



Città di
Busto Arsizio

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI
BUSTO ARSIZIO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

A seguito della deliberazione n. 18 del 23.01.2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 17.04.2019 alle ore 10.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott.ssa Daniela Marelli e dai sigg: Dott. Domenico D'Apolito – Segretario Generale

Dott.ssa Maria Teresa Marino - Dirigente

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

CISL FPS dei Laghi, CGIL – FP, UIL – FPL, CSA

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. : Fedele Giuseppe, Miceli Gloria Gilda, Borsani Paola Clotilde, Liotti Luigi Francesco, Ferioli Lorena, Rossetto Franca, Sartorato Fausto, Agatea Fabio, Formica Silvano, Sculco Rosa Giuseppina, Cirneco Carmelo.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Busto Arsizio.



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 Busto Arsizio 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. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, verranno negoziati con cadenza annuale.
4. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal primo del mese successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Decentrato Integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

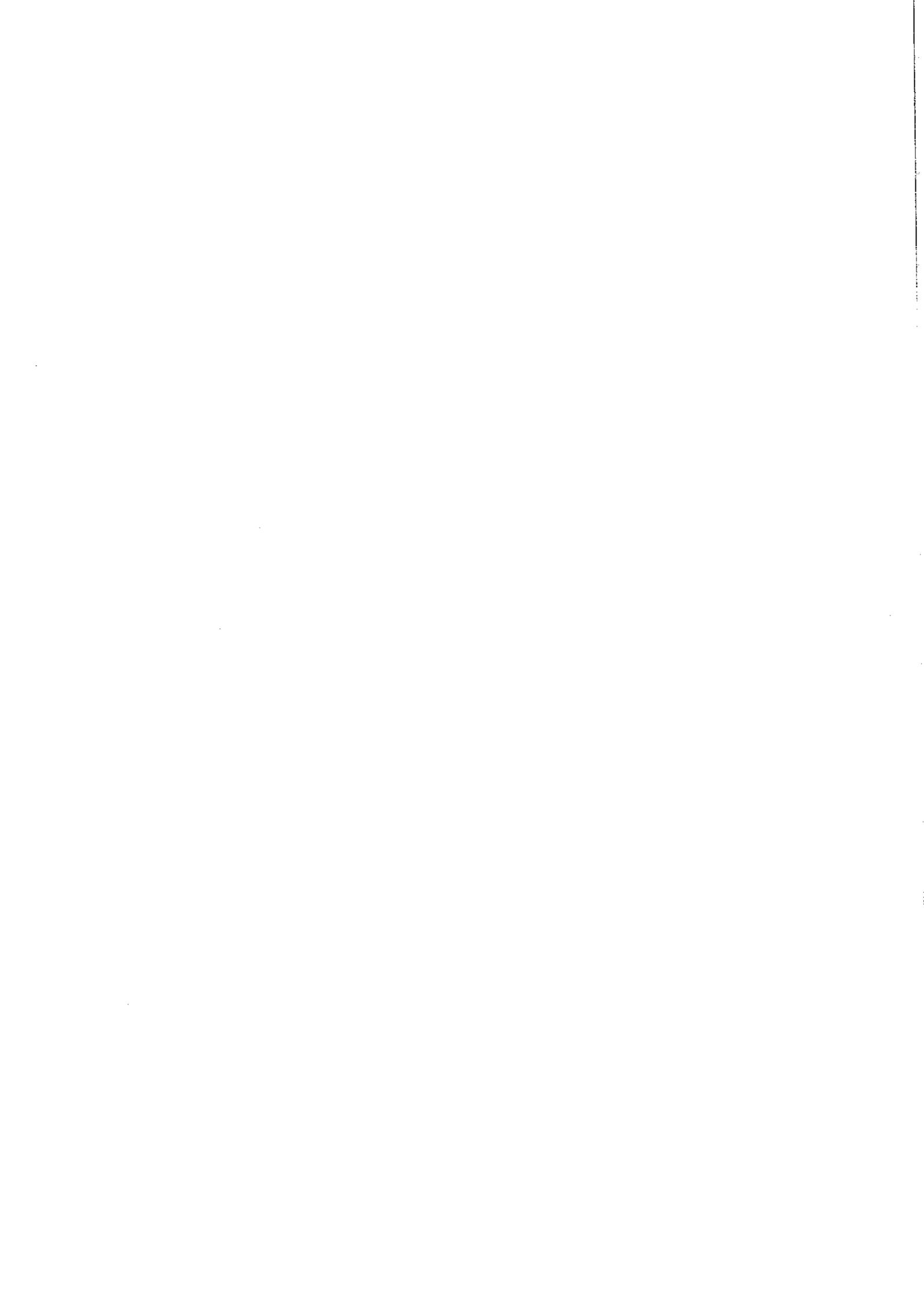
Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 1, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.



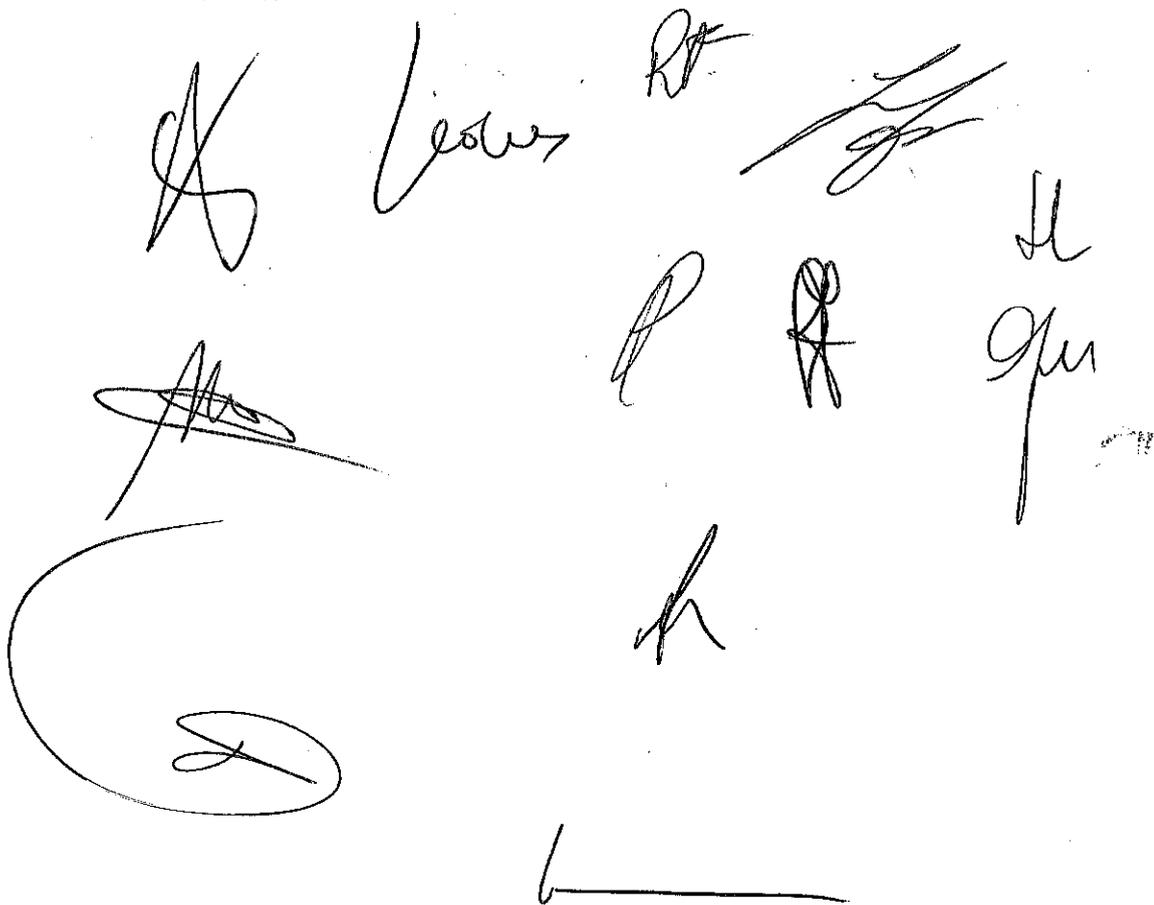
Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the Administration and the Syndicate delegation.



Art.3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole 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 entro venti 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 sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art.4 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali (Art. 8 CCNL)

1. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei seguenti modelli relazionali:

La convocazione :

- avviene con nota scritta inviata tramite posta elettronica dall'Amministrazione, di norma con preavviso di 8 giorni. La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.
- indica gli argomenti all'ordine del giorno che vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.
- contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).
- in via del tutto eccezionale nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore concordandola con le OO.SS. e le R.S.U.

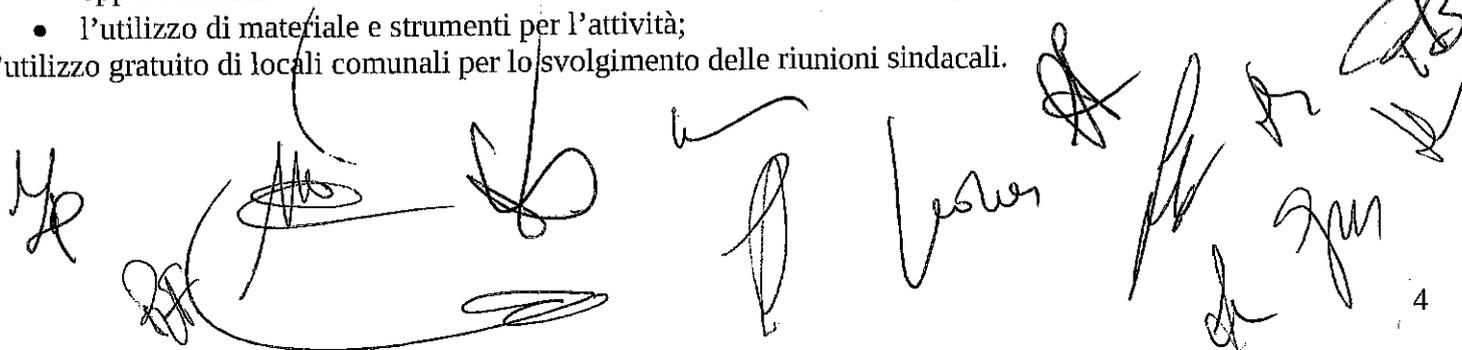
2. Per ogni incontro viene redatto il VERBALE DI SINTESI delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Pertanto non si procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi: in questo caso il testo dell'intervento potrà essere dettato oppure scritto e sottoscritto dall'interessato e allegato al verbale

3. Al termine di ogni incontro la parte pubblica provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi. Ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato. Il verbale è quindi trasmesso tramite posta elettronica a tutti i soggetti firmatari.

Art.5 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1.L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:

- la possibilità di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;
 - l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività;
- l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, including 'AB' and 'ZM'.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6 Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa di cui all'Art. 8 del CCNL del 31.03.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.01.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art.14 del CCNL 21.05.2018 e comunque non oltre il 21.05.2019.

Art.7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (Art. 15 CCNL)

1. Come previsto dagli art. 7, comma 4, lett. V) e 15, comma 4 del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15 % delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato in proporzione all'indennità di posizione in godimento, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile così come predeterminato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

c) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

d) per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art.15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15 % fino ad un massimo del 25 % del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;

e) il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:

- complessità delle attività attribuite
- livello di responsabilità connesso all'incarico
- grado di conseguimento degli obiettivi

f) Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett.h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti in attuazione dell'art.7, comma 4, lett. J), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorchè non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute;

I. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n.50;



- II. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
- III. Piani di razionalizzazione.
- IV. Art.43 legge 449/1997.

2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al successivo art. 8 del presente CCDI.

Art.8

Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative e i particolari compensi previsti da disposizioni di legge (Art. 7, comma 4, lett j), CCNL)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alla medesime posizioni, non conduce a riduzioni o abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per le quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.

2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle P.O. si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di P.O. secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10%
da € 2.000,00 a € 2.999,00	15%
da € 3.000,00 a € 3.999,00	20%
da € 4.000,00 a € 4.999,00	25%
da € 5.000,00	30%

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in black ink.]

Art.9
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria
(Art. 16 CCNL)

1. Le parti danno atto che:

la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, 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;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria sono riconosciute selettivamente, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.

2. Per l'anno 2019 vengono definiti i seguenti criteri:

- la partecipazione alla selezione è a domanda;
- è richiesto un periodo minimo di 48 mesi di appartenenza all'ente.
- gli interessati debbono aver maturato 4 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore o avere almeno 4 anni di servizio effettivo nella categoria;
- gli interessati non devono aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione per aspettative personali o permessi non retribuiti;
- gli interessati non devono aver ricevuto, nel corso del biennio precedente, una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
- nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato.

3. Le risorse decentrate, destinate alla Progressione economica orizzontale, costituiscono un unico budget per tutti i settori dell'ente

4. Le progressioni economiche verranno attribuite in modo selettivo e verrà costituita un'unica graduatoria valida per tutti i settori dell'ente; per l'anno 2019 la valutazione del dipendente che presenterà la domanda verrà fatta utilizzando la scheda di valutazione già in uso presso quest'ente ai sensi del CCDI 2016 - 2019.

In caso di parità di punteggio, ai fini della collocazione in graduatoria, prevale la maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, la maggiore età.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are enclosed in circles or have arrows pointing to them, likely indicating specific roles or approvals related to the document's content.

5. Per il biennio 2020/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse, 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:

FATTORE	PERCENTUALE
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (per ogni settore verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;	60%
Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	40%

- in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età;
- la partecipazione alla selezione è a domanda.

6. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:

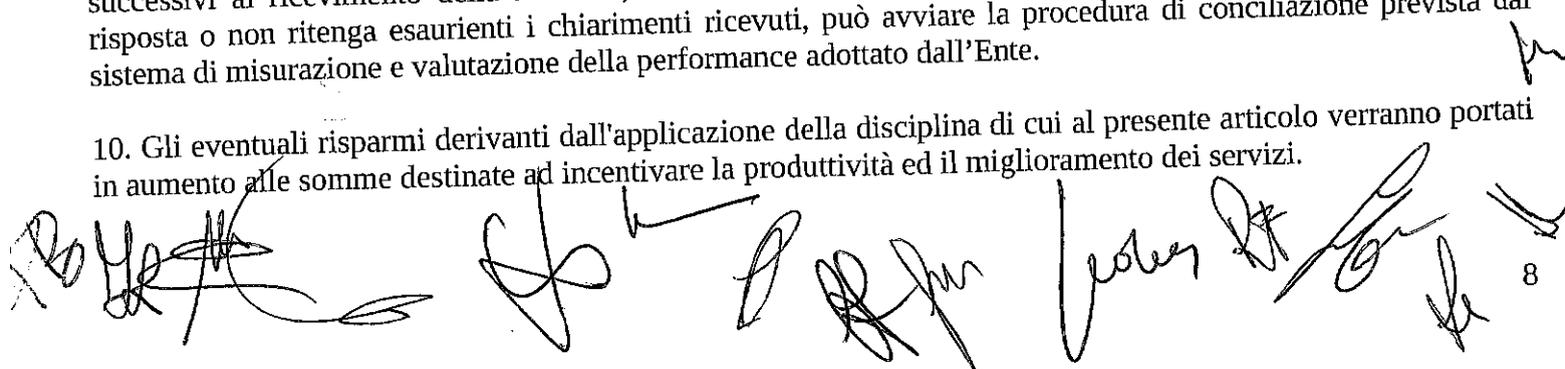
- a) anzianità di servizio di 36 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
- b) aver conseguito il punteggio di almeno 60/100 determinato calcolando la media delle valutazioni del triennio preso in considerazione.

7. Per il biennio 2020/2021 le progressioni economiche verranno attribuite in modo selettivo per settore e verrà costituita un'unica graduatoria valida per ciascun settore dell'ente; la valutazione del dipendente che presenterà la domanda verrà fatta utilizzando il format della scheda di valutazione che verrà predisposta entro il mese di dicembre 2019.

8. 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 di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

9. 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, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

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.

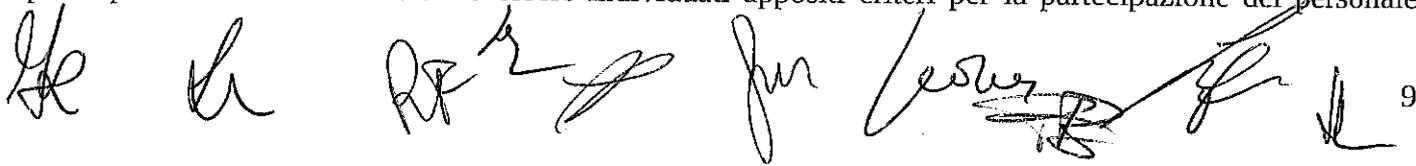


11. La graduatorie ha vigenza esclusivamente nell'anno di riferimento per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art.10
Formazione ed aggiornamento professionali
(Art. 49 – bis CCNL)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente potrà destinare un importo annuo congruo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato dalle vigenti CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, con i criteri contenuti nell'allegato regolamento, che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
5. 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-otties del CCNL 21.5.2018, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. 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.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale

 9

improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo.

11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art.11 **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Annualmente è destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario.

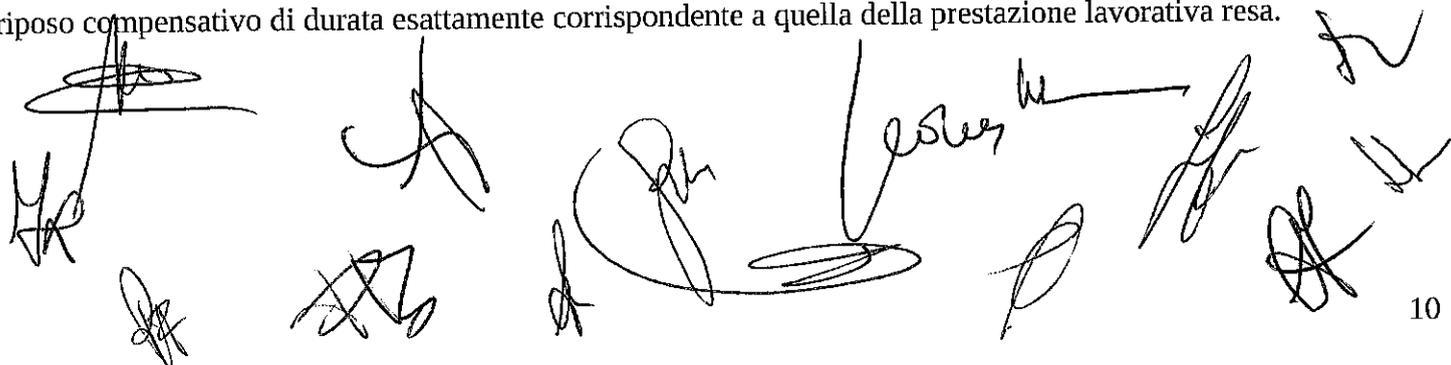
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e successiva comunicazione ai lavoratori.

3. L'Ente si impegna a fornire entro il 30 giugno e 30 novembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate; in tal caso spetta la maggiorazione prevista dall'art.38 CCNL 2000.

5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.



7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

8. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

Art. 12
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 dei competenti caposervizio, è istituita la banca delle ore.

2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 36 ore.

3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio Responsabile.

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.

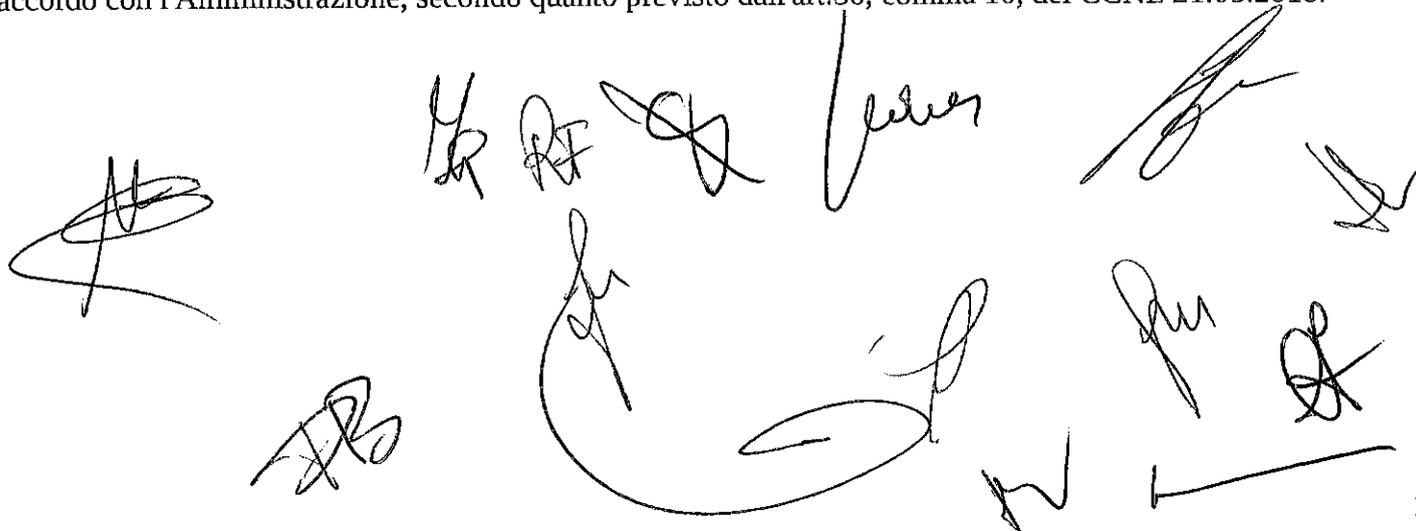
5. Per i responsabili di servizio è esclusa in ogni caso non solo la remunerazione del plus orario, ma anche la possibilità di usufruire di riposi compensativi del plus orario giornaliero precedentemente accumulato. Nel caso in cui per motivi di servizio, il responsabile non dovesse fruire della giornata di riposo settimanale o di giornata di festività, lo stesso potrà usufruire di un riposo compensativo, della durata di riposo settimanale o di festività, di norma entro i 15 giorni successivi.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. One signature in the upper right appears to be 'Jesus'.

Art.13

Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono, Ferie Solidali

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
3. I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi se articolato su 5 gg lavorativi, 32 su 6 giorni. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.
4. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a 30 giorni di ferie più 4 giorni di riposo previsti dalla legge 937/77.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi precedenti sono ridotti, rispettivamente a 28 e 26.
6. Per ragioni di flessibilità, per la loro particolarità e per facilitarne l'impiego si consente l'utilizzo ad a mezza giornata delle quattro giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77. Le parti concordano che in base all'art. 1 e 2 della Legge 937/1977 le festività soppresse (n. 4 giorni) non sono assimilabili al congedo ordinario ma piuttosto al regime dei permessi, di conseguenza possono essere usufruite mezza giornata.
7. Di norma il piano ferie viene predisposto entro il 31 di marzo e si intende accettato se entro il 30 aprile il responsabile non esprime il diniego. Qualora ci fossero sovrapposizioni per lo stesso periodo si utilizzerà il criterio della rotazione nei vari anni tra i richiedenti.
8. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 2016 – 2018, l'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione all'istituto delle **Ferie Solidali**, per favorire il miglioramento del benessere organizzativo e incentivare la solidarietà tra colleghi, a supporto dei lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. L'applicazione di tale istituto potrà essere esteso, in accordo con l'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art.30, comma 10, del CCNL 21.05.2018.



Art.14
Orario massimo di lavoro settimanale
(Art. 7, comma 4, lett r) CCNL)

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi, nei seguenti casi:

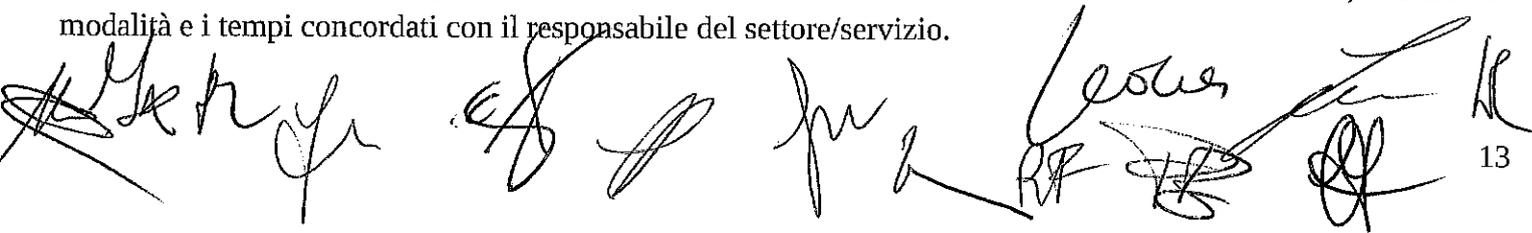
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Art. 15
Flessibilità dell'orario di lavoro
(Art. 7, comma 4, lett p.) CCNL)

1. L'articolazione dell'orario di lavoro può essere finalizzata alla flessibilità in entrata e in uscita per tutti i servizi dell'ente ad eccezione di quelli organizzati in turni e/o orario rigido. Al personale dipendente è concessa la flessibilità oraria di 15 (quindici) minuti in anticipo e 30 (trenta) minuti in posticipo, sia in entrata che in uscita da computarsi sull'orario base: è possibile posticipare l'orario di inizio e/o di anticipare l'orario di uscita, purchè non vi sia incidenza sugli orari di apertura al pubblico degli uffici.

2. Al personale in regime di orario part-time e a quello con orario differenziato è concessa la fruizione di una flessibilità di 15 (quindici) minuti sia in anticipo che in posticipo quando l'orario di entrata e di uscita della propria articolazione oraria non coincida con l'orario base. Oltre alla fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di lavoro prestabilito.

3. Fermo restando quanto stabilito nei commi 1 e 2 del presente articolo non è consentito utilizzare la flessibilità positiva a recupero di permessi brevi. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore/servizio.



4. 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 e secondarie di primo grado;
- 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.
- genitori single

✓ Ferme restando le particolari esigenze di cui sopra il Dirigente del settore potrà valutare ogni altra particolare esigenza da accogliersi compatibilmente con le esigenze del servizio erogato

5. L'applicazione di questo articolo sospende l'applicazione dell'art.43 del Regolamento del Comune di Busto Arsizio in materia di flessibilità in attesa di aggiornamento dello stesso a seguito dell'emanazione di un nuovo Regolamento Comunale.

**Art. 16 Orario Multiperiodale
(Art. 7, comma 4, lett.q) CCNL)**

1. I periodi di maggiore concentrazione dell'orario sono individuati di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, fino al limite delle venti settimane annue.

2. L'ente determina con proprio atto organizzativo i periodi di attivazione dell'istituto, contestualmente valutando la riduzione del debito orario in parti del periodo estivo.

3. In quest'ultimo caso, il debito orario quantificato viene recuperato con esclusione della corresponsione degli emolumenti previsti per il lavoro straordinario secondo le modalità concordate con il Dirigente.

Art. 17
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
(Art. 7, comma 4, lett.t) CCNL)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - i. mediante opportuni percorsi di formazione e qualificazione;
 - ii. mediante l'utilizzo di innovativi strumenti tecnologici.

Art. 18
Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità
(Art. 7, comma 4, lett.l) CCNL)

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 23, commi 2 e 4, del CCNL 21.05.2018 le parti concordano che:
 - a. 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 e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b. ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale;
3. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata, di norma, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
7. In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, per i servizi di Stato Civile, Polizia Locale, Ufficio Stampa, Staff del Sindaco, Servizi Ausiliari, Servizi Cimiteriali viene istituito il servizio di pronta **reperibilità**. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
8. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
9. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

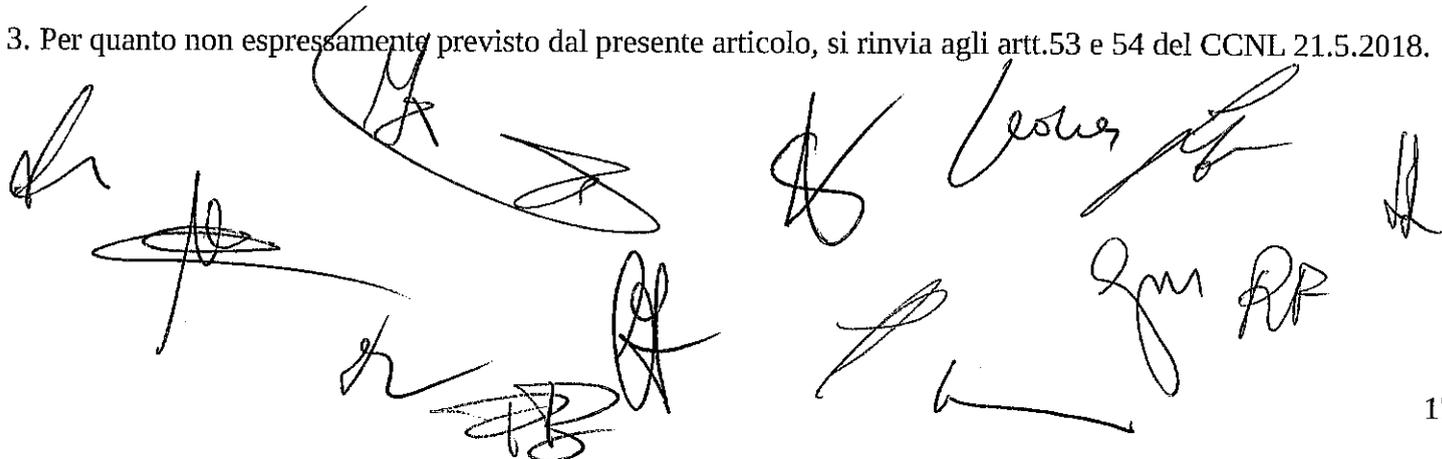
TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19
Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione
(Art. 52 CCNL)

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.

Art. 20
Rapporto di lavoro a tempo parziale
(Art. 53 CCNL)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Le parti eventualmente, possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che il dipendente dovrà documentare, quali ad esempio:
 - Presenza nel nucleo familiare di almeno un parente entro il 1^a grado non autosufficiente o disabile grave ai sensi della legge n. 104/1992;
 - Presenza nel nucleo familiare di un solo genitore e almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenne;
 - Presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenne, laddove l'altro genitore risieda oltre 100 km rispetto alla dimora abituale del restante nucleo familiare.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt.53 e 54 del CCNL 21.5.2018.



TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

**Art. 21 Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
(Art.56 – ter CCNL)**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;

b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni-Autonomie Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;

c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative.

3. Tali prestazioni saranno disciplinate da uno specifico regolamento.

Art. 22
Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada
(Art. 56 – quater CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo per il personale appartenente alla Polizia Locale. Le suddette sono assegnate con apposita delibera di giunta con cui l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.
2. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
3. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del personale Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
4. Per l'anno 2019 verrà versata al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio la somma di € 60.000 al netto di un importo pari al 10% da versare all' Inps quale di contributo di solidarietà; *(è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali)*;
5. Le risorse relative ai contributi di cui al precedente comma, sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.
6. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 potrà essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice previa contrattazione con le OO.SS.
7. L'ente potrà stanziare le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
8. La Giunta Comunale approverà annualmente i relativi progetti.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including full names and initials, some of which are quite stylized and difficult to decipher. They are scattered across the lower portion of the document, below the numbered list.

Art.23
Indennità di servizio esterno svolto dal personale della Polizia Locale
(Art. 56 – quinquies CCNL)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno". L'indennità, prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per l'intera articolazione oraria giornaliera assegnata.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è erogabile in base alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate. Essa compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.
4. Il dirigente del servizio interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza trimestrale, l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.
5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
6. La presente disciplina trova applicazione dal mese successivo alla stipulazione definitiva del presente CCDI.
7. In sede di prima applicazione del presente istituto, la misura dell'indennità giornaliera viene determinata per l'intera articolazione oraria giornaliera nella misura di € 1,50 lordo.
8. Le parti concordano che il presente articolo sarà oggetto di verifica dopo il primo anno di applicazione.

Art. 24
Indennità di funzione del personale della Polizia Locale
(Art. 56 sexties – art.7, comma 4, lett.w) CCNL)

1. In sede di prima applicazione l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 non viene applicata.



TITOLO VIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.
5. 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.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They are scattered across the page, with some appearing to be grouped together. The signatures vary in complexity, with some featuring loops and flourishes, while others are more straightforward. The overall appearance is that of a collection of personal or official marks.

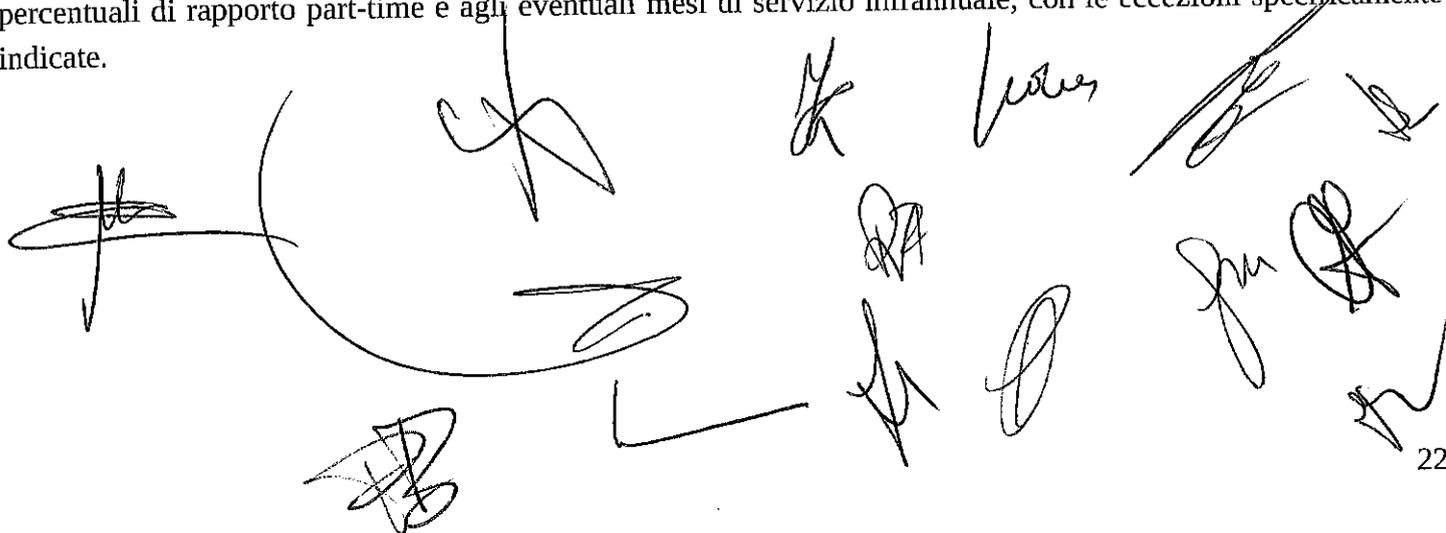
TITOLO IX

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURA PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 26

Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (Art. 7, comma 4, lett.d) e f) w) CCNL)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.



Art. 27
Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Considerato che tali indennità ristorano economicamente situazioni lavorative disagiate o che comportano rischi di varia natura, l'Amministrazione s'impegna ad adottare opportuni interventi organizzativi e tecnologici volti a migliorare le condizioni di lavoro del personale e quindi alla conseguente riduzione di tali indennità.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
4. E' considerata condizione di lavoro disagiata quella che comporta ampia flessibilità del modello organizzativo dei **servizi educativi e scolastici**, con particolare riguardo al target di riferimento (minori), articolato in modo da coprire un arco orario di almeno 10 ore, con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede:
 - entrate e uscite diversificate nei giorni della settimana
 - disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi /posticipi o "sostituzione" necessari al funzionamento del servizio;
 - necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura dei servizi (organismi di partecipazione, collegi, formazione).
 - Tale previsione non si applica qualora l'attività lavorativa sia articolata sulla base di un orario rigido.
 - Il valore giornaliero è concordato in € 1,50 lorde in base alla presenza in servizio.
5. E' considerata condizione di lavoro disagiata quella che comporta ampia flessibilità del modello organizzativo dei **servizi culturali (biblioteca e musei)**, articolato in modo da coprire un arco orario di almeno 10 ore, con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede:
 - entrate e uscite diversificate nei giorni della settimana
 - disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi /posticipi o "sostituzione" necessari al funzionamento del servizio;
 - necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura dei servizi (eventi, convegni).
 - Il valore giornaliero è concordato in € 1,00 lorde in base alla presenza in servizio.

6. E' considerata condizione di lavoro disagiata l'attività svolta dal personale dipendente nella quale il disagio è connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana **(assistenti sociali)**.

- Il valore giornaliero è concordato in € 1,00 lorde in base alla presenza in servizio

7. E' considerata attività disagiata l'attività che comporta una effettiva e prolungata attività di front office con esposizione al rapporto con il pubblico tanto da dover ricorrere a sistemi elettronici di gestione delle code, svolta dal personale dello stato civile, anagrafe e tributi, servizi cimiteriali considerato l'ambiente di lavoro, l'impegno lavorativo e gli utenti e tenuto conto della particolare attività prestata sia al sabato che in periodi particolari dell'anno (scadenze fiscali). Il valore giornaliero è concordato in € 1,00 lorde in base alla presenza in servizio.

8. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

•addetto al trasporto di cose in via quotidiana e continuativa, anche con automezzi, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (rischio psico-fisico derivante da esposizione continuativa a stress);

•messi comunali (rischio psico-fisico derivante da esposizione continuativa a stress, guida veicolo);

•personale addetto alla preparazione di pasti e pulizia delle cucine (rischi da utilizzo di attrezzature da cucina e sostanze chimiche);

•addetto alla tipografia e operai (rischi da esposizione a sostanze tossiche e macchine da taglio, rischi connessi all'attività svolta);

- L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e sulla base di quanto dichiarato dal Dirigente responsabile del Settore di assegnazione del dipendente. Il valore giornaliero è concordato in € 1,00 lorde in base alla presenza in servizio.

9. Annualmente l'RSSPP cura una raccolta e l'informazione mediante ricognizione annuale nella forma di un report da trasmettere alle OO.SS.

10. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

11. L'indennità di condizioni di lavoro relativa al maneggio valori è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa nella misura di seguito indicata:

•€ 1,25 giornaliero per maneggio individuale annuo di valori da 7.000 a 25.000 €

•€ 1,50 giornaliero per maneggio individuale annuo di valori oltre 25.000 €

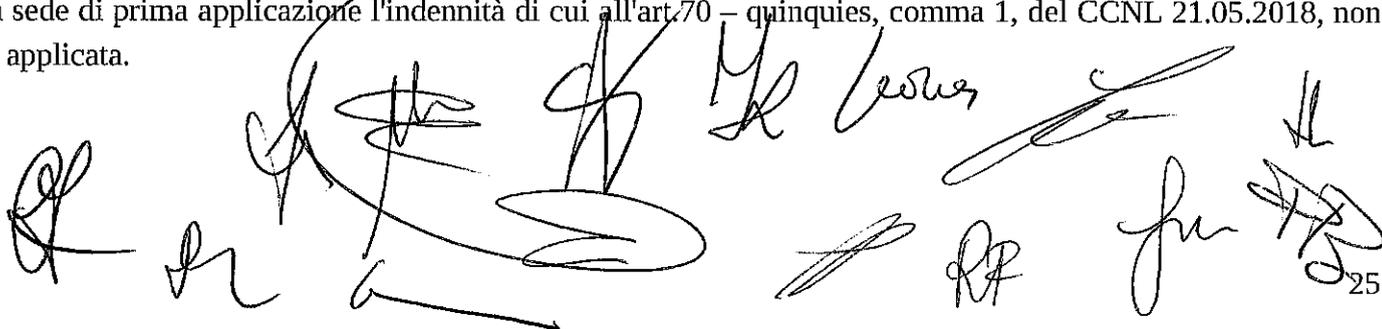
12. Il dipendente, cui è riconosciuta la presente indennità di maneggio valori, risponde personalmente di eventuali ammanchi di cassa e nel caso di biglietti falsi e, in quest'ultimo caso, solo se sia stato dotato di apposito dispositivo di verifica dei biglietti falsi.

13. Qualora al personale dipendente sia riconosciuta più di una delle fattispecie di condizioni di lavoro sopra richiamate, l'ammontare complessivo delle stesse non potrà superare l'importo massimo giornaliero di 1,50€.

14. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
15. 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.
16. La regolamentazione della custodia e la distribuzione dei "buoni pasto" non è considerata ai fini del "maneggio valori" e sarà oggetto di valutazioni future.

Art. 28
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
(Art. 70 – quinquies, comma 1-2, CCNL)

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. L'importo è fissato in € 350,00 annuali.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. 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
4. 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.
5. 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.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
7. 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.
8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
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.
10. in sede di prima applicazione l'indennità di cui all'art.70 – quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, non viene applicata.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Art.29

**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
(Art. 7, comma 4, lett.g) CCNL)**

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente.

Art. 30

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett.g) del CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono per questo ente a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006; (art.18, comma1, lett h, punto 3 CCNL 21.05.2018).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

Art. 31
Premi correlati alla performance

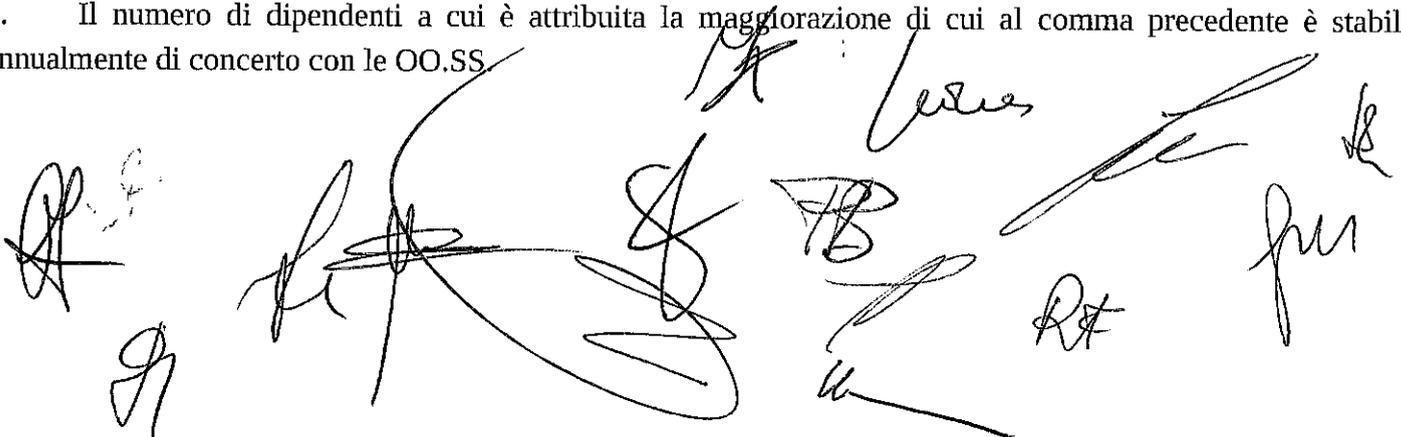
1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e organizzativa) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Il dipendente potrà chiedere un colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione.
3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP.
4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di luglio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

a) Performance organizzativa:

5. 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.
6. 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

7. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
8. 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.
9. Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è stabilito annualmente di concerto con le OO.SS.

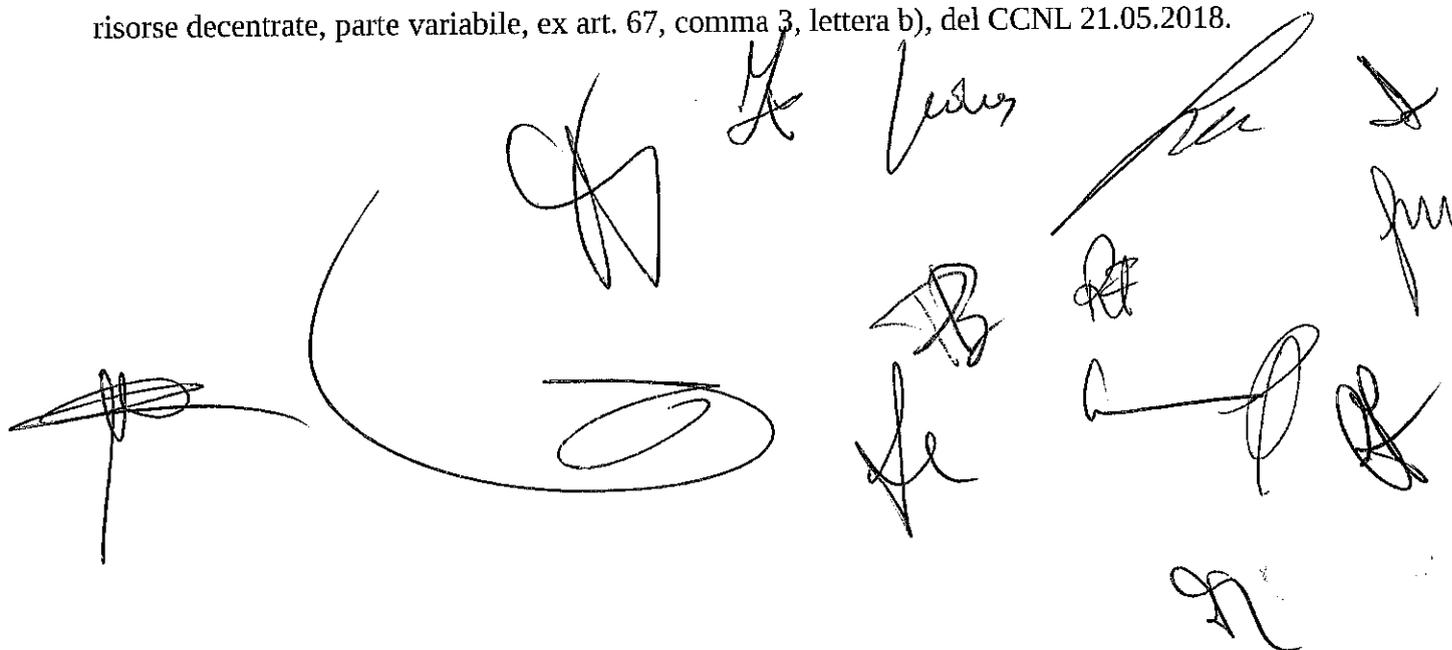
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing the OO.SS mentioned in the text above.

Art. 32
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.
3. Ai sensi dell'art.30 comma 7 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 delle scuole materne.
4. Le parti concordano di utilizzare tale istituto con realizzazione di specifico progetto annuale, risultante dalla contrattazione annuale di parte economica.

Art. 33
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%.
2. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018.

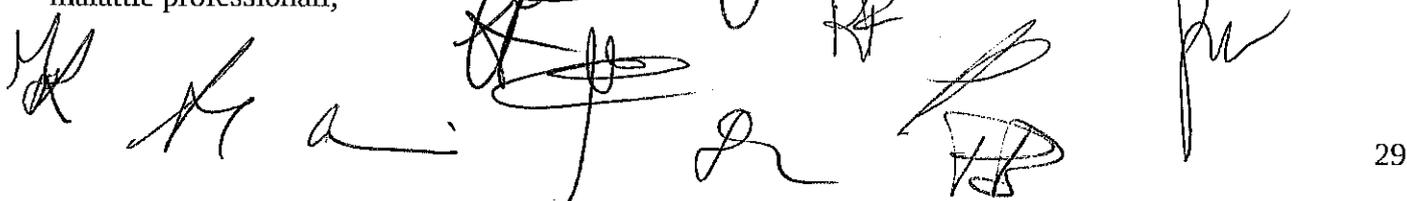


TITOLO IX
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 34
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, lett.m), del CCNL)

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 rivolto a 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, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
6. Le parti di cui all'articolo 5, alla presenza degli RLS, almeno due volte 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. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
8. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;



9. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto in particolare delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro , da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali.
- la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro,
- -la prevenzione delle malattie professionali.

10. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lg.vo n. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

11. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

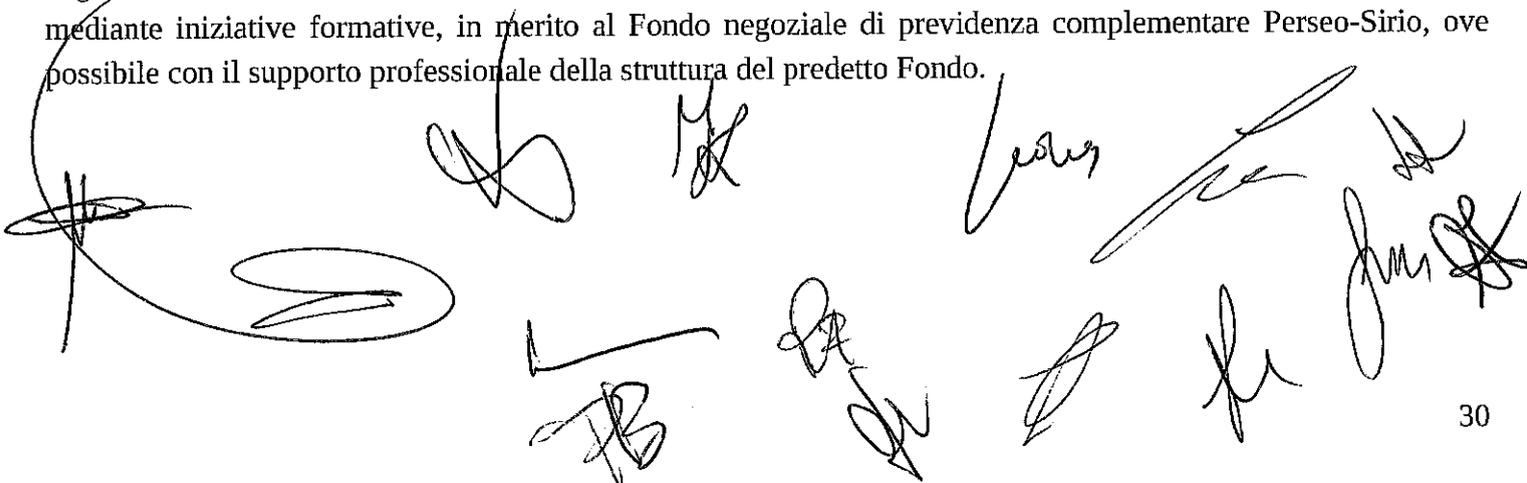
12. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava annualmente apposite risorse di bilancio.

Art.35
Welfare integrativo
(Art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL)

1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non esistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

Art.36
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.

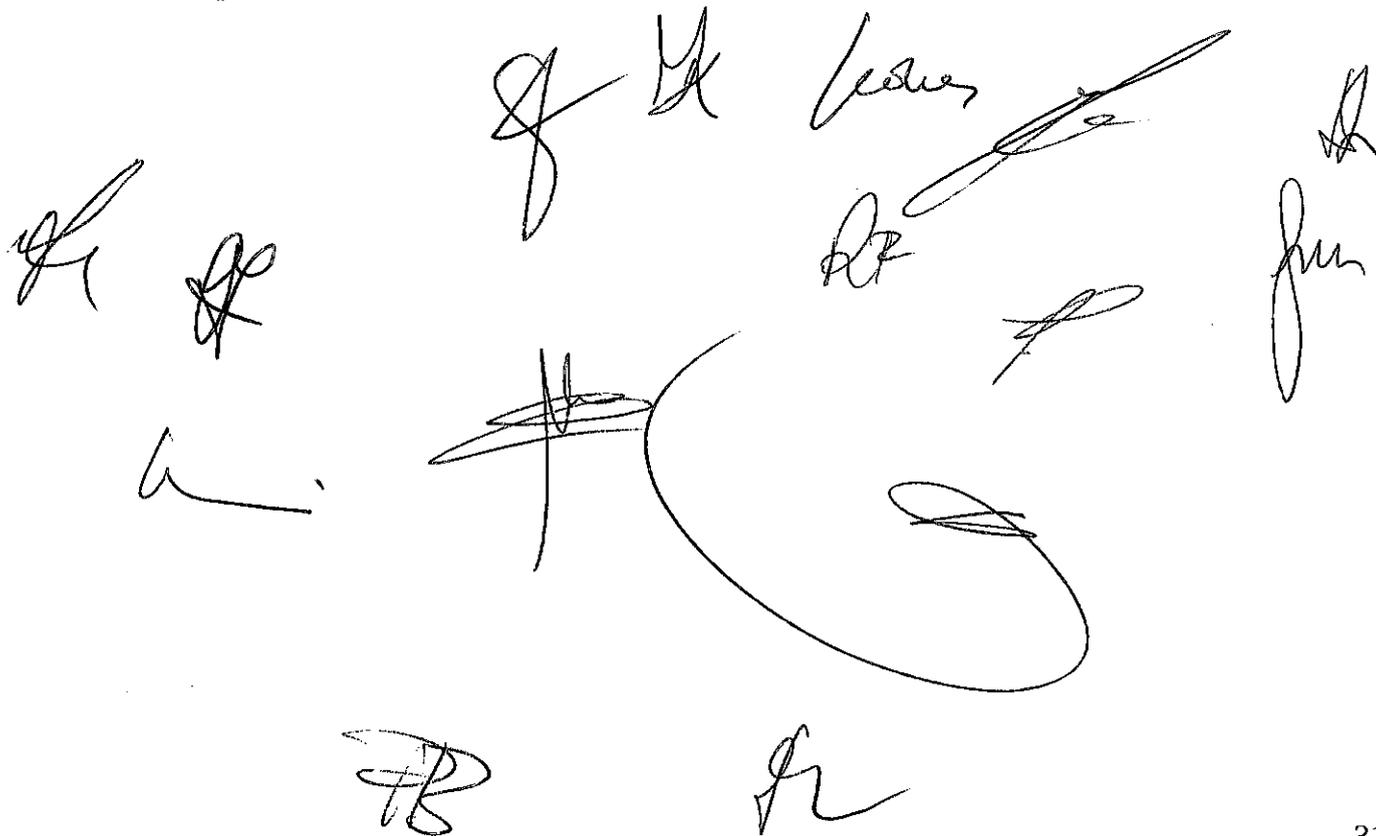


Art.37
Smart Working

1. Lo smartworking rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smartworking non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, potrà essere coinvolto nel progetto di smartworking il 10% del personale individuato secondo le modalità che verranno concertate con le OO.SS.

Art.38
Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, potrà essere coinvolto nel progetto di telelavoro il 10% del personale individuato secondo le modalità che verranno concertate con le OO.SS.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

TITOLO X
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 39
Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

STATO CIVILE	n. 1 unità
ELETTORALE	N. 2 unità, di cui un responsabile (solo 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)
CIMITERIALE	n. 1 unità
POLIZIA LOCALE	n. 4 unità (di cui un ufficiale) per turno
SERVIZI AUSILIARI	n. 1 unità per turno
ASILI NIDO / MATERNE	In relazione all'esercizio del diritto di sciopero deve essere garantito quanto previsto dagli art. 3 - 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002.

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

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

5. Le comunicazioni devono avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

Art. 40
Gestione delle eccedenze di personale

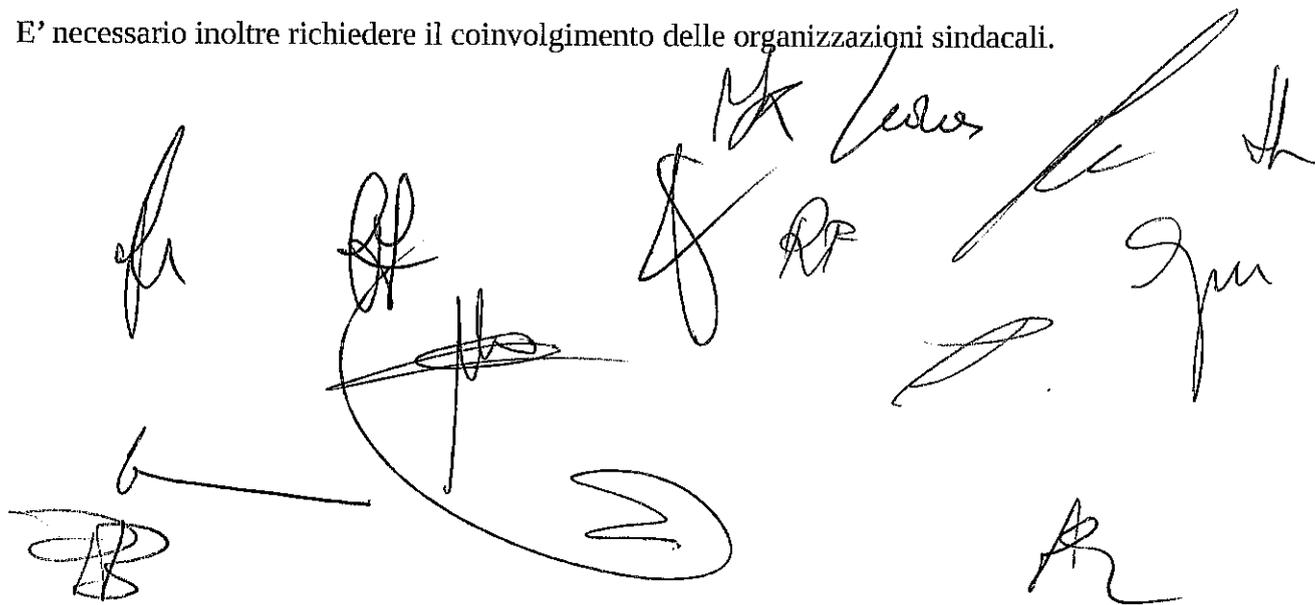
1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.

4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.

5. E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.



Art. 41
Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. L'Amministrazione si obbliga a contrattare con le 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.42
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.

The page contains several handwritten signatures and initials. On the left side, there is a large, stylized signature that appears to be 'H'. In the center, there are several other signatures, including one that looks like 'L. Paves' and another that is a simple horizontal line. On the right side, there are several initials, including 'RF', 'TB', and 'M'. There is also a large, stylized signature at the bottom left that looks like a large 'C' or 'G'.

Busto Arsizio, li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Domenico S.P.T.
Mani Kereu Mani

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Stefano
Giuseppe D'Alba
Giuseppe D'Alba
Giuseppe D'Alba
Giuseppe D'Alba
Fausto Sartorato
Paolo Giuseppe D'Alba
Domenico
Paolo D'Alba
Paolo D'Alba

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

C.S.A. D'Alba
CISL FP OSI LAGU D'Alba

