



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2016 - 2018

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI

Gli enti locali adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

In data 13 luglio 2016 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei Comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale (2016-2018).

Ciò premesso, oggi **21 dicembre 2016** presso la sede della Città Metropolitana di Milano, Via Vivaio, 1, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Quadriennio normativo 2006 -2009 - biennio economico 2006 - 2007, e del C.C.N.L. per il biennio economico 2008 - 2009, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

Sono presenti per la parte pubblica:

- Presidente della delegazione
- Componente
- Componente
- Componente
- Componente

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

Sono presenti per la parte sindacale:

- RSU - Segreteria di Coordinamento
- RSU - Segreteria di Coordinamento
- RSU - Segreteria di Coordinamento
- CGIL
- CGIL

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

- CISL

Firmato

- CISL

Firmato

- UIL

Firmato

- UIL

Firmato

- CSA

Firmato

- DICCAP

Firmato

**LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE,
STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO**

INDICE

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Ambito di applicazione

Articolo 2 – Durata del contratto

CAPO II – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Articolo 3 – Servizi minimi essenziali

Articolo 4 – Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

Articolo 5 – Assemblee

Articolo 6 – Libertà sindacali

CAPO III – RELAZIONI SINDACALI

Articolo 7 – Sistema di relazioni sindacali

Articolo 8 – Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti

Articolo 9 – Articolazione del sistema di relazioni sindacali

Articolo 10 – Forme di partecipazione, monitoraggio e verifiche

Articolo 11 – Norma di rinvio

CAPO IV – POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Articolo 12 – Ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Articolo 13 – Indennità di turno

Articolo 14 – Indennità di reperibilità

Articolo 15 – Indennità di maneggio valori

Articolo 16 – Indennità di rischio

- Articolo 17 – Indennità di docenza
- Articolo 18 – Indennità di disagio
- Articolo 19 – Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V – CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

- Articolo 20 – Valutazione della performance dei dipendenti – Trattamento accessorio
- Articolo 21 – Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti
- Articolo 22 – Progressione economica orizzontale
- Articolo 23 – Posizioni organizzative

CAPO VI – LAVORO STRAORDINARIO

- Articolo 24 – Lavoro Straordinario

CAPO VII – SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITA'

- Articolo 25 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Articolo 26 – Pari opportunità e benessere organizzativo
- Articolo 27 – Lavoro agile

CAPO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

- Articolo 28 – Monitoraggio e verifiche
- Articolo 29 – Procedure di conciliazione e disapplicazioni di norme incompatibili

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Ambito di applicazione

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

ART. 2

Durata del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1.1.2016 - 31.12.2018 per la parte normativa ed è valido dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31.12.2016, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportati.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo nazionale e regionale, nonché relativi alla situazione del bilancio nell'Ente.

Ai sensi dell'art. 4 CCNL 22.1.2004, il presente contratto e gli istituti ivi contenuti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione presso la Città Metropolitana di Milano di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

CAPO II - DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

ART. 3

Servizi minimi essenziali

Sono confermati gli accordi vigenti relativi ai contingenti minimi di personale necessari a garantire i servizi minimi essenziali nell'Ente, ed in specifico:

- a) Servizio assistenza minori alle Comunità Alloggio Minori;
- b) Servizio attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero delle nevi, e alla viabilità;
- c) Servizio diretto alla tutela del patrimonio provinciale;
- d) Servizio Polizia Metropolitana;
- e) Servizi del personale;
- f) Servizio di protezione civile;
- g) Servizi educativi e scolastici;
- h) Servizi legati a casi di inquinamento ambientale e protezione faunistica;
- i) Servizi connessi alla sicurezza informatica.

1) Servizi connessi alla sicurezza telefonica

I contingenti di personale per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai predetti servizi sono:

1) Servizio assistenza minori alle Comunità Alloggio Minori:

- Prestazioni indispensabili (art. 2, c. 2 CCNL 19.9.2002)
- Servizio di pronto intervento e di assistenza per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto ai minori affidati alle apposite strutture a carattere assistenziale

Per la casetta:

n. 8 educatrici (1 educatrice per turno per ogni casetta)

n. 1 inserviente per turno unico

Per il centralino

n. 1 operatore

2) Servizio attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero delle nevi, e alla viabilità:

a) Emergenze

Personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità

b) Sgombero neve

Tutto il personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità

3) Servizio diretto alla tutela del patrimonio della Città Metropolitana di Milano :

N. 1 unità per la custodia di ciascuno degli stabili della Città Metropolitana

N. 1 addetto impianti secondo il turno di reperibilità

4) Servizio di polizia, con particolare riferimento allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- attività richiesta dall'autorità giudiziaria
- attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale
- attività di pronto intervento
- assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve

Per il complesso di tali attività: n. 2 unità per turno

- attività della centrale operativa

N. 1 unità per turno

- Servizi di sorveglianza pesca e servizi di ripopolamento faunistico:

Nei periodi delle asciutte dei corsi d'acqua in primavera ed autunno e nelle zone dove avviene il ripopolamento:

N. 2 unità per turno

- Per tutto il Servizio di Polizia:

N. 1 Ufficiale

N. 2 addetti per turno di reperibilità

5) Servizi del 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 sottoindicati, per l'intera giornata e nei giorni compresi tra il 10 e il 24 di ogni mese:

N. 3 addetti servizio trattamento economico e previdenziale

6) Servizio di protezione civile:

Tutto il personale in turno di reperibilità (n. 2 addetti)

7) Servizi educativi e scolastici:

Solo in caso di esami e scrutini finali:

N. 1 unità per l'apertura e la chiusura dei locali scolastici

8) Servizi legati a casi di inquinamento ambientale e protezione faunistica:

Sversamenti in acque superficiali di sostanze inquinanti

Personale in turno di reperibilità individuato nell'Area Risorse ambientali (n. 1 addetto)

9) Servizi connessi alla sicurezza informatica e servizi connessi alla sicurezza telefonica

Servizi di assistenza informatica:

- Gestione Sala Macchine
- Gestione Rete
- Gestione backup

N. 1 unità cat. D Informatico (anche per il personale)

/n. 1 unità cat. D Tecnico Infrastrutture

Laddove esistano turni già prefissati, si fa riferimento al personale in turno; in carenza di turno, verranno designati a rotazione dipendenti in ordine di minore anzianità di servizio.

La Città Metropolitana di Milano incaricherà i Direttori di comunicare 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero i nominativi individuati e tenuti, sulla base della normativa prevista, alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero, alla RSU e alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, nonchè ai singoli lavoratori interessati e all'Area delle Risorse Umane.

Il lavoratore individuato ha il diritto di esprimere entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

In tal caso i Direttori si faranno carico di individuare i dipendenti del servizio interessato per l'eventuale sostituzione; il lavoratore individuato potrà aderire allo sciopero, solamente a sostituzione garantita.

L'Amministrazione provvederà ad informare l'utenza come previsto dalla normativa vigente.

ART. 4

Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

L'attività sindacale si svolge al di fuori dell'orario di lavoro o in permesso sindacale. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali della Città Metropolitana di Milano sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. di appartenenza e alla RSU, con le modalità previste agli artt. 8, 9, 10 del CCNL Quadro 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.

L'art. 7 del Decreto Legge 24.6.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 dell'1.8.2014, ha stabilito la riduzione del 50% del monte ore annuale dei permessi sindacali retribuiti concessi dall'Amministrazione di appartenenza ai dirigenti delle associazioni sindacali rappresentative per l'espletamento del proprio mandato, mentre non è prevista alcuna riduzione rispetto al monte ore di permessi sindacali concessi alle RSU.

Spettano, inoltre, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL Quadro del 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'Amministrazione comunica i permessi fruiti dei dirigenti sindacali a tale titolo in separato conteggio.

Oltre il monte ore individuato dagli artt. 8, 9, 10 del CCNL quadro del 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni, le OO.SS. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del suddetto accordo quadro, permessi non retribuiti per la partecipazione ad incontri, convegni e congressi di natura sindacale.

Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito devono essere comunicate preventivamente e di norma in forma scritta al Direttore del Settore presso cui presta servizio il delegato RSU o il dirigente sindacale in questione, almeno il giorno precedente e fatte salve le esigenze di servizio.

Le modalità di comunicazione delle richieste di permesso da parte dei singoli rappresentanti sindacali ai propri direttori, sono regolate dalle singole Direzioni.

Successivamente, la RSU tramite il Coordinatore/Segreteria di Coordinamento e le OO.SS., tramite il responsabile della struttura, dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici dell'Area del Personale.

ART. 5

Assemblee

Tutti i lavoratori dipendenti della Città Metropolitana di Milano hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.G. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalla R.S.U. tramite il Coordinatore/Segreteria di Coordinamento RSU e dalle associazioni sindacali rappresentative nel comparto.

Le assemblee si svolgeranno, di norma e ove possibile, in locali concordati con la Città Metropolitana di Milano e nelle strutture ove opera il personale interessato.

In caso di assemblee generali del personale dell'Ente, i locali dovranno essere concordati e l'utilizzo degli stessi sarà riconosciuto a titolo gratuito.

Nel caso di utilizzo di locali non di proprietà dell'Ente gli oneri non saranno a carico della Città Metropolitana di Milano.

Sarà consentito al personale di usufruire del tempo strettamente necessario per raggiungere il luogo dell'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, con i consueti metodi di rilevazione in uso nell'Ente.

La richiesta di assemblea va inoltrata all'Area Risorse Umane e al Direttore del Settore interessato con preavviso scritto di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede dell'assemblea, le categorie del personale interessato, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle presenze alle assemblee, delle ore di partecipazione di ciascun dipendente e la conseguente segnalazione agli uffici competenti dell'Area Risorse Umane sono di competenza dei Dirigenti e dei Responsabili dei servizi interessati.

Le rappresentanze sindacali convocano le assemblee sindacali, nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata su turni e negli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico, all'inizio e alla fine di ogni turno di lavoro.

In ogni caso, durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita, nei servizi interessati, la continuità delle prestazioni indispensabili.

ART. 6

Libertà sindacali

La Città Metropolitana di Milano pone a disposizione della RSU e delle OO.SS. aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, l'uso di attrezzature e locali idonei, come previsto all'art. 4 del CCNQ 7.8.1998.

Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione consente l'uso di strumenti di comunicazione telematica ai responsabili delle OO.SS. e al Coordinatore/Segreteria di Coordinamento RSU, per

permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerenti la contrattazione e le problematiche sindacali.

CAPO III - RELAZIONI SINDACALI

ART. 7

Sistema di relazioni sindacali

La Città Metropolitana di Milano e le Rappresentanze Sindacali concordano che il presente sistema di relazioni sindacali è improntato sulla necessità di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini e della collettività con l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla crescita professionale e allo sviluppo di carriera.

Il sistema di relazioni sindacali è basato sul rispetto dei reciproci ruoli, sulla partecipazione e sulla consultazione fra le parti; è improntato alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

ART. 8

Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti

Con riferimento alla rappresentatività sindacale e all'ammissione al sistema di relazioni sindacali all'interno dell'Ente, si richiama il C.C.N.L. sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 e successive modificazioni, e il C.C.N.L. per la costituzione delle R.S.U. del 7.8.1998 e successive disposizioni.

Sono dunque ammessi ai tavoli di contrattazione collettiva decentrata integrativa:

- a) Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo Collettivo Quadro del 7.8.1998 e successive disposizioni
- b) I rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Per quanto concerne la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene stabilita con apposito decreto del Sindaco Metropolitano, mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) con una delegazione composta da un numero non superiore a 8 componenti
- 1 o 2 rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

ART. 9

Articolazione del sistema di relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali a livello di Ente è articolato nei seguenti istituti:

- contrattazione collettiva decentrata integrativa
- concertazione
- informazione
- informazione ed esame congiunto, ai sensi dell'art. 6 c. 1 del D.Lgs. 165/01 smi., in caso di processi di riorganizzazione degli uffici con l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, previsto all'art. 33 del medesimo D.lgs.

Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata, di informazione e di concertazione sono indicate dal CCNL e dalla legislazione vigente.

L'Amministrazione fornirà alle OO.SS., contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.

ART. 10

Forme di partecipazione, monitoraggio e verifiche

Le parti concordano di incontrarsi, anche su richiesta di una delle parti medesime, almeno due volte all'anno per l'esame di problematiche inerenti le seguenti materie:

- a) organizzazione del lavoro
- b) ambiente
- c) distacco funzionale
- d) igiene e sicurezza
- e) evoluzione delle funzioni della Città Metropolitana
- f) eventuali altre materie concordate tra le parti

Con l'accordo delle parti, relativamente alle materie aventi ad oggetto la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, sono invitati a partecipare ai lavori della delegazione trattante anche gli R.L.S.

Le parti concordano altresì di incontrarsi almeno una volta all'anno e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, per la verifica dell'applicazione del presente contratto.

ART. 11

Norma di rinvio

Per le parti non disciplinate dal presente contratto integrativo, in tema di libertà, agibilità e relazioni sindacali, si applica il CCNL quadro 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché eventuali previsioni successive introdotte dalla legislazione nazionale.

CAPO IV – POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART. 12

Ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il Fondo costituito con atto dirigenziale è composto da risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ai sensi dell'art. 31 comma 2 del CCNL 22.1.2004, che vengono riproposte negli anni successivi, e da risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità ai sensi dell'art. 31 comma 3 del medesimo CCNL, la cui entità può variare annualmente in relazione alle disposizioni vigenti in materia e alle eventuali risorse aggiuntive previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali.

Le risorse finanziarie sono ripartite, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali.
- d) finanziamento adeguato dei compensi per produttività e la qualità della prestazione lavorativa che devono essere informati ai principi di selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e della premialità;

Il riparto delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016 è indicato nella tabella allegata parte integrante del presente contratto decentrato integrativo.

ART. 13

Indennità di turno

L'indennità di turno, di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000, compensa il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri.

E' corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, nella misura che segue:

- maggiorazione oraria del 10% della retribuzione fissa mensile del dipendente in caso di turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22)
- maggiorazione oraria del 30% della retribuzione in caso di turno notturno o festivo
- maggiorazione oraria del 50% della retribuzione in caso di turno festivo

Ai dipendenti adibiti stabilmente ai turni viene corrisposta, per le giornate di festività infrasettimanale, la corrispondente indennità di turno maggiorata, come previsto dall'art. 22 ccnl 14.9.00.

L'indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati. Questi ultimi predispongono mensilmente un prospetto preventivo e, successivamente, un consuntivo, mediante apposito applicativo, dal quale risulta l'entità delle prestazioni rese dai singoli dipendenti. Il consuntivo è autorizzato dall'Area Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi Informativi, che ne verifica la congruità e ne convalida la trasmissione ai Servizi Finanziari per la liquidazione.

I Servizi adibiti a regime di orario articolato in più turni sono:

- Centri Scolastici
- Polizia Metropolitana
- Servizi per l'infanzia - CAM
- Servizi generali/portierato/autisti
- Settore Idroscalo
- Servizi di informazione turistica - fino al 31.8.2016

ART. 14

Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità; in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

L'indennità di reperibilità è prevista dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000 e dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001 e per la relativa spesa si fa fronte in ogni caso con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

Il compenso è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato:

€ 0,86	> 12 h. diurne
€ 1,72	> 12 h. festive
€ 0,95	< 12 h. diurne
€ 1,89	< 12 h. festive

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38 comma 7 o dell'art. 38 bis del C.C.N.L. 14.09.2001, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità.

Anche questa indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati. Questi ultimi predispongono mensilmente un prospetto preventivo e, successivamente, un consuntivo, mediante apposito applicativo, nei quali sono indicati la data e l'entità delle prestazioni rese dai singoli dipendenti. Tali prospetti sono autorizzati dall'Area Risorse Umane,

Organizzazione e Sistemi Informativi, che ne convalida la trasmissione ai Servizi Finanziari per la liquidazione.

I Settori autorizzati sono i seguenti:

Sicurezza Stradale (solo tecnici)

Personale cantoniere (si veda anche il successivo art. 18)

Servizi Generali

Polizia Metropolitana e Protezione Civile

Risorse idriche ed attività estrattive

Idroscalo

Sistemi informativi -- Area Risorse Umane e Area Lavoro

Edilizia scolastica (solo tecnici)

Personale capocantoniere in categoria D (ad esaurimento)

Rifiuti, bonifiche e autorizzazioni integrate ambientali

ART. 15

Indennità di maneggio valori

L'indennità di maneggio valori viene attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati in base alla seguente tabella.

Il dirigente della struttura organizzativa interessata certifica le giornate di presenza al servizio e il valore medio mensile dei valori maneggiati.

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
fino a € 200	€ 0,70
tra € 200,01 e € 2.000	€ 1,10
oltre € 2.000	€ 1,55

ART. 16

Indennità di rischio

L'indennità di rischio è disciplinata dagli artt. 37 del CCNL 14.9.2000 e 41 del CCNL 22.1.2004.

Il compenso previsto è pari a € 30,00 mensili, corrisposti per il periodo di effettiva esposizione al rischio (presenza > 15 giorni - indennità intera; presenza < 15 giorni - calcolo corrispettivo giornaliero computato sui giorni effettivi di presenza).

L'indennità di rischio viene erogata ai dipendenti della Città Metropolitana inquadrati nella categoria B, sulla base di una dichiarazione effettuata dal Responsabile di Servizio, attestante che il dipendente svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale (all. B - D.P.R. 347/83).

Tra le prestazioni di lavoro rischiose sono ricomprese le attività svolte dai commessi che utilizzano l'autovettura di servizio per la movimentazione dei carichi, dal personale cantoniere e dai manutentori in servizio presso i centri scolastici.

ART. 17

Indennità di docenza

Tale indennità, di cui all'art. 34 del CCNL 14.9.2000, viene corrisposta, per un importo pari a € 464,81 annue, al personale docente dei Centri di Formazione Professionale.

ART. 18

Indennità di disagio

Le attività disagiate, introdotte dall'art 17/e del CCNL 1/4/99, sono riconoscibili solo alle categorie A, B, C, e sono di seguito individuate in base ai seguenti criteri:

1. attività di front office/rapporto diretto con l'utenza;
2. effettuazione di interventi non programmati o di pronto intervento;

A) Compenso mensile di 30,00 lorde corrisposto sulla base di una presenza mensile di almeno 15 giorni. In caso di presenze inferiori ai 15 giorni di calendario, la remunerazione è effettuata sulla base del corrispettivo giornaliero computato sui giorni di calendario.

Aventi diritto:

- operatori addetti all'assistenza diretta dei minori dei centri residenziali del CAM Pusiano (educatrici);
- operatori addetti alla manutenzione/sorveglianza stradale;
- addetti alla sorveglianza degli stabili;

B) Compenso giornaliero di € 2,19 lorde fino ad un massimo di €. 30,00 lorde mensili, per i giorni di effettiva prestazione esterna, certificati dal responsabile di servizio.

- personale addetto ad interventi su impianti di stoccaggio e smaltimento rifiuti e su inquinamenti su acque e terreni;
- personale addetto ad attività cantieristica "a cielo aperto" e addetti a rilievi su strade;
- messi notificatori

I compensi previsti ai punti A e B potranno essere corrisposti, a consuntivo annuale, previa verifica della non cumulabilità tra le indennità.

C) Viene corrisposto un compenso pari a € 30,00 lorde mensili, con presenza minima mensile di 15 giorni (altrimenti corrispettivo giornaliero computato su giorni di calendario – accordo sindacale del 20/12/01), al personale che svolge attività di sportello particolarmente disagiata, per almeno 4 ore giornaliere nei seguenti servizi:

- Centri per l'Impiego
- Centri Scolastici
- Personale Amministrativo Settore Sicurezza Integrata – ricevimento del pubblico per i procedimenti conseguenti a violazioni del Codice della Strada

Viene corrisposto un compenso al personale cantoniere e tecnico adibito ai servizi di sgombero neve e trattamento antighiaccio che, su base volontaria, garantisce nel periodo 1 dicembre/31 marzo, la propria attiva presenza di reparto per assicurare più elevati livelli di sicurezza e di mobilità agli utenti delle strade provinciali:

GIORNI DI EFFETTIVA PRESENZA IN ATTIVITA' DISAGIATA	IMPORTO LORDO
Fino a 19	€ 0
Da 20 a 49	€ 470
Da 50 a 79	€ 660
Da 80 a 100	€ 1100
Oltre 100	€ 1480

Nel periodo di adibizione al servizio per la sicurezza stradale negli eventi invernali viene sospesa l'indennità di reperibilità.

Il Direttore di Settore competente provvede a raccogliere le adesioni da parte del personale coinvolto entro il mese di settembre. Il compenso viene liquidato, a

consuntivo, previa dichiarazione del Dirigente responsabile che confermi l'effettiva partecipazione dei dipendenti e il raggiungimento dei risultati.

ART. 19

Indennità per specifiche responsabilità

L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e del personale della categoria D che non risulti incaricato della titolarità di posizione organizzativa viene compensato nella entità lorda e sulla base dei criteri generali e dei fattori indicati nei prospetti seguenti:

1 - Titolarità di "Ufficio".

La titolarità d'Ufficio può essere affidata esclusivamente a dipendenti di categoria D di ruolo.

L'indennità collegata alla formale responsabilità d'Ufficio viene stabilita in € 1.500 lordi annui, corrisposti mensilmente agli aventi diritto.

CRITERI GENERALI CATEGORIA D

Categoria	Criteri generali
D	Livello di responsabilità Complessità competenze attribuite Specializzazione richiesta dai compiti affidati Responsabilità procedimenti ai sensi L. 241/90

FATTORI

Criteri generali	Fattori valutabili
Livello di responsabilità	Unità coordinate Programmi o progetti gestiti Persone coinvolte in programmi e progetti Decisioni discrezionali: * Programmazione impegni futuri dei collaboratori

	<ul style="list-style-type: none"> * assegnazione dei compiti a collaboratori * inserimento e addestramento collaboratori * verifica dei risultati di lavoro dei collaboratori
Complessità delle competenze attribuite	Complessità: <ul style="list-style-type: none"> * integra funzioni complesse in mancanza superiore gerarchico * unità operativa decentrata con conseguente assunzione di decisioni autonome
Specializzazione richiesta dai compiti affidati	Specializzazione: <ul style="list-style-type: none"> * necessità di aggiornamento professionale * esigenze di ricerca e studio
Responsabilità di procedimenti ai sensi della Legge 241/90	Procedimenti gestiti Complessità dei procedimenti gestiti

2. CRITERI GENERALI CATEGORIA C e B

Categoria	Criteri generali
C e B	Responsabili coordinamento gruppi di lavoro Responsabili coordinamento squadre di operai Personale che svolge funzioni plurime o di particolare complessità e specifiche responsabilità

- indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti dei centri scolastici, collocati in categoria B e C,

per un importo pari a € 413,00 lorde annue cadauno, in possesso di competenze e responsabilità individuate dal competente Direttore del Settore, di concerto con il Direttore dell'Area, condividendo di procedere alla verifica di eventuali altre fattispecie.

-indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti di categoria C con profilo di istruttore manutenzione strade con posizioni di coordinamento e controllo: € 413,00 lorde annue cadauno;

-indennità per specifiche responsabilità cat. B, C e D addetti ai servizi ambientali

Compenso di € 516,46 annue per effettuazione interventi urgenti di bonifica e messa in sicurezza dei corsi d'acqua in seguito a segnalazioni di inquinamento. La somma è erogata al personale tecnico che ha effettuato gli interventi richiesti dai dirigenti.

I dipendenti che partecipano al progetto sono segnalati dal Dirigente responsabile.

- indennità di € 156 per le lavoratrici del CAM

che prestano servizio continuativo per le tre settimane di soggiorno marino o montano dei minori, relativamente a vigilanza nei soggiorni non alberghieri, proporzionati ai giorni di effettivo servizio.

- indennità per maggiori responsabilità – Settore Strade

ai dipendenti in categoria D (capi cantonieri ad esaurimento e personale tecnico, che svolgono attività di coordinamento del servizio di sgombero neve e di trattamento antighiaccio nel periodo di vigenza 1 dicembre/31 marzo, viene erogato un compenso complessivo, proporzionato al periodo di svolgimento dell'attività, pari a € 780, 00 lordi.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlati. Si intendono esclusi da tali compensi i dipendenti che già percepiscono indennità per la titolarità di responsabilità d'Ufficio.

Con cadenza annuale i direttori delle strutture interessate confermano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi di cui al presente articolo.

CAPO V – CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

ART. 20

Valutazione della performance dei dipendenti - Trattamento accessorio

La Città Metropolitana di Milano con decreto del Sindaco approva il "Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale dei dipendenti" per consentire "il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività" e "opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti della Città Metropolitana, attraverso la valorizzazione del merito".

Si considerano "dipendenti": il personale dipendente della Città Metropolitana non dirigente e non titolare di posizione organizzativa.

Budget Direzioni/Premio di produttività

Ad ogni direzione viene attribuito un budget costituito dalla somma dei premi di ciascun dipendente assegnato al centro di responsabilità

I premi vengono differenziati in relazione alla categoria di appartenenza mediante la seguente parametrizzazione:

A	B	C	D	DG
100	115	129	144	158

Il singolo importo viene definito in rapporto al periodo di lavoro ed alle assenze del dipendente nel corso dell'anno oggetto di valutazione e in particolare:

- per il personale a tempo determinato in proporzione al periodo di lavoro;
- per il personale part-time in maniera proporzionale alla percentuale di orario lavorato.

Vengono considerati i dipendenti che hanno garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 60 giorni lavorativi (si considera maturato il periodo in caso di assegnazione a posizione di responsabilità, trasferimento da altro ente, comando).

Il premio di produttività risultante dalla scheda di valutazione viene calcolato successivamente in proporzione alla presenza in servizio e sarà erogato indicativamente entro il mese di aprile dell'anno successivo.

ART. 21

Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti

Il monitoraggio della valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuato al 30 giugno, al compimento del processo di misurazione degli obiettivi del Peg e sulla base degli indirizzi contenuti nel decreto del Sindaco, con il quale sono approvati gli indirizzi per la gestione durante l'esercizio provvisorio per l'anno in corso.

Tale monitoraggio, per il personale di ogni categoria, escluse le posizioni organizzative, si effettua sulla base dei fattori previsti per la valutazione annuale, secondo la scheda di rilevazione dei comportamenti organizzativi.

- a) Il monitoraggio della valutazione viene effettuato per i dipendenti che abbiano garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 60 giorni

lavorativi (proporzionati per il personale a tempo parziale) e siano in servizio alla data del 30 giugno, e da un fattore di valutazione positiva del comportamento organizzativo;

- b) L'eventuale quota del trattamento accessorio, salvo conguaglio in sede di valutazione finale, è correlata anche al monitoraggio della performance individuale e corrisposta in relazione all'attestazione da parte del Dirigente di dichiarazione positiva della fase di valutazione del 1° semestre, che sarà poi conclusa con la valutazione annuale entro il 1° trimestre dell'anno successivo. Ai dipendenti che hanno superato con esito positivo il monitoraggio della valutazione al 30 giugno sarà corrisposta una quota individuale nel limite massimo di 600 euro lorde, erogata subordinatamente all'approvazione del bilancio di previsione dell'anno in corso.
- c) I Dirigenti informano dell'esito del monitoraggio i dipendenti per quanto di competenza.

ART. 22

Progressione economica orizzontale

Le progressioni economiche potranno essere attribuite nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del Fondo, in seguito a specifico accordo successivo.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

Art. 23

Posizioni organizzative

Ai titolari delle posizioni organizzative viene riconosciuta, secondo i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance delle posizioni organizzative approvato dalla Città Metropolitana con decreto sindacale, una retribuzione di risultato nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione, che sarà erogata indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo.

CAPO VI- LAVORO STRAORDINARIO

ART. 24

Lavoro straordinario

In relazione ai tempi di approvazione del bilancio di previsione annuale, l'Area del Personale assegna alle varie direzioni il budget di prestazioni straordinarie

trimestrale, al quale le medesime dovranno attenersi, per garantire il contenimento dei limiti del Fondo.

Lo svolgimento delle prestazioni straordinarie e l'assegnazione dei budget saranno costantemente monitorate sulla base delle funzioni effettivamente assegnate e svolte dalla Città Metropolitana.

Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro sono straordinarie se espressamente e preventivamente autorizzate dal responsabile del servizio competente, diversamente sono ritenute volontarie e non soggette a remunerazione o riposo compensativo.

Le prestazioni straordinarie sono remunerate secondo le tariffe previste dai ccnl vigenti, e in alternativa, su richiesta del dipendente, possono dare luogo a riposo compensativo da fruire su autorizzazione del dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il riposo compensativo deve essere fruito, di norma, entro il 31.12 dell'anno di effettuazione della prestazione, salvo particolari esigenze di servizio certificate dal responsabile.

Su richiesta del dipendente, la fruizione del riposo compensativo potrà essere prorogata al 30/6 dell'anno successivo.

Le prestazioni straordinarie, in caso di necessità ed urgenza o a fronte di eventi imprevedibili, devono essere rese e il personale non può rifiutarsi.

I limiti massimi individuati per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 (180 ore annue).

CAPO VII – SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITA'

ART. 25

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Direttore del Settore Sicurezza sul Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e di Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) come indicato dal D.Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a procedere alla realizzazione di un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale, in materia di sicurezza, di salute e di prevenzione dei rischi.

I delegati RLS hanno accesso alla consultazione della documentazione in possesso dell'Amministrazione che deve rilasciarla entro massimo una settimana dalla richiesta.

Resta inteso che l'accesso è riservato a dati anonimi e collettivi, riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

ART. 26

Pari opportunità e benessere organizzativo

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alla eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dal D.lgs.183/10 in tema di azioni positive.

Le attività del CUG verranno presentate semestralmente al tavolo di trattativa, al fine di consentire una reale integrazione tra le politiche di genere e per il benessere lavorativo all'interno delle intese tra le parti.

ART. 27

Lavoro Agile

La Città metropolitana di Milano promuove il lavoro agile come modalità di lavoro funzionale all'organizzazione ed alle esigenze di conciliazione del personale, secondo i criteri stabiliti dal Piano di Azioni Positive 2016/2018, adottato dall'Ente. Il lavoro agile è rivolto al personale che presenta esigenze di conciliazione familiare e parentale, di salute personale, nel rispetto delle norme a tutela della salute. Ciascun progetto di lavoro agile deve essere valutato ai fini della tele lavorabilità della prestazione e della congruità delle condizioni di sicurezza ambientale.

Le parti si confrontano almeno una volta all'anno su diffusione e modalità di realizzazione del lavoro agile all'interno dell'ente.

CAPO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 28

Monitoraggio e verifiche

Si concorda di costituire un osservatorio, su base paritetica, ai sensi dell'art. 25 del C.C.N.L. - 1.4.1999, per l'approfondimento di specifiche problematiche applicative del presente contratto.

Le parti concordano di verificare l'attuazione di quanto convenuto nel presente contratto entro 6 mesi dalla stipulazione dello stesso, ai sensi dell'art. 4 comma 4 CCNL 22.1.2004.

ART. 29

Procedure di conciliazione e disapplicazioni di norme incompatibili

Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con il presente contratto.

IMPIEGO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016

DESCRIZIONE	2015	2016
Progressioni economiche orizzontali CCNL 1/4/1999 art.17, c.2 lett. b) pregresse	2.658.165,00	2.237.989,03
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	730.000,00	635.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa CCNL 1/4/1999 art.17, c.2 lett. c)	2.350.000,00	2.200.000,00
Indennità di turno CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	307.000,00	235.000,00
Indennità di rischio CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	16.000,00	16.000,00
Indennità di disagio CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.e) Indennità di maneggio valori CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	120.000,00	160.000,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.f)	198.000,00	185.000,00
Reperibilità CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d)	290.000,00	220.000,00
ACCESSORIO CFP	100.000,00	80.000,00
Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a)	1.960.144,35	1.570.636,18
TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016	8.729.309,35	7.539.625,21
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui al CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k)*	226.001,63	114.500,00

*nella quota prevista per l'anno 2016 non sono riportati i compensi per la progettazione

DICHIARAZIONE A VERBALE

La DICCAP-SULPM sottoscrive con riserva il presente Contratto Decentrato Integrativo 2016-2018 della Città Metropolitana di Milano, in relazione alle seguenti osservazioni attinenti, in specifico, all'attività e alle funzioni svolte dalla Polizia Metropolitana all'interno dell'Ente.

Confida che tali elementi possano essere oggetto di confronto tra le parti alla riapertura della contrattazione collettiva decentrata integrativa per i futuri esercizi.

1) Nel preambolo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale del Comparto delle funzioni locali, si parla di adeguamento dello stesso oltre alla contrattazione anche alla legge.

Premesso quanto sopra, si ritiene non si sia tenuto conto, nel caso della Polizia Metropolitana, della legge quadro 7 Marzo 1986, n. 65, sull'ordinamento della Polizia Locale normativa generale nazionale, contenete prescrizioni relative alle funzioni di cui all'art. 5, e all'art. 6, in cui fa riferimento alla potestà Regionale in materia che si esplica con propria legislazione, tale funzione è stata poi confermata dalle modifiche al titolo V°, della Carta Costituzionale che prevede, che le regioni hanno potestà legislativa in materia di polizia amministrativa locale.

In definitiva si chiede di tenere conto, delle leggi e regolamenti emanati dalle Regione Lombardia, sull'attività dei corpi di polizia locale, avendo la legislazione regionale pari dignità e efficacia delle leggi nazionali, così come previsto, dall'art. 117 della Costituzione, rafforzato dal successivo art. 120 Cost, in quanto l'autorità centrale può sostituirsi, agli enti locali, nel caso del mancato rispetto di norme, concernente l'incolumità e sicurezza pubblica, ad esempio nel caso di mancata attività di controllo di polizia ambientale, e attività di vigilanza amministrativa sulle materie di competenza dell'ente, oggetto di attività di polizia amministrativa, scuole guide, pratiche auto, alberghi, ecc., a tutela dei livelli essenziali delle prestazioni.

Si evidenzia che il Regolamento del Corpo stilato in base alla legge quadro sulla polizia locale 65/86, art. 4 e 7, può regolamentare solo i casi espressamente previsti negli articoli precedentemente indicati, ai punti 1-2-3-4, ex, (servizi in uniformi, abiti civili, missioni esterne, contingente numerico per abitanti, organizzazione del Corpo in relazione all'area metropolitana, principio del decentramento per circoscrizioni o zone e dotazione organica, ecc.), non può stravolgere, quanto previsto sulle funzioni e attività del personale, dalla legge nazionale e da quelle regionali.

Il Regolamento del Corpo all'art. 30, prevede che per lo svolgimento dei compiti amministrativi connessi alle esigenze del Corpo, si avvale di personale di ruolo amministrativo dell'Amministrazione.

Tra l'altro l'art. 11 della legge quadro, prevede che detti regolamenti siano comunicati al Ministero dell'Interno per tramite del Commissario del Governo, proprio per verificare il rispetto i limiti regolamentari previsti dalla legge.

2) Riferimento all'art. 2, com 2 del contratto decentrato, le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione o a leggi riferite ad aspetti disciplinate dal contratto, e al contesto normativo nazionale e regionale.

Questo potrebbe permettere di rivedere almeno in parte quanto concordato in sede decentrata.

3) Per quanto concerne i servizi minimi essenziali, riferiti alla polizia metropolitana, di cui all'art. 3,

punto 4, del contratto decentrato, di fatto visto la situazione reale dell'impiego del personale rimasto, è paradossale in quanto i servizi minimi essenziali previsti e elencati in realtà tranne casi eccezionali risultano inattuati nel normale svolgimento del servizio, in quanto il personale rimasto effettua lavoro d'ufficio (validazione autovelox, ricorsi giudice di pace e prefetto, e il rimanente lavoro amministrativo in merito a quanto predetto, tranne 2 unità di cui 1 distaccato di guardia immobili di via Soderini.

Inoltre, non è citata l'attività di pronto intervento per la tutela ambientale. In relazione anche a quanto disposto dall'atto dirigenziale del 15 Marzo 2016, prot. n. 57393/3.1/2016/1;

La legge Regionale 1 Aprile 2015, n. 6- Disciplina regionale dei servizi di Polizia Locale e promozione di politiche integrate di sicurezza urbana.

Art. 1 com 2 dice che la presente legge definisce gli indirizzi generali dei servizi e organizzazione di polizia locale; al comma 3, fa riferimento a servizi più efficaci ed efficienti a vantaggio del territorio e della cittadinanza, nell'attività di coordinamento tra i vari enti;

Art. 2, lett. A-b-c-d-e, il personale assegnato in via continuativa alle funzioni di polizia locale, assicura per il controllo del territorio e per il rispetto della legalità, in modo efficiente, efficace e con continuità operativa nell'ambito delle attribuzioni date dall'ordinamento legislativo che regola tale materia nei limiti territoriali di competenza dell'ente.

Art. 3 com. , la Regione promuove l'istituzione di corpi di polizia locale anche metropolitano in grado di erogare servizi con continuità ed efficacia la funzione svolta, let. (e) salute del territorio e ambiente.

Art. 4), ENTI LOCALI – comma 2, - LA CITTA' METROPOLITANA, promuove un sistema coordinato di gestione del servizio di polizia locale per un più efficace controllo del territorio metropolitano mediante scambio informativo, l'interconnessione delle sale operative (delle centrali radio), delle funzioni di viabilità e regolazione della circolazione stradale. (Ciò è ancora da attuare)

Art 6. Com 1. Ogni ente in cui è istituito un servizio di polizia locale deve assicurare che lo stesso sia organizzato con modalità tali da garantirne l'efficienza e l'efficacia.

Art. 6 Com. 4. Ove è istituito un Corpo di Polizia Locale, non può costituire struttura intermedia di settori amministrativi più ampi, né essere posto alle dipendenze del responsabile di diverso settore amministrativo

Art. 7 Dotazione organica e finanziamenti regionali,

Assicurazione del servizio con almeno 2 turni, per un minimo di 12 ore, e una reperibilità sulle ventiquattro ore.

Art. 10. Prestazione Operatori di polizia locale-

Com. 1- Gli operatori di polizia locale sono tenuti a svolgere le funzioni previste dalle leggi e regolamenti e direttive dei superiori e autorità competenti, (Prefetto- Autorità giudiziaria, ecc);

Com. 2 - Servizi esterni di pattugliamento, almeno 2 agenti per turno, collegati permanentemente alla centrale radio per eventuale supporto.

Art 13. FUNZIONI POLIZIA LOCALE -(vedasi testo, per l'eleco completo delle funzioni, va fatto notare che il comma 7, pone il presidio del territorio tra i compiti primari, che non si attua solo con il controllo tramite autovelox, ma anche in materia ambientale, ecc);

In riferimento all'art 29 del Contratto Decentrato Integrativo, ultimo capoverso, ove prevede che cessano gli effetti di norme e accordi non compatibili con il presente contratto, si ritiene opportuno evidenziare, che non è stato fatto alcun richiamo all'art. 2077 del Codice Civile 2 com. Che cita: Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al contratto collettivo sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengono speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

La maggioranza del personale nutre ancora perplessità sul parere dell'ANCI, in merito alle festività soppresse, considerata comunque una interpretazione di parte, sarebbe opportuno che la cosa venisse chiarita almeno da una circolare ministeriale in merito ad una consuetudine tra l'altro già accettata e concordata negli antecedenti contratti decentrati, si spera in un ulteriore chiarimento della funzione pubblica.

Rimane come ultimo punto il fondo Perseo, inerente il 208 del CDS, da chiarire per la sua applicazione in base a quanto contrattato.

IL RESPONSABILE AZIENDALE DICCAP - SULPM

Giuseppe Formisano

Firmato