

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data **03 novembre 2023 alle ore 14.00** presso la sede legale di Milano Ristorazione Spa e in collegamento da remoto a mezzo Microsoft Teams, 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] (Coordinatore) P [X] A[]

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

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

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

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

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

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

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

[...omissis] (collegato da remoto) P [X] A[]

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

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

[...omissis] (collegato da remoto) P [X] A[]

[...omissis] (collegato da remoto) P [X] A[]

[...omissis] (collegato da remoto) P [X] A[]

di seguito unitamente anche solo “Le Parti”.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – Disposizioni Generali.....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I – Risorse e Premialità.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	5
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione6 integrativa, anno 2023 e successivi.....	6
Capo III – Progressione economica all’interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022)	8
Art. 9 – Criteri generali.....	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	8
Art. 10 – Principi generali.....	8
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	9
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 13 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	12
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	12
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	12
Art. 14 – Turnazioni.....	12
Art. 15 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	13
Art. 16 – Orario multiperiodale.....	13
Art. 17 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio art. 7, comma 4, lett.aa) Ccnl 16/11/2022	14
CAPO III ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	14
Art. 18 - Le attività del “welfare integrativo”	14

Allegato A DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE

Allegato B MISURA DELL’INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo **CCI**) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta alla Società, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL 2019-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto Procedura Aziendale PO_SGI_24 Valutazione della Performance
 - d) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso Milano Ristorazione S.p.A., di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato al cui rapporto di lavoro sia applicato il CCNL Funzioni Locali.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, la Società fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL 2019-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dalla Società; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l’incontro non avviene, si procederà con l’ultrattività del presente CCI come previsto dall’art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata, da trasmettere alla Società. Milano Ristorazione S.p.A. convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza della Società e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL2019-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2023. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL 2019-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL 2019-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL 2019-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL 2019-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL 2019-2022;
 - h) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 2019-2022.
 - i) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 2019-2022.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2019-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nella Società sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono basati su principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per la Società, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte della Società;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL 2019-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla delibera di costituzione del 24 marzo 2023, ammontano a euro **1.250.657**, al **netto** delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 2019-2022;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 2019-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	534.848
Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	133.712
Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL 2019-2022	261.403
Indennità di turno, reperibilità e compensi per riposo compensativo	Art. 30 Art. 24 c.1 CCNL 2020	63.153
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	116.550
Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2	10.140
Differenziali stipendiali progress. eco.	Art. 7 co 4, lett. c	130.851
TOTALE		1.250.657

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL 2019-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima stimata** per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

Maggiori spese comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale e organizzativa del medesimo anno.

Minori spese comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale e organizzativa del medesimo anno o dell'anno successivo previo accordo tra le Parti.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022)**Art. 9 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL 2019-2022:

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 2019-2022), secondo le procedure stabilite nell'**allegato “A”** al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.
3. Per le annualità 2024 e 2025 si procederà a definire, con sezioni dedicate, il numero e le risorse destinate alle progressioni all'interno dell'area sempre nel limite massimo del 50% degli aventi diritto.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno o, previo accordo tra le parti, in quello successivo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**Art. 10 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “*indennità*”;

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, salvo quanto definito successivamente e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza della Società;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura della Società;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL 2019-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo misure indicate ai punti di seguito indicati.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o più attività indicate, l'indennità è data dalla **somma** delle singole voci **sino ad un massimo di 7,5 euro al giorno**, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi:

A. Attività a rischio

Si individuano i fattori di rischio di seguito elencati e le relative indennità:

Fattori di rischio	Indennità
Montaggio e smontaggio di attrezzature complesse del CDP Sammartini che comportano un significativo rischio di taglio con lame presenti nella macchina speciali del CDP durante la fase di montaggio, pulizia e smontaggio: operazioni di smontaggio/montaggio	<u>5,00 al giorno</u> (pari a 0,69 €/hh).

della macchina speciale per affettare la carne; • operazioni di smontaggio/montaggio della macchina speciale per affettare il formaggio; • gestione della linea per confezionamento formaggio grattugiato; • operazioni di smontaggio/montaggio della macchina speciale per grattugiare il formaggio. I rischi sono presidiati dalla presenza di DPI e da misure organizzative di formazione/addestramento. Tali attività possono essere svolte solo da personale preventivamente addestrato.	
Manutenzioni sia ordinarie, sia periodiche delle attrezzature e degli impianti.	
Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di movimentazione carichi anche con l'ausilio di mezzi meccanici e il cui rischio è presidiato con adeguata formazione/addestramento per l'utilizzo dei muletti;	
Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio microclimatico in quanto si svolgono prevalentemente all'interno delle celle frigo e/o nella area di spedizione del CDP Sammartini	

B. Attività disagiate:

Si individuano fattori di disagio nelle prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, per luogo, tempi e modi che richiedono un frequente cambio di destinazione/luogo di lavoro, impossibilità di controllare il proprio ritmo di lavoro nell'arco della giornata in quanto determinato da fattori esterni e in particolare:

Attività disagiata	Indennità
Operatori delle cucine - Addetti servizi mensa, dispensa, magazzino cucine	euro 4,32 al giorno (pari a 0,60 €/hh);
Operatori delle cucine – Cuochi	euro 2,448 al giorno (pari a 0,34 €/hh);
Operatori delle cucine - Assistenti di Plesso e Amministrativi di cucina	euro 2,448 al giorno (pari a 0,34 €/hh);
Operatori delle cucine - Addetti al supporto alla somministrazione nei nidi	euro 5,00 al giorno (pari a 0,69 €/hh).

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva della Società, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno o, previo accordo tra le parti, in quello successivo.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL 2019-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 2019-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione della Società, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori o Funzionari;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dalla Società, sulla base delle richieste pervenute dai Responsabili di Funzione, con atto scritto emesso dalla Funzione Risorse Umane, da emanare di norma entro il 31 gennaio di ogni anno, o al variare della concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, in stretta correlazione con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) Lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie;
 - c) L'incarico può anche riguardare solamente alcuni periodi di attività (per es. per sostituzioni di personale assente). In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai periodi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità.
 - d) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti;
3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Funzione dovranno fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Per coloro che hanno ricevuto l'incarico con atto formale sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze (anche se il lavoratore viene sostituito) per:
 - Ferie;

- Recupero banca ore;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Permessi RLS, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Assenze per congedi parentali obbligatori;
- Recupero festività soppresse (permessi Ex festività);
- Permessi giornalieri mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL 2019-2022;

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno o, previo accordo tra le parti, in quello successivo.

CAPO V – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. a) e b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL 2019-2022, le parti concordano le modalità di erogazione e ripartizione delle somme dedicate alla performance individuale e organizzativa sulla base degli accordi relativi al premio di risultato annualmente sottoscritti e delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione aziendale secondo quanto definito nella procedura PO_SGI/24.

Si definisce inoltre di non applicare la maggiorazione di cui agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL 2019-2022.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 14 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL 2019-2022, le parti concordano che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano in relazione all'articolazione adottata dalla Società in funzione delle esigenze organizzative e dei profili professionali necessari per assicurare il servizio meridiano e serale nelle strutture a carattere residenziale.
- In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL 2019-2022, le parti concordano sulla non facoltà riservata ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante.

Art. 15 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL 2019-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - Per gli uffici della Sede centrale 30 minuti di flessibilità dopo l'orario giornaliero di entrata e di uscita, stabilito dal Responsabile di Funzione competente;
 - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti delle strutture organizzative produttive nonché i lavoratori degli uffici della Sede addetti agli sportelli virtuali o fisici rivolti al pubblico (es. reception);
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio, e su loro richiesta, i dipendenti che ne facciano richiesta per situazioni familiari o personali particolari.

Art. 16 – Orario multiperiodale

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL 2019-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dalla Società in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: 15 settimane/anno corrispondenti ai mesi di giugno luglio e agosto per il servizio Estate Vacanza presso le Case di vacanza del Comune di Milano;
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 17 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio art. 7, comma 4, lett.aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL 2019-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire della pausa di mezz’ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- personale di cucina (Cuochi, addetti cucina, amministrativi di cucina e assistenti di plesso) assunto a seguito di delibera comunale 58 del 6/7/2000.

CAPO III ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 18 - Le attività del “welfare integrativo”

art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell’articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL 2019-2022, le parti concordano quanto segue, per ciò che concerne il Welfare integrativo, disciplinato dall’articolo 82 del CCNL medesimo:
 - utilizzo di quota parte del fondo risorse decentrate anno 2023 di **10.140 €** pari a 20 € pro capite per l’accesso ad un network di strutture sanitarie convenzionate che effettuano prestazioni sanitarie applicando agli utenti tariffe agevolate.

Allegato “A” al CCI 2023/2025

**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 del contratto;
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 2023** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	NUMERO DIPENDENTI PER AREA (10_2023)	COSTO UNITARIO per FULL TIME	COSTO COMPLESSIVO FTE	PROGRESSIONI PER AREA max 50%	COSTO STIMATO ANNO 2023
Operatori	17	550	4.712 €	9	2.356 €
Operatori esperti	442	650	223.290 €	221	111.645 € (143.650 € max*)
Istruttori	41	750	30.500 €	21	15.250 €
Funzionari	2	1.600	3.200 €	1	1.600 €
TOTALE	502		261.702 €	251	130.851 € 162.856 € (max*)

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

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).

Allegato “B” al CCI 2023/2025

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL 2019-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO ANNUO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	1.920 €
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	
3.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	
4.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	
5.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	
6.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;	
7.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	
8.	- Coordinamento di struttura organizzativa Cucina Nido o Casa Vacanza con produzione media giornaliera ≤ 110 pasti (RL) - Coordinamento di struttura organizzativa Cucina Nido o Casa Vacanza con produzione media giornaliera > 110 pasti (RL) - Coordinamento di struttura complessa Centro Cucina con produzione media giornaliera ≤ 2.900 pasti (RL) - Coordinamento di struttura complessa Centro Cucina con produzione media giornaliera 2.900 < pasti ≤ 7.500 (RL) - Coordinamento di struttura complessa Centro Cucina con produzione media giornaliera > 7.500 pasti (RL);	350 € 500 € 750 € 1.000 € 1.200 €

	- Coordinamento di un comparto del CDP Sammartini 481, 466, Diete (Responsabile di comparto);	1.200 €
9.	- Responsabilità della pluralità dei processi di produzione, confezionamento e spedizione delle Diete Speciali di Centro Cottura o CDP (Cuochi Diete)	800 €
	- Responsabilità di una fase dei processi di produzione, confezionamento e spedizione delle Diete speciali (Addette Diete speciali CDP)	600 €
	- Responsabilità di supportare il Cuoco Diete nei processi di produzione, confezionamento e spedizione delle Diete Speciali di Centro Cottura (Addette Diete Speciali con attività prevalente dedicata al processo)	600 €

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, il dipendente potrà percepire due o più indennità, fatta salva **la soglia massima di euro 3.000 annui lordi**, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL 2019-2022.

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 _____

publika
servizi