. Prestazioni rese nelle giornate di riposo settimanale

Disciplina di riferimento	Descrizione	Prestazione in modalità agile
Art. 24 CCNL 14.9.2000	La norma disciplina il trattamento del personale per le attività prestate in giorno festivo	Alle eventuali prestazioni in modalità agile rese, per improrogabili esigenze di servizio, nelle giornate di riposo settimanale sarà riconosciuto il trattamento previsto dall'art. 24 del c.c.n.l. 14.9.2000.

4. Turnazione

Disciplina di riferimento	Descrizione	Prestazione in modalità agile
Art. 23 CCNL 21.5.2018	La norma prevede la possibilità di istituire turni giornalieri di lavoro in relazione a specifiche esigenze organizzative e funzionali. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.	La Preintesa riconosce che, ove il servizio cui è assegnato il lavoratore agile sia svolto in presenza in regime di turnazione e la prestazione in modalità agile, per effetto dell'accordo individuale stipulato dal lavoratore e dal proprio Responsabile, debba rendersi in forma rigida per l'erogazione dei servizi agli utenti e ciò comporti una articolazione oraria avvicinata al mattino e al pomeriggio, al lavoratore viene riconosciuta l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

5. Istituti correlati alla funzione/posizione

La Preintesa riconosce tutte le indennità e gli istituti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale correlati alla funzione e alla posizione durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile (retribuzione di posizione/risultato personale con incarico di PO/AP- indennità professionali di cui all'art. 37 Ccnl 1995)

6. Assenze riposi permessi orari

Le assenze, i riposi e i permessi che la normativa e la contrattazione collettiva nazionale consentono di fruire ad ore possono essere utilizzati nella prestazione in modalità agile, durante la fascia oraria di compresenza.

7. Diritti sindacali

Ai rappresentanti sindacali delle OO.SS. e RSU viene riconosciuta nella giornata di lavoro agile la fruizione di permessi sindacali orari. Al personale in lavoro agile sono garantiti i diritti sindacali, compresa la partecipazione ad ore alle assemblee durante l'orario di lavoro come disciplinato dall'articolo 56 CCNL 14.9.2000. La comunicazione relativa alla partecipazione deve essere trasmessa dal/dalla dipendente alle Unità Funzioni Trasversali.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

c) Gli effetti abrogativi impliciti

La Preintesa ha per oggetto la ricognizione degli istituti applicabili alla prestazione resa in modalità agile come disciplinati in sede di contrattazione integrativa e di contrattazione Nazionale. Essa concerne le modalità applicative dei diversi istituti contemplati e pertanto non determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

La Preintesa richiama il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Milano e prevede l'applicazione dei medesimi criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al Capo III e IV del C.I. 27.02.2020 anche in caso per le prestazioni rese in modalità agile.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Non previsto

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

La disciplina relativa alla Performance prevista nel Contratto Integrativo (Titolo II- Capo II), così richiamata al punto 2 della Preintesa, si ispira al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente anche resa in modalità agile– discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.