

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Somma Lombardo
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 156 del 11.12.2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 12 dicembre 2019 le parti hanno sottoscritto il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Somma Lombardo.

La Delegazione di parte pubblica, composta dal:

Presidente: AFFAITATI Annachiara

e dai componenti: BORRONI Marisa Anna

VIGANI Laura

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL FP Varese DI TULLIO Maurizio

CISL FP dei Laghi PALERMO Mirella

UIL FPL Varese _____

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg:

COLOMBO Cinzia – COLOMBO Tiziana Franca – GUERRIERO Agostino – PETTINICCHIO Massimo – SCANDOLARA Valeria Gabriella.




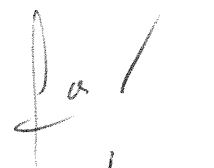
INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	4
TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE	5
Art. 2 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa	5
Art. 3 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative	5
Art. 4 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria	5
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	9
Art. 5 Formazione ed aggiornamento professionali	9
Art. 6 Orario di lavoro flessibile	10
Art. 7 Banca delle ore	11
TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	11
Art. 8 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione	11
TITOLO V SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	12
Art. 9 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies	12
Art. 10 Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies	12
TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO	14
Art. 11 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate	14
Art. 12 Indennità di turno	15
Art. 13 Indennità di reperibilità	15
Art. 14 Indennità condizioni di lavoro	15
Art. 15 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	16
Art. 16 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2	18
Art. 17 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	19
Art. 18 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000	19
Art. 19 Premi correlati alla performance	19
Art. 20 Attività extra calendario scolastico	21
Art. 21 Piani di razionalizzazione	21
TITOLO VII BENESSERE DEL PERSONALE	22
Art. 22 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	22
Art. 23 Previdenza complementare	22
TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI	23
Art. 24 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero	23

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

SERVIZIO..... 23
Art. 25 Altre materie demandate alla contrattazione decentrata 25
Art. 26 Disposizione finale 25


Celp
TB
fo
L2

3

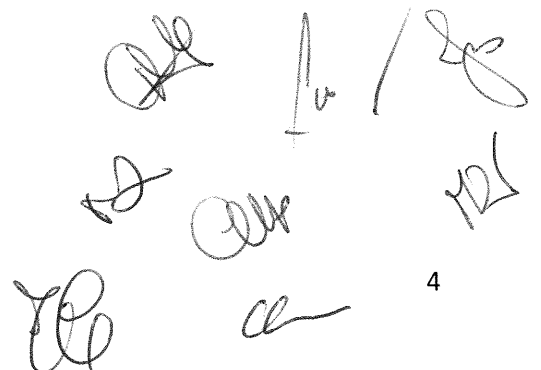
TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Somma Lombardo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
6. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto.
7. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e al vigente CCNL Funzioni Locali.
8. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di conflitto nazionale.



TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 2 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

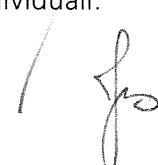
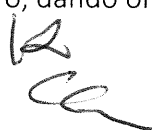
1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano conferiti fino al 31.12.2019, a seguito dell'approvazione dei nuovi criteri di conferimento e revoca, secondo le procedure ed i criteri generali che sono stati oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 3 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 98.411,70 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2018, oltre all'incremento di € 5.000,00 finanziato con la parte stabile del fondo.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 20% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
3. Il Fondo come determinato al comma 2 viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, integrato secondo i criteri di pesatura allegati.
4. Ciascun Responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel P.E.G. / Piano Performance.
5. Al termine del periodo di riferimento l'Organismo preposto provvede alla valutazione dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

Art. 4 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, nonché la Cat. D3 per i dipendenti già assunti prima dell'entrata in vigore del vigente CCNL, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:



- i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
- c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021 tenuto conto delle risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale.
3. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede ad individuare la disponibilità delle somme di parte stabile da destinare al finanziamento delle nuove progressioni economiche.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

Categoria	Valutazione della prestazione individuale	Valutazione dell'esperienza acquisita		Totale punti
	Valutazione media triennio precedente	Esperienza acquisita attraverso attività formative con attestato finale e/o partecipazione a progetti e gruppi di lavoro	Anzianità posizione economica	
A - B	Max punti 40	Max punti 30	Max punti 30	Max punti 100
C	Max punti 50	Max punti 25	Max punti 25	Max punti 100
D	Max punti 60	Max punti 20	Max punti 20	Max punti 100

Per l'anno 2019, ovvero in sede di prima applicazione, i criteri vengono definiti nel modo seguente:

Categoria	Valutazione della prestazione individuale	Valutazione dell'esperienza acquisita		Totale punti
	Valutazione media triennio precedente	Esperienza acquisita attraverso attività formative con attestato finale e/o partecipazione a	Anzianità posizione economica	

		progetti e gruppi di lavoro		
A - B	Max punti 60	Max punti 10	Max punti 30	Max punti 100
C	Max punti 60	Max punti 15	Max punti 25	Max punti 100
D	Max punti 60	Max punti 20	Max punti 20	Max punti 100

applicando per la valutazione della prestazione individuale, la tabella dei punti relativi alla Cat. D sotto riportata, per tutte le Categorie.

Valutazione della prestazione individuale

Si utilizza la valutazione media del triennio precedente, conseguita sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'Ente.

I punti assegnati sono così graduati:

Categoria B	Punti massimi 40
Punti (come da scheda di valutazione)	Punti assegnati
Fino a 70,99	0
da 71 fino a 80,99	Massimo 20 in proporzione
da 81 fino a 90,99	Massimo 30 in proporzione
da 91 fino a 100	Massimo 40 in proporzione

Categoria C	Punti massimi 50
Punti (come da scheda di valutazione)	Punti assegnati
Fino a 70,99	0
da 71 fino a 80,99	Massimo 20 in proporzione
da 81 fino a 90,99	Massimo 35 in proporzione
da 91 fino a 100	Massimo 50 in proporzione

Categoria D	Punti massimi 60
Punti (come da scheda di valutazione)	Punti assegnati
Fino a 70,99	0
da 71 fino a 80,99	Massimo 20 in proporzione
da 81 fino a 90,99	Massimo 40 in proporzione
da 91 fino a 100	Massimo 60 in proporzione

Esperienza acquisita attraverso attività formative con certificazione delle competenze acquisite e/o partecipazione a progetti e gruppi di lavoro nel triennio precedente.

Viene valutata:

- la partecipazione a corsi di formazione con certificazione delle competenze acquisite attribuendo 2 punti per ogni giorno di formazione di almeno 8 ore ovvero 1 punto per frazione di giornata;
- la partecipazione a progetti e gruppi di lavoro (in sede di prima applicazione costituiti con atto di Giunta Comunale), attribuendo 5 punti al singolo partecipante al gruppo di lavoro, da proporzionare alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo e al contributo individuale misurato dal coordinatore, e attribuendo ai Titolari di P.O. coordinatori del gruppo 2 punti da proporzionare alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo,

fino ad un massimo di: punti 30 per la cat. B, punti 25 per la cat. C, punti 20 per la cat. D (comprese P.O.).

Anzianità nella posizione economica

Viene valutata la permanenza nell'ultima posizione economica, ulteriore rispetto ai due anni previsti, fino ad un massimo di: punti 30 per la cat. B, punti 25 per la cat. C, punti 20 per la cat. D (comprese P.O.).

Vengono calcolati gli anni interi dalla data di decorrenza della posizione economica conseguita nell'Ente dal dipendente, ovvero dal giorno di assunzione per i dipendenti provenienti da altra pubblica amministrazione, fino alla data di decorrenza della progressione economica da attribuire. Si considera anno intero il periodo superiore a sei mesi.

Anzianità nella posizione economica	Punti assegnati Cat. B	Punti assegnati Cat. C	Punti assegnati Cat. D (comprese P.O.)
Oltre 2 e fino a 5 anni	6	5	4

Oltre 5 e fino a 8 anni	12	10	8
Oltre 8 e fino a 11 anni	18	15	12
Oltre 11 e fino a 14 anni	24	20	16
Oltre 14 anni	30	25	20

5. Per essere ammessi alla graduatoria finale dei candidati alla progressione economica, è necessario:

- a) Anzianità di servizio di 24 mesi, quale periodo minimo di permanenza nell'Ente nella posizione economica in godimento;
- b) Assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nei due anni precedenti la progressione economica;
- c) Punteggio minimo media valutazione triennio precedente di 75/100.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella graduatoria per ogni Categoria, in applicazione delle modalità indicate nei precedenti commi, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite annualmente dall'Amministrazione.

In caso di parità nella valutazione, la progressione verrà riconosciuta:

- a) al dipendente che non l'ha ottenuta nei tre anni precedenti.
- b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente preferendo il minore di età.

7. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

8. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione finalizzata alla progressione mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può presentare ricorso per la revisione della valutazione ottenuta al soggetto valutatore e al segretario generale entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione. Entro i successivi 10 giorni il procedimento deve essere concluso.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5

Formazione ed aggiornamento professionali

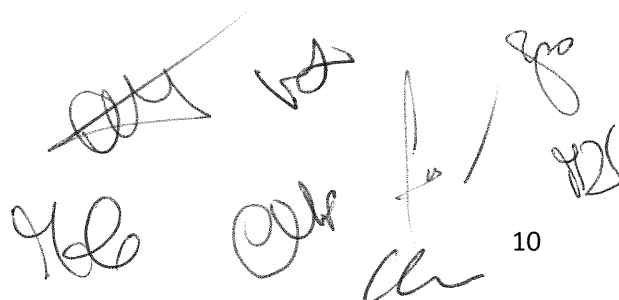
1. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia all'interno dall'orario di servizio, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

12/12/18
9
fs

2. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, preventivamente autorizzate e ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il periodo di formazione eccedente come lavoro straordinario.
3. Il tempo di viaggio viene riconosciuto quale attività lavorativa ai dipendenti in trasferta per convocazioni e/o riunioni presso altri Organi (Regione, Provincia, Prefettura, Consorzi, Tribunale, Sovrintendenza). L'elenco potrà essere successivamente integrato.

Art. 6 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata nel modo seguente:
 - per i dipendenti degli Uffici: al mattino sino alle ore 9.00; nei rientri pomeridiani e al sabato 30 minuti
 - per i servizi esterni: Addetti Polizia Locale, Addetti Asilo Nido e Operai 15 minuti
2. In via sperimentale, per un periodo di sei mesi dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto, viene istituita la flessibilità in uscita di 30 minuti da fruire alla fine della giornata lavorativa. L'accesso all'istituto della flessibilità in uscita è concordato con il Responsabile di Settore e dovrà comunque garantire la funzionalità degli uffici e gli orari di apertura degli sportelli al pubblico, sino al termine dell'orario previsto.
3. In via sperimentale, previa autorizzazione del proprio Responsabile e per motivi di servizio, le parti concordano sulla possibilità di fruizione della pausa pranzo nella fascia oraria 12.00 – 15.00
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi 1 e 2, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore.
5. Fermo restando la rotazione nell'accesso all'istituto, 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:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.







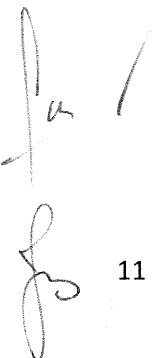

Art. 7
Banca delle ore

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente responsabile, è confermata la banca delle ore.
2. Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario autorizzato, nel limite massimo annuo di 60 ore, fermo restando il limite massimo annuo individuale di lavoro straordinario di 180 ore, e salvo verifiche tra le parti.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio Responsabile, in periodi non inferiori alla mezz'ora e/o multipli di mezz'ora.
4. Qualora il personale, pur non avendo ore straordinarie da usufruire nell'arco dell'anno solare, per esigenze di servizio è chiamato a svolgere prestazioni extra occasionali dal proprio responsabile di servizio, è concessa la possibilità, su preventiva richiesta scritta, di procedere al recupero di pari ore di servizio.
5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

TITOLO IV
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi fondamentali dell'ente.

TITOLO V
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 9

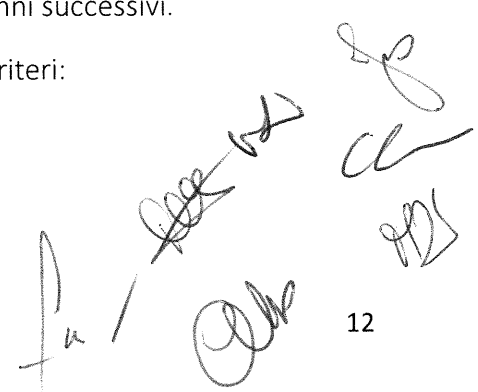

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo di almeno 4 ore giornaliere all'esterno del Comando / Ente, come attestato mensilmente dal Responsabile di Settore, salvo diverse risultanze e controlli.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,50 per ogni giornata di effettivo servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 14.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio entro il 2° mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa, può essere attribuita l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018, qualora allo stesso siano assegnate responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).
2. L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Detti incarichi devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:
 - Responsabilità firma provvedimento finale
 - Risponde nei confronti di terzi di un sistema complesso (controllo ...)
 - Funzioni vicarie Responsabile di Settore
 - Amministratore sistema e Responsabilità conservazione informatica



- Coordinamento gruppo di lavoro

attribuendo i seguenti punteggi:

a. RESPONSABILITA' D'UFFICIO	MAX PUNTI N. 15
1. Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2. Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3. Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b. RESPONSABILITA' GESTIONALE	MAX PUNTI N. 15
1. Responsabile procedimento di spesa / riscossione	Punti da 1 a 5
2. Responsabile di coordinamento	Punti da 1 a 5
3. Responsabile realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	MAX PUNTI N. 15
1. Responsabile di processo	Punti da 1 a 5
2. Responsabile di sistemi relazionali	Punti da 1 a 5
3. Responsabilità concorso / supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

Categoria del personale di PL	d. Grado del personale	Punteggio
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	0
	Agente scelto di polizia locale	0,5
	Assistente di polizia locale	1
	Assistente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente esperto di polizia locale	1,7
	Sovrintendente di polizia locale	2
	Sovrintendente scelto di polizia locale	2,2
Personale di polizia locale di categoria D	Sovrintendente esperto di polizia locale	2,5
	Specialista di vigilanza di polizia locale	3
	Vice commissario di polizia locale	3,5
	Commissario di polizia locale	4
	Commissario capo di polizia locale	4,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	5

4. L'importo complessivo da destinare alla indennità di funzione dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
5. L'importo verrà erogato distribuendo il budget destinato per tale istituto in proporzione al punteggio conseguito, nei limiti stabiliti dal CCNL.
6. Al personale con rapporto part time, l'importo dell'indennità è corrisposto in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
7. L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione dei mesi in cui viene svolta l'attività, considerando per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

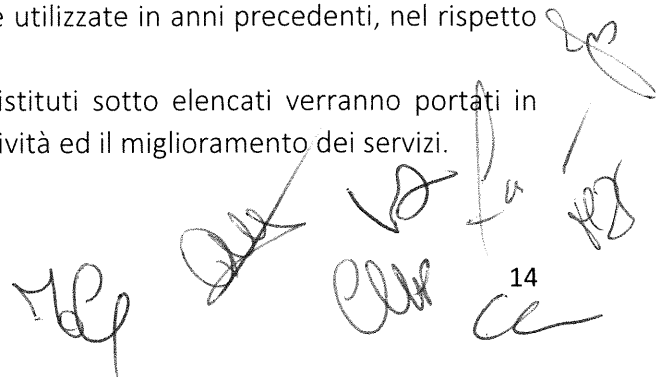
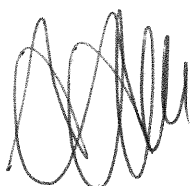
8. Non si considerano quale presenza in servizio le assenze per aspettative non retribuite e i congedi parentali (maternità facoltativa).
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
10. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 15.
11. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 11

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti sotto elencati verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



Art. 12 Indennità di turno

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio entro il 2° mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, fatto salvo per i mesi di luglio e agosto.

Art. 13 Indennità di reperibilità

1. In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, per i Servizi Centralino/Messi, Stato Civile e Lavori Pubblici viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Per il Servizio Lavori Pubblici la reperibilità verrà programmata dal Responsabile del Settore in relazione alle condizioni meteo avverse. Si prevede un massimo di 10 giorni di 24 ore di reperibilità.
2. Esso è remunerato con la somma di € 12,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio entro il 2° mese successivo a quello dello svolgimento del servizio, fatto salvo per i mesi di luglio e agosto.

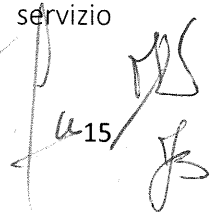
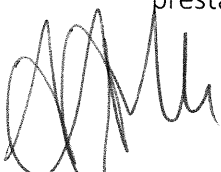
Art. 14

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - A. disagiate;
 - B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. Il valore è stabilito tra € 1,00 e € 1,50 al giorno.
3. Sono considerate disagiate le attività che comportano:
 - una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario particolarmente flessibile con una programmazione di breve periodo con un preavviso anche inferiore a 24 ore o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente, senza che questo dia luogo ad altre indennità (es. indennità di turno) e che non sia mera articolazione dell'orario lavorativo su 5 giorni. (Educatrici Asilo Nido e addetto apertura sedi)
 - addetto sportello utenza fragile dei Servizi Sociali per almeno 3 ore al giorno

Si conviene che il disagio è una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene quadrimestralmente, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

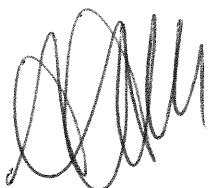



4. Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sottoindicati requisiti:
- Attività tecnico – manutentiva, attività di giardinaggio e/o di pulizia;
 - Attività di manutenzione stradale;
 - Attività svolta prevalentemente su strada;
 - Impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni e/o microtraumi.
- L'erogazione dell'indennità ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e/o per l'integrità personale, preventivamente e formalmente individuati, avviene quadrimestralmente, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:
- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di Agenti Contabili, per le sole giornate di effettivo servizio, tranne nelle giornate in cui il dipendente non sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Settore.
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente in unica soluzione, in via posticipata, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. L'indennità condizioni di lavoro di cui al presente articolo è commisurata come segue:
- Personale esposto a rischio € 1,50 / gg
 - Personale esposto a disagio € 1,00 / gg
 - Personale con funzioni di agente contabile che maneggiano valori di cassa per un importo pari o superiore ad € 50.000,00: € 1,00 / gg
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

Art. 15

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore o dal Sindaco o dalla Giunta Comunale e non può avere durata inferiore a sei mesi e superiore al triennio. Detti incarichi devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.
2. Viene riconosciuta nel caso di attribuzione di responsabilità ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento.





3. La locuzione “specifiche responsabilità” non coincide con “responsabilità del procedimento”, pertanto non è sufficiente l’assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.
4. La specifica responsabilità deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l’assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa o di risultato, anche di gruppo.
5. La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo.
6. Per l’attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

- Responsabilità firma provvedimento finale
- Risponde nei confronti di terzi di un sistema complesso (controllo ...)
- Funzioni vicarie Responsabile di Settore
- Amministratore sistema e Responsabilità conservazione informatica
- Coordinamento gruppo di lavoro

attribuendo i seguenti punteggi:

a. RESPONSABILITA' D'UFFICIO	MAX PUNTI N. 15
1. Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2. Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3. Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b. RESPONSABILITA' GESTIONALE	MAX PUNTI N. 15
1. Responsabile procedimento di spesa / riscossione	Punti da 1 a 5
2. Responsabile di coordinamento	Punti da 1 a 5
3. Responsabile realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	MAX PUNTI N. 15
1. Responsabile di processo	Punti da 1 a 5
2. Responsabile di sistemi relazionali	Punti da 1 a 5
3. Responsabilità concorso / supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

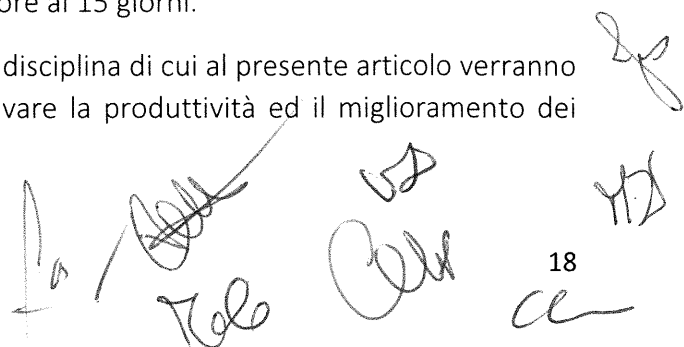

7. L’importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
8. L’importo verrà erogato distribuendo il budget destinato per tale istituto in proporzione al punteggio conseguito, nei limiti previsti dal CCNL.
9. Al personale con rapporto part time, l’importo dell’indennità è corrisposto in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
10. L’erogazione dell’indennità è effettuata a consuntivo dell’esercizio di riferimento in ragione dei mesi in cui viene svolta l’attività, considerando per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.
11. Non si considerano quale presenza in servizio le assenze per aspettative non retribuite e i congedi parentali (maternità facoltativa).
12. L’indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.

13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 16

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, e, nello specifico:
 - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe
 - Ufficio Elettorale
 - Messi notificatori per le funzioni di ufficiale giudiziario
2. L'importo è fissato in € 350,00 annuali.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza annuale, in unica soluzione, in via posticipata, in ragione dei mesi in cui viene svolta l'attività, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



Art. 17

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'Ente corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo risorse decentrate attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 18

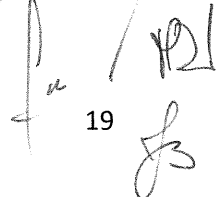
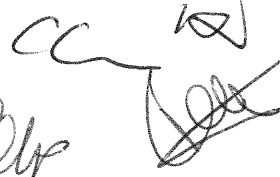
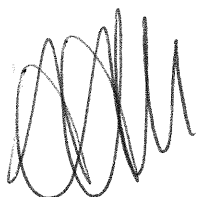
Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 5% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 19

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione degli istituti di cui ai precedenti articoli a valere sul fondo per il salario accessorio.
2. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione. Di norma entro i successivi 60 giorni il procedimento deve essere concluso.



3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'OIVP sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP/PEG/Piano Performance.
4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

a) **Performance organizzativa:**

- Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.
- Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse riferite alla performance organizzativa sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

b) **Performance individuale**

- Il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
- E' inoltre assegnata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente, che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale.
- Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari a 10% (*percentuale*) dei dipendenti in servizio in ogni Area, con arrotondamento all'unità superiore.
- Non partecipa alla distribuzione della performance individuale chi ha svolto meno di sei mesi di presenza in servizio; **la presenza è determinata in base alle vigenti norme contrattuali.**
- L'importo della performance individuale viene individuato in base alla formula seguente dove la parte del fondo viene divisa al 50% con la percentuale d'incidenza dei coefficienti di categoria individuati e divisa per l'ulteriore 50% con la percentuale d'incidenza dei dipendenti, rapporti che determineranno il salario accessorio per categoria per poi definire quello individuale sulla base del numero dei dipendenti appartenenti ad una stessa categoria.

Incidenza % coefficienti	Categoria	Coeff.	Incidenza % n.ro dipp.	Numero dipendenti	Performance Individuale Categoria	Performance individuale €
50% fondo			50% fondo			
20%	Cat. A / B	1				
50%	Cat. C	3				
30%	Cat. D	3				
100%		7				

Una volta individuato il salario accessorio individuale a questo verranno applicate le percentuali di retribuzione conseguite in relazione alle singole valutazioni. La quota così individuata sarà ridotta in percentuale alla riduzione di orario relativa al part-time.

Fascia	Punteggio in centesimi	% performance individuale
1^ fascia: valutazione insufficiente	0 - 69,99	0%
2^ fascia: valutazione adeguata con aspetti migliorabili	70 - 79,99	60%
3^ fascia: valutazione adeguata	80 - 95,99	90%
4^ fascia: valutazione ottima	96 - 100	100%

Art. 20
Attività extra calendario scolastico

1. Ai sensi dell'art.31 comma 5 del CCNL 14.9.2000 il personale educativo può svolgere attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico per un periodo non superiore a quattro settimane da utilizzarsi per le attività dei nidi.
2. Le parti concordano di utilizzare tale istituto al fine di coprire le 47 settimane di apertura previste dalla Regione Lombardia, ai fini del rispetto dei requisiti per l'autorizzazione al funzionamento, con le modalità già sperimentate negli anni precedenti e cioè con realizzazione di specifico progetto annuale, risultante dalla contrattazione annuale di parte economica.

Art. 21
Piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011. Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai suddetti piani triennali potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

TITOLO VII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 22

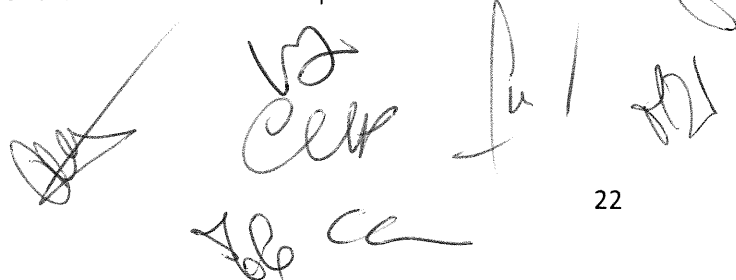
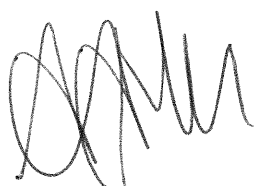
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Le parti di cui all'articolo 5, alla presenza degli RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
7. Al fine di supportare il personale, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a 200 annue.

Art. 23

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.



**TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 24

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

SERVIZIO	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato Civile	raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte	1 Cat. C o Cat. B3
Elettorale	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 Cat. D o Cat. C
Polizia Locale e Protezione Civile	servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale; f. assistenza al servizio di sgombero della neve. servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	1 Cat. D - Ufficiale 2 Cat. C – Agenti 1 Messo Comunale
Assistenza	servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non	1 Cat. D

	autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale	
Strade - Patrimonio	servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) servizio di servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore	1 Cat. C e 1 Cat. B
Cultura	da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione	1 Cat. D o 1 Cat. B Biblioteca
Personale	limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese	1 Cat. D o Cat. C o Cat. B3
Asilo Nido	servizi educativi	1 Cat. B Ausiliario
Servizi cimiteriali - Farmacie	Gestito da SPES	
Rete idrica, fognaria e di depurazione	Gestito da ALFA	
Mattatoi – magazzini generali – giardini zoologici e fattorie – carceri mandamentali – trasporti – registro di imprese	Non gestiti da questa Amministrazione	

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

Art. 25

Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.
2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

Art. 26

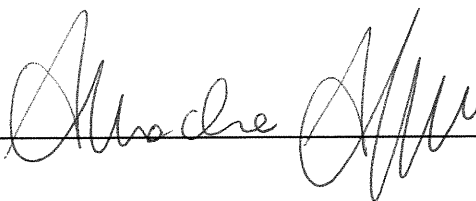
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Summa Lombardo il 18 dicembre 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

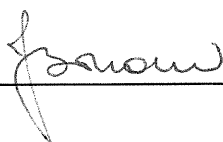
IL Presidente



IL Componente



IL Componente



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la RSU

Mario G. Di... ed...
CISL - Amadori
Bonaventura

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL VARESE

PRCA

CISL FP dei Laghi

Giuseppe Zola

UIL FPL VARESE

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione all'art. 4 c. 6, le parti concordano di verificare ed eventualmente ridefinire i criteri per la suddivisione del budget assegnato all'istituto delle progressioni orizzontali.

