



RSU

Comune di
Milano

FIRMATA la PREINTESA del CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO del Comune di Milano

Dopo un lungo confronto, grazie alla grande **mobilitazione di lavoratrici e lavoratori**, scandita da assemblee, presidi e dallo **sciopero del 17 novembre**, grazie all'impegno delle OO.SS. e della RSU, **è stata firmata** tra le parti la **pre-intesa** relativa al **Contratto Decentrato Integrativo** del personale non appartenente all'Area separata della Dirigenza.

Nel corso della trattativa la **delegazione trattante di parte sindacale**, muovendosi nel solco del mandato conferito da lavoratrici e lavoratori del Comune, **ha puntato a dare una risposta concreta** alle esigenze salariali e di benessere lavorativo dei dipendenti comunali, con un significativo aumento delle risorse economiche loro destinate, al fine di garantire un giusto riconoscimento dell'impegno profuso nel corso degli anni per fornire diritti e servizi pubblici alla città, di migliorare le condizioni di lavoro, di fornire risposte alle esigenze di valorizzazione del lavoro e delle professionalità acquisite negli anni, di offrire una prospettiva di crescita professionale ed economica per gli anni a venire.

La grande forza data all'azione delle parti sindacali dall'importante partecipazione dei dipendenti comunali alle iniziative di lotta intraprese negli scorsi mesi, ci ha permesso di raggiungere ampiamente i risultati che erano stati prefissati, portando alla firma di un pre-intesa che dà importanti risposte alle esigenze ed ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori comunali.

PARTE ECONOMICA

Progressioni economiche orizzontali (P.E.O.)

Entro il 01.01.2026 oltre 13.000 lavoratrici e lavoratori, effettueranno una progressione economica orizzontale, acquisendo un aumento (chiamato differenziale stipendiale) di € 550 per gli operatori (ex cat. A), € 650 per gli operatori esperti (ex cat. B), € 750 per gli istruttori (ex cat. C), € 1.600 per i funzionari (ex cat. D).

Chi ha maturato almeno tre anni di servizio al 31.12.2022 sarà interessato dalla progressione suddiviso nel rispetto della normativa in diversi scaglioni: il primo scaglione con decorrenza 01.01.2023, ed il successivo, portando al 66% la quota del personale interessato, con decorrenza 01.01.2024. Un ulteriore 20% andrà in progressione con decorrenza 01.01.2025 e per gli ultimi il passaggio sarà realtà nel 2026.

Si tratta di un grande risultato che fornisce una risposta effettiva e tangibile all'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori, dando piena attuazione al nuovo regime delle P.E.O. previsto dal CCNL firmato il 16 novembre 2022, che ha introdotto il cosiddetto elemento differenziale stipendiale che di fatto sostituisce i vecchi "scalini" (es. c1. c2. c3. c4, ecc.), consentendo anche ai cosiddetti "apicali di categoria" di partecipare alle nuove PEO, senza alcuna perdita salariale su quanto acquisito nel corso della propria carriera lavorativa.

Produttività collettiva

La produttività collettiva è stata ulteriormente aumentata portando la quota pro-capite a € **1.760 circa, con un incremento di € 200**. Anche la retribuzione di risultato per le E.Q. è stata incrementata con i medesimo criterio.

Anche questo è un impegno preso con le lavoratrici e i lavoratori che è stato mantenuto, dando continuità ad un processo di incremento di questa voce retributiva che interessa la totalità del personale e si configura, di fatto, come una mensilità aggiuntiva per tutti.

Anticipo sugli aumenti contrattuali relativi al triennio 2022-2024.

Il D.L. 145/2023 ha disposto che l'anticipo dell'Indennità di vacanza contrattuale 2024, per le Amministrazioni Locali potesse essere erogato al proprio personale dipendente con oneri a carico dei propri bilanci. Questa norma è stata emanata senza alcun confronto con le parti sociali e non risponde, se non in modo estremamente limitato, all'esigenza di aumenti salariali in grado di sopperire alla perdita di potere d'acquisto dovuta all'inflazione reale, rispetto alla quale è assolutamente necessario rinnovare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro scaduto da due anni che il Governo non intende rinnovare.

Tuttavia, viste le condizioni salariali dei dipendenti comunali, abbiamo chiesto all'Amministrazione di esercitare questa facoltà e di appostare in bilancio le risorse necessarie a garantire l'erogazione dell'anticipazione dell' IVC 2024 .

Anche in questo caso il risultato è stato raggiunto e pertanto, come una tantum in unica soluzione, a tutto il personale a tempo indeterminato, nel mese di dicembre verranno corrisposte le seguenti somme lorde:

- Dirigenti circa € 1.500,00
- Funzionari (ex Categorie D) circa € 1.000,00
- Istruttori (ex Categorie C) circa € 830,00
- Operatori esperti (Ex Categoria B) circa € 740,00
- Operatori (ex Categoria A) circa € 680,00

Specifiche Responsabilità

L'ammontare delle somme erogate a chi percepisce questo istituto è stato incrementato del 10%. Per gli ufficiali di stato civile, anagrafe e elettorale la somma passa a € 500 annue (fino ad ora era di € 350), con decorrenza 01.01.2023. E' stato ricompreso nell'ambito di applicazione dell'istituto il personale delle segreterie dei servizi educativi e scolastici.

Indennità di condizioni di lavoro

L'indennità di condizioni lavoro è stata riconosciuta anche al personale educativo, si tratta di una rivendicazione portata avanti da tempo che ha trovato una sua prima concretizzazione con decorrenza a partire dal 1 settembre 2023. Inoltre le parti si sono impegnate a svolgere uno specifico monitoraggio con tutte le Direzioni competenti per verificare, ad un anno dalla prima applicazione, se sussista la necessità di una revisione dell'ammontare, partendo dalle indennità con gli importi più bassi.

Progetti Obiettivo

Sono stati confermati i progetti obiettivo in continuità previsti negli scorsi anni e sono stati previsti nuovi progetti, per l'anno 2023, che interessano diverse direzioni comunali. Per il 2024 i progetti speciali saranno oggetto di contrattazione come previsto dal CCNL, entro il 30 aprile 2024 e abbiamo concordato che verrà avviato un percorso di revisione dei criteri a partire dal primo mese dell'anno e che i progetti in continuità proseguiranno fino alla definizione dei nuovi criteri.

Incentivi previsti da norme di legge e produttività

Sono state eliminate le decurtazioni sul salario di produttività per le lavoratrici e i lavoratori che percepiscono gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (i vecchi criteri di bilanciamento) ed è stata totalmente rivista la decurtazione della retribuzione di risultato prevista per le E.Q., che potrà arrivare al massimo al 40% e solo qualora gli incentivi vengano corrisposti entro i termini previsti dai relativi Regolamenti. Tutto ciò con decorrenza 1.1.2023.

Polizia Locale

Sono state ripristinate le tutele e l'erogazione del 100% del salario accessorio in caso di infortunio, con il recupero degli importi che sono stati decurtati a partire dalla scorsa estate. L'indennità di trasferta è stata aumentata a 20 € per ogni servizio fuori sede e l'Amministrazione ha stanziato per l'anno 2023 la somma di € 2.600.000 dei proventi delle violazioni del Codice della Strada, si è

impegnata a versare questa somma in quote pro-capite (con un incremento rispetto allo scorso anno) per la previdenza degli operatori della categoria.

Le parti, inoltre, si sono impegnate, nel caso di variazioni di gradi introdotte da norme regionali, a modifiche dell'indennità di funzione.

PARTE NORMATIVA

Orario di lavoro

È stata disciplinata la flessibilità oraria in entrata e in uscita con l'obiettivo di conciliare al meglio le esigenze della vita lavorativa ed extra lavorativa. In quest'ottica è stata prevista la flessibilità in entrata, da definire in ciascuna direzione, all'interno di un **arco orario compreso nella fascia 7:30 – 11:00.** Anche per i **servizi turnati o con sportello all'utenza** o con fasce fisse di servizio è stata prevista l'attivazione della flessibilità. Inoltre, sono state stabilite ulteriori agevolazioni e benefici in presenza di particolari situazioni personali, familiari, sociali.

Straordinario

È stato introdotto il principio secondo cui il superamento del limite massimo annuo di straordinario per i singoli dipendenti può essere superato solo per determinati casi e tipologie di lavoro e sempre previa informazione preventiva alle OO.SS. e alla RSU.

Lavoro da remoto

E' stato disciplinato il lavoro da remoto, ex telelavoro, prevedendo un ampliamento della tutela delle persone interessate e l'esclusione, nei casi gravi, dell'obbligo del rientro settimanale in servizio.

Vertenze aperte

Restano ancora aperti due fronti, sui quali la mobilitazione continua: la prima relativa a **politiche occupazionali/progressioni verticali e diritto al pasto** e la seconda relativa al **contrasto alla delibera di riorganizzazione del lavoro e dei servizi della Polizia Locale** che stravolgerà la vita di tutte e tutti gli appartenenti al Corpo della Polizia Locale per cui è stato chiesto unitariamente il ritiro.

Su questi due importanti questioni la lotta continua e intraprenderemo tutte le iniziative necessarie a raggiungere gli obiettivi condivisi in assemblea con le lavoratrici ed i lavoratori.

Non abbiamo alcuna intenzione di mollare, anzi il grande risultato raggiunto con la firma della pre- intesa, grazie alla mobilitazione che si è svolta in questi mesi, ci rende ancora più consapevoli della necessità di proseguire la lotta su entrambi gli ambiti con rinnovata forza ed energia.

Per questo continueremo nel nostro impegno ancora più convinti che con le nostre iniziative anche sulle politiche occupazionali/progressioni verticali e diritto al pasto (ticket elettronico cumulabile) e sulla vertenza della Polizia locale ci permetteranno di realizzare gli obiettivi condivisi con migliaia di lavoratrici e lavoratori.

Infine, viste le imminenti festività, l'occasione ci è gradita per augurare un Natale di pace e serenità e un felice anno nuovo.