

ALLEGATO 2024 AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data **27 settembre 2024 alle ore 14.00** presso la sede legale di Milano Ristorazione Spa, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **Milano Ristorazione S.p.A.** (di seguito anche solo “la Società”), rappresentata da

[...omissis] – Responsabile Risorse Umane

[...omissis] – Direttore Gestione Operativa

- **le OO.SS. territoriali CCNL Funzioni Locali:** (P /A/collegato da remoto):

OO.SS. Territoriale CGIL FP [...omissis] P [X] A[]

OO.SS. Territoriale UIL FPL [...omissis] P [X] A[]

OO.SS. Territoriale CISL FP [...omissis] - collegato da remoto P [X] A[]

OO.SS. Territoriale CSA [...omissis] - collegato da remoto P [X] A[]

- le RSU CCNL Funzioni Locali: P [X] A[]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [...] A[X]

[...omissis] P [] A[X]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [] A[X]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [X] A[]

[...omissis] P [X] A[]

di seguito unitamente anche solo “Le Parti”.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono in presente accordo che costituisce parte integrante del contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Allegato al CCI 2023/2025 del 27/09/2024

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL 2019-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 2019-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i *“differenziali stipendiali”* di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL 2019-2022;
2. L'attribuzione dei *“differenziali stipendiali”*, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **quattro** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica all'interno dell'area; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 2019-2022;
5. il numero di *“differenziali stipendiali”* attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile della Funzione Risorse Umane (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dalla Società e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
9. le graduatorie di cui al comma precedente vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella riportata in fondo al presente allegato;
10. L'esito delle singole graduatorie viene portato a conoscenza dei dipendenti interessati con pubblicazione sulla intranet aziendale e diventano definitive dopo cinque giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante richiesta scritta da presentare al Responsabile Risorse Umane, entro detto termine

(5 gg). Trascorso tale periodo, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, si provvede alla conferma o alla modifica e la graduatoria, diviene definitiva;

11. Per l'anno 2024 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	NUMERO DIPENDENTI PER AREA (07_2024)	COSTO UNITARIO per FULL TIME	COSTO COMPLESSIVO FTE	PROGRESSIONI PER AREA max 50%	COSTO STIMATO ANNO 2023
Operatori	10	550	2.563 €	5	1.281 €
Operatori esperti	225	650	108.017 €	113	54.009 € (69.000 € max*)
Istruttori	8	750	5.875 €	4	2.937 €
Funzionari	1	1.600	1.600 €	1	1.600 €
TOTALE	244		118.055 €	123	59.827 € 74.818 € (max*)

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento per l'Operatori Esperti qualora sia interessato personale con percentuale part time più elevata.
Le unità sono arrotondate per eccesso.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

art. 14, comma 2, lettere a), b), c), d) e f) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 2019-2022

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite	60	Media del punteggio conseguito nelle ultime tre valutazioni della performance individuale (o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità) moltiplicata per 0,6 punti. In assenza di tre valutazioni – in considerazione del fatto che in Milano Ristorazione la valutazione della performance è stata effettuata solo da quattro annualità – si potrà utilizzare la media delle valutazioni disponibili.

ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	10 punti all'anno, per massimo 4 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	3 punti aggiuntivi in caso siano trascorsi più di 6 anni dall'ultima progressione all'interno dell'area.

Criteri in caso di parità di punteggio

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 2019-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, si applica il seguente criterio di priorità:

Dipendente con maggiore anzianità di servizio: data di assunzione e n. matricola inferiore (codice meccanografico per gli ex dipendenti comunali).

Letto firmato e sottoscritto

Per Milano Ristorazione S.p.A.

[...omissis] _____

[...omissis] _____

le OO.SS.

OO.SS. Territoriale CGIL FP – [...omissis] _____

OO.SS. Territoriale UIL FP – [...omissis] _____

OO.SS. Territoriale CISL FP – [...omissis] _____

OO.SS. Territoriale CSA – [...omissis] _____

La R.S.U. Ccnl FFLL a maggioranza/a totalità _____