



CITTA' DI LISSONE
Provincia di Monza e della Brianza

Contratto Decentrato integrativo sull'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali
Triennio 2016-2018

Art. 1	<i>Oggetto e obiettivi</i>	<i>pag. 4</i>
Art. 2	<i>Ambito di applicazione</i>	<i>pag. 4</i>
Art. 3	<i>Durata - Revisione</i>	<i>pag. 4</i>
Art. 4	<i>Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo</i>	<i>pag. 4</i>
Art. 5	<i>Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alle progressioni orizzontali</i>	<i>pag. 5</i>
Art. 6	<i>Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</i>	<i>pag. 5</i>
Art. 7	<i>Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance</i>	<i>pag. 5</i>
Art. 8	<i>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</i>	<i>pag. 6</i>
Art. 9	<i>Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 6</i>
Art. 10	<i>Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 7</i>
Art. 11	<i>Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva</i>	<i>pag. 7</i>
Art. 12	<i>Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 8</i>
Art. 13	<i>Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 8</i>
Art. 14	<i>Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 8</i>

Art. 15	<i>Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 8</i>
Art. 16	<i>Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)</i>	<i>pag. 8</i>
Art. 17	<i>Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)</i>	<i>pag. 9</i>
Art. 18	<i>Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 9</i>
Art. 19	<i>Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 9</i>
Art. 20	<i>Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 9</i>
Art. 21	<i>Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 9</i>
Art. 22	<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 10</i>
Art. 23	<i>Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 10</i>
Art. 24	<i>Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 10</i>
Art. 25	<i>Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)</i>	<i>pag. 10</i>
	<i>Dichiarazione congiunta 1</i>	<i>pag. 11</i>
	<i>Dichiarazione congiunta 2</i>	<i>pag. 11</i>

Tra il Comune di Lissone, rappresentato dal S.G. Dott.ssa Pierluisa Vimercati, nella sua qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, e dai Dirigenti componenti Dott. Elio Bassani, Dott.ssa Anna Perico, Dott. Giovanni Magni;

e la delegazione trattante di parte sindacale composta dalla R.S.U. e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.

Visti:

- **l'art. 7 del C.C.N.L. 21.5.2018** relativo al personale del Comparto Funzioni Locali-Triennio 2016-2018, ed in particolare:
 - il comma 1: *La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.*
 - il comma 2: *I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:*
 - *la RSU;*
 - *i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.*
 - il comma 3: *I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.*
- **l'art. 8 del C.C.N.L. 21.5.2018** in materia di tempi e procedure della contrattazione integrativa, ed in particolare il comma 6, ove si disciplina il parere dell'organo di controllo e l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva da parte della Giunta Comunale;
- **la deliberazione di Giunta Comunale n. 213 del 6.6.2018**, con la quale è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Lissone, di cui all'art. 7, comma 3, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- **l'art. 7, comma 4, del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 21.5.2018**, nel quale sono individuate le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa;

Richiamata la determinazione n. 198 del 27.2.2019, con la quale si è disposto di costituire in via provvisoria il Fondo risorse decentrate anno 2019 per il personale non dirigente, complessivamente determinato in € 452.304,04, secondo quanto dettagliato nella tabella allegata alla determina stessa;

Atteso che le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacali in data 11.11.2019 hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo relativa all'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 418 del 27/11/2019 di autorizzazione alla stipulazione del Contratto Decentrato Integrativo relativo all'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018;

si conviene e si stipula il presente contratto decentrato integrativo:

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e il Contratto Collettivi Nazionali di Lavoro del 21.5.2018 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lissone con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinati.
3. Sono fatti salvi gli effetti giuridici ed economici dei CDI sottoscritti nel tempo con riferimento agli istituti non regolati nel presente CDI.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le risorse disponibili del Fondo risorse decentrate 2019 sono destinate prioritariamente ai seguenti istituti contrattuali:
 - introduzione di una nuova Posizione Organizzativa e revisione della graduazione delle Posizioni Organizzative già esistenti, per un importo su base annua di euro 14.000,00;
 - riconoscimento delle progressione orizzontali, per un importo di euro 29.500,00;
 - riconoscimento particolari responsabilità (70-quinquies comma 1 C.C.N.L.) per un importo complessivo di euro 17.750,00;
 - riconoscimento della performance individuale, per la parte residua.
2. Per gli anni 2020 e 2021 si procederà con successivi contratti decentrati integrativi a valere sull'anno di riferimento.

3. Le risorse annualmente destinate alle progressioni orizzontali sono incrementate di quanto necessario per riconoscere le progressioni marginali, che altrimenti sarebbero escluse per mancanza di risorse sufficienti, a condizione che per ognuna di esse si disponga di risorse residue almeno pari al 50% del valore della progressione in questione.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alle progressioni orizzontali

1. Il Servizio Risorse Umane assegna ad ogni settore le risorse per le progressioni orizzontali, quantificando le rispettive quote sulla base del numero dei dipendenti in servizio in ogni settore, da considerare applicando parametri calcolati sul differenziale economico del trattamento previsto per le singole posizioni economiche, come periodicamente stabilite dai CCNL.

2. Il budget attribuito ad ogni responsabile di settore si determina moltiplicando la somma dei parametri riferiti ai lavoratori del proprio settore per il valore ottenuto dalla divisione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alle progressioni per la somma dei parametri applicati a tutti i dipendenti.

3. Al termine delle operazioni di formazione della graduatoria di settore, gli importi non sufficienti per il riconoscimento di un'ulteriore progressione economica (*i resti*) sono recuperati a favore del settore con maggiore resti utili per l'assegnazione di una progressione economica e la minore differenza rispetto alla somma necessaria.

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Il personale interessato alle progressioni orizzontali è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo. A decorrere dall'anno 2016, ai fini del calcolo del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento prevista dall'art. 16, comma 6, del CCNL, si tiene conto degli anni nei quali i CDI hanno destinato risorse alle progressioni orizzontali.

2. In applicazione dell'art. 16, comma 3, del C.C.N.L. del 21.5.2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

3. Ai fini di quanto previsto dal presente articolo si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, come disciplinato dai Contratti Decentrati Integrativi per le parti a loro demandate.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le risorse da destinare al riconoscimento della performance organizzativa e individuale sono stabilite annualmente dalla Contrattazione Decentrata Integrativa.

2. Il Servizio Risorse Umane assegna ad ogni settore le risorse per il riconoscimento della performance, quantificando le rispettive quote sulla base del numero dei dipendenti in servizio in ogni settore, da considerare applicando parametri calcolati sul differenziale economico del trattamento delle singole posizioni economiche, come periodicamente stabilite dai CCNL.

3. Il budget attribuito ad ogni responsabile di settore si determina moltiplicando la somma dei parametri riferiti ai lavoratori del proprio settore per il valore ottenuto dalla divisione

dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance per la somma dei parametri applicati a tutti i dipendenti esclusi gli incaricati di posizioni organizzative.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono disciplinati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, come disciplinato dai Contratti Decentrati Integrativi per le parti a loro demandate.

2. I premi individuali sono calcolati applicando alla valutazione espressa dai dirigenti i parametri presenza e retribuzione, quest'ultimo come rapporto tra i livelli stipendiali delle varie posizioni economiche riconosciute.

3. Il parametro presenza è il rapporto tra giorni lavorativi dovuti e giorni effettivamente lavorati; concorrono a determinare la presenza in servizio i seguenti periodi:

- permessi sindacali ed assemblee sindacali,
- congedo obbligatorio per maternità,
- congedo facoltativo per maternità, nei limiti della quota retribuibile,
- permessi per donazione sangue,
- infortunio per cause di servizio,
- riposi compensativi,
- permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92.
- malattia per terapie salvavita.

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità, da considerare unitariamente per le suddette situazioni, è stabilito nella misura seguente:

- condizioni di lavoro che comportano rischio euro 1,50 per ogni giorno lavorato
- condizioni di lavoro che comportano disagio euro 1,50 per ogni giorno lavorato
- condizioni di lavoro che comportano maneggio valori nella misura stabilita da comma 4

2. 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 posizioni di lavoro:

- operai
- cuoche

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di lavoro dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni. Si individuano le seguenti attività di rischio:

- messi comunali
- interventi educativi a favore dell'integrazione scolastica

- autisti
- altri profili professionali che svolgono attività di coordinamento all'esterno previo formale incarico dirigenziale.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- da euro 517,00 a euro 9.999,99 (media mensile) l'importo dell'indennità è fissato in euro 1,00 per ogni giorno lavorato;
- oltre euro 10.000 (media mensile) l'importo dell'indennità è fissato in euro 1,30 per ogni giorno lavorato;

5. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni sei mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione dal presente contratto decentrato integrativo.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità da determinare tenuto conto dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità richiesta con particolare riferimento alla responsabilità di procedimento ai sensi della legge n. 241/90 (diretta, contributoria, in base a formali deleghe);
- la quantità e la qualità delle risorse da gestire (personale, strumenti, budget);
- complessità delle funzioni/attività assegnate e/o la tipologia dei prodotti/servizi erogati;
- quantità/qualità delle relazioni con altre strutture interne o con l'ambiente esterno;
- specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- coordinamento di gruppi di lavoro e squadre di operai.

2. Per il triennio 2019-2020-2021, il valore massimo dell'indennità non può superare la somma di euro 1.500,00.

Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Per ogni altro trattamento accessorio previsto da specifiche leggi si rimanda ai Contratti Decentrati Integrativi sottoscritti nel tempo, a cui si rimanda per intero.

Art. 12 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. L'Amministrazione Comunale si impegna a realizzare le misure di welfare aziendale da concordarsi con le parti sindacali nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo.

Art. 13 - Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Al personale interessato dai turni di reperibilità si applica la disciplina giuridica ed economica prevista dall'art. art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018.

Art. 14 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro del personale, con particolare riferimento agli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 15 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 16 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La materia è regolata dai Contratti Decentrati Integrativi sottoscritti dalle parti nel tempo, a cui si rimanda per intero.

Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, nel rispetto della disciplina stabilita nell'art. 27 del C.C.D.I. del 21.5.2018.

2. Per le eccedenze orarie di breve durata si applica quanto stabilito dal Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto dalle parti in data 9.7.2018, a cui si rimanda per intero.

Art. 18 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

2. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi non possono superare le 13 settimane come stabilito nell'art. 25 del C.C.N.L. del 21.5.2018.

Art. 19 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 300 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 20 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

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 l'amministrazione si impegna ad accompagnare i processi di innovazione tecnologica con adeguati interventi formativi rivolti a tutto il personale interessato.

Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, le risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, quantificate in euro 131.872,32, sono incrementate di euro 14.000,00 su base annua.

Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. Si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, come disciplinato dai Contratti Decentrati Integrativi per le parti a loro demandate.

Art. 23 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Al personale in turno si applica la disciplina prevista dall'art. 23 del C.C.N.L. del 21.5.2018.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità giornaliera di servizio esterno è stabilita nella misura di euro 2,50, compete al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL.

3. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione dal presente contratto decentrato integrativo.

Art. 25 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. Per il triennio 2019-2020-2021, il valore massimo dell'indennità non può superare la somma di euro 1.500,00, ed è determinata sulla base dei criteri stabiliti nell'art. 9.

Dichiarazione congiunta 1

Le parti condividono che il 50% dei risparmi derivanti dai Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del decreto legge n. 98/2011, siano destinati al Fondo risorse decentrate parte variabile, tenuto conto della prioritaria necessità di utilizzare detti risparmi di spesa a compensare le somme ancora da recuperare a carico dei Fondi per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività degli anni 2019, 2020, come previsto dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 476 del 23.12.2015, avente ad oggetto *“Determinazione in merito alle conclusioni della verifica amministrativo-contabile eseguita presso il comune di Lissone dalla Ragioneria Generale dello Stato. personale non dirigente.”*, come modificata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 7.3.2018”.

Dichiarazione congiunta 2

Le parti condividono che il Servizio di pronta reperibilità sia attivato solamente dopo che verranno realizzate tutte le condizioni organizzative che lo rendono possibile, previa regolamentazione dagli aspetti gestionali e procedurali da sottoporre al confronto con le parti sindacali.

Lissone, 11/12/2019

Per l'Amministrazione:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica
S.G. Dott.ssa Pierluisa Vimercati

Componente
Dott. Elio Bassani

Componente
Dott. Giovanni Magni

Componente
Dott.ssa Anna Perico

Per le R.S.U.:

Coordinatrice
Viviani Maria

Vice Coordinatrice
Boggia Filomena

Componente
Bonaventura Maddalena

Componente
Casadio Lombini Maria Elisa

Componente
Caspani Elisabetta

Componente
Colombo Giovanna

Componente
Mariani Doriano

Componente
Muzzolon Roberto Pietro

Componente
Zambianchi Antonio

Per le Organizzazioni territoriali:

FP CGIL

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni autonomie locali

DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)
