

	Comune di Zibido S. Giacomo Provincia di Milano	SIGLA <b>G.C.</b>	N° 106	DATA <b>03/06/2009</b>
	<b>Oggetto:</b>  <b>AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2008. -</b>			

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemilanove**, addì **tre** del mese di **giugno**, alle ore **13:00**, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
1.	<b>GARBELLI PIERO</b> Sindaco	X	
2.	<b>BONIZZI LUCA</b> Vice-Sindaco	X	
3.	<b>BELLOLI SONIA MARGHERITA</b> Assessore	X	
4.	<b>BARBISOTTI BORTOLO MARIO</b> Assessore	X	
5.	<b>MEAZZA GIOVANNA</b> Assessore	X	
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>	<b>0</b>

Assiste l'adunanza il Vice Segretario Comunale FONTANA Dott.ssa GABRIELLA, il quale provvede alla redazione del seguente verbale.

Ritenuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. GARBELLI PIERO - Sindaco - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che con delibera della Giunta Comunale n. 17 del 02/02/2004 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;
- che in data 15.12.2008 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale e le Organizzazioni Sindacali territoriali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Zibido San Giacomo in attuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali per l'anno 2008; la contrattazione si è protratta tra le delegazioni nelle riunioni del: 20.03.2008, 18.06.2008, 03.07.2008, 07.07.2008, 10.11.2008, 24.11.2008 (cfr. all.);
- che in data 25.05.2009 il Revisori dei conti del Comune di Zibido San Giacomo ha attestato di avere proceduto al controllo dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa trovandola compatibile con i vincoli della legge Finanziaria 2008 e con i vincoli di bilancio e certificandone i relativi oneri;

Visto il vigente C.C.N.L. del 11/04/2008;

Visto il D.Leg.vo n°267/2000;

Visto il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;

Visti ed acquisiti i pareri resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto, pareri resi ai sensi dell'art.49 del D.Leg.vo n°267/2000 e che si allegano alla presente proposta deliberativa quali sue parti integranti e sostanziali;

Ad unanimità di voti favorevoli

### DELIBERA

1. Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2008, in attuazione del C.C.N.L. vigente;
2. Di approvare la progressione orizzontale di un solo dipendente categoria "C" così come previsto nel verbale di contrattazione del 20.04.2009;
3. Di demandare ai Responsabili dei Settori l'applicazione dell'accordo raggiunto.

Letto confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO**  
GARBELLI PIERO

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**  
FONTANA Dott.ssa GABRIELLA

**IL SOTTOSCRITTO SEGRETARIO COMUNALE**  
**ATTESTA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE (comprensiva di n. \_\_\_\_\_ allegati)**

- Viene affissa in copia all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi a decorrere dal \_\_\_\_\_
- Viene comunicata in data odierna ai Capigruppo consiliari;
- E' dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi di Legge.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
\_\_\_\_\_

Dal Municipio, li \_\_\_\_\_

---

---

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata pubblicata, nelle forme di Legge, all'Albo Pretorio dell'Ente e che, pertanto, la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D. Leg.vo n. 267/2000.

Dal Municipio, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**COMUNE DI ZIBIDO SAN GIACOMO**  
**Provincia di Milano**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2008**

*Stipulato il 15 dicembre 2008*  
*Parere collegio revisori il .....*  
*Firmato il 3 giugno 2009*  
*Inviato A.r.a.n. il .....*

**art. 1<sup>1</sup>**  
**Costituzione della delegazione trattante**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

Pagano Salvatore  
Bernardi Enrico  
Mosca Denise

Assistono alla contrattazione il Sindaco Piero Garbelli e l'Assessore Meazza Giovanna

- Per la parte sindacale:

1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Regoliosi Claudia  
Giunta Rosaria.  
Greco Ausilia.  
Vitali Emanuela

2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Villa Cesare.        (*CGIL FP*)  
Bonizzi Augusta    (*CISL FPS*)  
Peri Dante.         (*UIL FPL*)  
                          (*DICCAP SULPM*)  
                          (*CISAL*)  
                          (*USAE*)

---

<sup>1</sup> Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

## art. 2<sup>2</sup>

### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*);
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

- 
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
  3. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
  4. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

### **Art. 3**

#### **Vigenza del contratto**

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL siglato l'11 aprile 2008 quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alla modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.04.99) secondo i criteri previsti nel presente CCIA.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

### **art. 4**

#### **Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL 1.4.99, ed adeguato come previsto nel CCNL biennio economico 2006-2007.
2. In particolare, le parti concordano:
  - per l'anno 2008 le risorse sono così quantificate ed erogate:

**FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2008**

<b>Risorse per il finanziamento del fondo</b>	<b>Utilizzo del fondo</b>
---	---------------------------

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTI</b>
CCNL 22/1/04 art. 31, c. 2 (escluso art. 32, c. 1 e 2)	<b>74.784,34</b>	CCNL 1/4/99 art. 17, c. 2 lett. a (comp. di produttività)	25.866,82
CCNL 22/1/04 art. 32, c.1 (0,62%)	<b>5.984,53</b>	<b>CCNL 1/4/99 art. 17, c. 2 lett. b (progr. Orizzontale)</b>	<b>28.333,97</b>
CCNL 22/1/04 art. 32, c. 2 (0,50%)	<b>4.824,31</b>	CCNL 1/4/99 art. 17, c. 2 lett. c (retrib. di pos. e risultato)	
CCNL 22/1/04 art. 32, c. 7 (0,20%)		CCNL 1/4/99 art. 17, c. 2 lett. d (ind. turno, rischio, reper., maneg.valori)	19.897,29
CCNL 22/1/04 art. 31, c. 3 (escluso art. 32, c. 6)	67.591,47	CCNL 1/4/99 art. 17, c. 2 lett. e (ind. attiv. disag. Cat. A,B,C)	6.711,14
CCNL 22/1/04 art. 32, c. 6		CCNL 1/4/99 art. 17c.2 lett. f (sost.CCNL 9/5/06 art. 7c.1)(vicar/procedim)	33.446,64
CCNL 9/5/06 art. 4, c. 1 (incremento risorse punto 1)	<b>5.053,25</b>	CCNL 1/4/99 art. 17, c. 2 lett. g (incent. specif. attività)(ici - Merloni)	30.000,00
CCNL 9/5/06 art. 4, c. 2,3,6 (incremento risorse punto 5)	3.031,85	CCNL 1/4/99 art.17, c. 2 lett. i) ccnl 22/1/04 art. 36, c.2 (particol. Respons.)	3.250,00
CCNL 11/4/08 art. 8, c. 2 (incremento risorse punto 1)	<b>6.541,57</b>	CCNL 14/9/00 art. 29, c. 8 (vigili)	
CCNL 11/4/08 ART. 8, C. 3 lett. a) (incremento risorse punto 5)	3.270,78	<b>CCNL 22/1/04 art. 33 (indennità di comparto)</b>	<b>18.850,05</b>
Indennità di comparto - quota art. 33, c. 4 lett. a)		Altre destinazioni (progetti)	118.925,86
Rideterminazione fondo progressioni economiche		Somme non utilizzate e rinviate all'anno successivo	
<b>Altre risorse di bilancio</b>	13.195,67	Incremento servizi art. 15, c. 5	
Ulteriori risorse articolo 15 c.5 ccnl 1999	25.500,00	Servizi aggiuntivi della Polizia Locale (convenzione comune Corsico 10mila)	25.500,00
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	1.004,00		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>97.188,00</b>	<b>TOTALE X RISORSE STABILI</b>	<b>47.184,02</b>
TOTALE RISORSE VARIABILI	109.398,10	UTILIZZO TOTALE RISORSE VARIABILI	109.398,10
<b>TOTALE</b>	<b>210.781,77</b>	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI X VARIABILI	<b>50.003,98</b>
		<b>TOTALE</b>	<b>210.781,77</b>

**art. 5**  
**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività**

Con decorrenza gennaio 2007, è stato istituito ai sensi dell'art.208 del Codice della Strada vigente, un fondo di Previdenza Integrativa per gli addetti della Polizia Locale, la somma da accantonare è pari al 4% della retribuzione lorda onnicomprensiva, di ogni singolo Agente. Le modalità specifiche sono contemplate nella delibera della Giunta Comunale n. 248 del 12.11.2007.

**Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo**

**Turno**

E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

La richiesta individuale di cambio turno concordata con i colleghi e il capo Settore non fa perdere l'indennità.

L'indennità di turno ricomprende anche il disagio.

**Rischio**

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, l'attività dei conduttori di macchine complesse, l'utilizzo continuativo di automezzi per lo svolgimento delle proprie funzioni. Fruiscono di detta indennità le seguenti posizioni: agenti e ufficiali di Polizia Locale, Assistenti Domiciliari, Cuochi, Operai e Messi.

**Reperibilità**

E' l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza.

Il rientro in servizio determina il pagamento straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità, per le ore effettivamente prestate.

## Disagio

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. Fruiscono di tale indennità pari a €. 35,00 mensili, l'assistente Domiciliare per 12 mensilità.

## Maneggio valori

Si riconosce tale indennità all'Economo Comunale e ai riscuotitori speciali:

n.1 servizio demografico

n.2 servizio istruzione

n.1 servizio tecnico

n.1 servizio segreteria/contratti

n.1 servizio personale per gestione buoni pasto ai dipendenti

Tutto il personale sopraccitato percepisce €.1,00

L' Economo comunale percepisce €. 1,55

Erogato giornalmente in base alle effettive presenze in servizio.

## Particolari Posizioni

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Le indennità, stabilite di seguito, vengono attribuite ai titolari di responsabilità di servizio / ufficio.

Personale Categoria D non incaricato delle posizioni organizzative € 2.000,00

Personale Categoria C “ “ “ “ “ € 1.750,00

Personale Categoria B“ “ “ “ “ € 1.250,00

L'erogazione è mensile.

Per il personale Part-Time l'indennità viene rapportata alle ore prestate dal dipendente, la differenza dell'indennità viene riconosciuta nella misura del 50% esempio (Part-Time 18 ore):

indennità €.2.000,00 : 50%= €.1.000,00 erogato interamente.restante 50% erogato al 50%.

L'amministrazione comunale individua annualmente le posizioni di rilievo strategico per l'attuazione del proprio programma.

Le posizioni sono individuate alla luce dei seguenti criteri, applicati anche disgiuntamente:

- *presidio da parte della posizione di aspetti prioritari del programma della amministrazione;*
- *l'influenza della posizione sui risultati complessivi dell'ente;*
- *presidio da parte della posizione di obiettivi e funzioni innovative, tali da garantire la modernizzazione e il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'ente;*
- *esercizio di un ruolo centrale nello sviluppo e nel governo di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni qualificati;*
- *centralità della posizione rispetto alle caratteristiche, alle aspettative e alle dinamiche del contesto socio-economico-territoriale.*

L'incentivo individuale per i dipendenti con particolari posizioni sono quantificate in: Categoria D massimo €4.132,00 minimo €1.292,00. Categoria C massimo €3.357,00 minimo €1.033,00. Categoria B massimo €2.066,00 minimo €930,00.

I dipendenti che usufruiscono dell'Indennità individuale relativamente alle particolari posizioni - accedono agli incentivi individuali mediante l'applicazione del sistema di valutazione dell'ente applicando le fasce di punteggio previste per il restante personale. I criteri utilizzati per l'erogazione del risultato sono gli stessi previsti per la valutazione individuale del personale.

La tipicità della prestazione o del ruolo include la responsabilità di procedimento.

### **Particolari Responsabilità**

E' l'indennità finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe
- ufficiale elettorale
- responsabile dei tributi
- addetti ai servizi di protezione civile.
- archivisti informatici dei dati
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico

Da individuare con specifica determinazione dei Responsabili di Settore, per ogni dipendente individuato l'importo erogato è di €. 300,00 annui da liquidarsi su base mensile.

## **Progetti Strategici**

I progetti strategici sono quelli considerati tali dall'Amministrazione secondo la metodologia adottata dall'Ente. I dipendenti accedono agli incentivi in relazione al grado di raggiungimento del progetto la cui realizzazione è certificata dal Nucleo di Valutazione.

I progetti individuati nel 2008 sono i seguenti:

Informatica	€.1.125,00
Apertura Municipio	€. 650,00
Raccolta rifiuti	€. 1.162,00
Progetto gestione mensa	€.1.000,00
Manifestazioni	€.8.100,00
Servizio nella giornata di sabato	€.4.900,00
Progetto sistemazione aree cim.	€.3.000,00
Progetto pronto intervento neve	€. 2.450,00
Educazione stradale	€. 700,00
Progetto Voucher	€. 1.000,00
Progetto terza età	€. 1.200,00

I progetti "Informatica – Apertura Municipio – Raccolta rifiuti – sono retribuiti in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

I progetti relativi alle "Manifestazioni" e "Servizio nella giornata di sabato" vengono liquidati mensilmente in base alle prestazioni.

Il progetto "Manifestazioni" è retribuito maggiorando del 100% la paga straordinaria al coordinatore del progetto e maggiorando del 90% la paga straordinaria per lo staff che partecipa al progetto.

Il progetto "Servizio nella giornata di Sabato" è liquidato a €. 72,12 per ogni sabato in cui si presta servizio.

I progetti previsti per legge "ICI e Merloni" sono finanziati con risorse aggiuntive.

## **Produttività Individuale**

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, e dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
- 2) Per ciascun settore, dopo l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, verranno definiti i piani di attività annuale che interesseranno l'insieme dei dipendenti dell'ente;
- 3) Sugli obiettivi proposti dai Responsabili di Settore il nucleo di valutazione, selezionerà quelli ritenuti prioritari e o innovativi sulla base di criteri di efficienza e efficacia;
- 4) le risorse economiche disponibili verranno assegnate ai diversi settori utilizzando criteri proporzionali al numero delle risorse umane presenti nei singoli settori;

- 5) la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del centro di responsabilità o dei servizi dovrà:
  - a. essere preventiva sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività
  - b. a posteriori sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi.Per le valutazioni e liquidazioni si utilizzeranno i criteri contenuti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- 6) la certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, a cura del nucleo di valutazione, coinciderà con la seconda valutazione finale;
- 7) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dal responsabile a cui è assegnato l'obiettivo ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 31.3.99;
- 8) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
- 9) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.

#### **art. 6**

#### **Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA**

Dal 2004 è stato istituito un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17 c 2 lett. B del CCNL del 1.4.99.

Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni possibili nella vigenza del presente contratto collettivo integrativo aziendale in relazione alle singole categorie: "A", "B1", "B3", "C", "D1" e "D3".

Ogni anno, con la costituzione del fondo di produttività, si determinerà le percentuali di utilizzo del fondo per le progressioni dell'anno.

Le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici è quella adottata dal sistema di valutazione dell'Ente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 27.04.2000.

#### **art. 7**

#### **Progressione verticale**

La regolazione e la attuazione delle "progressioni verticali" sono ricomprese nella attività di gestione di diritto comune secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001.

1. La Giunta del Comune determina, con le modalità e i criteri di cui al piano occupazionale annuale e triennale, i posti vacanti nella dotazione organica, alla cui copertura si procede mediante procedure selettive tra i dipendenti appartenenti alle categorie inferiori.
2. Alle procedure selettive può partecipare il personale interno, così come contemplato nel “Regolamento sulle modalità di reclutamento del personale” adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.21 del 29.01.2001.
3. Le graduatorie esplicano la loro efficacia solo per il numero di posti oggetto della selezione e per i posti resisi vacanti a seguito rinuncia dei vincitori. La progressione verticale giuridica in Cat. B/3 e D/3 da parte di personale proveniente rispettivamente dalla cat. B/1 e D/1, non comporta la perdita della progressione economica eventualmente acquisita che viene conservata.
4. Il personale riclassificato con le procedure di cui al presente articolo non è soggetto al periodo di prova.

## **art. 8**

### **ESTENSIONE ORARIO DI SERVIZIO PER LA POLIZIA LOCALE**

#### **Attività straordinaria aggiuntiva**

Si vuole garantire la copertura di una serie di servizi della Polizia Locale in occasione di manifestazioni pubbliche autorizzate e/o organizzate dall'Ente che richiedono la presenza straordinaria del personale di P.L..

Sulla base dell'esperienza degli anni precedenti il comune stima in circa 600 ore tetto massimo di presenza straordinaria (festivo, notturno, notturno e festivo, attività prestata in giornata di riposo settimanale); l'ipotesi di remunerazione di questa attività si basa su un costo orario di 30,00 euro, con rinuncia da parte del dipendente al riposo compensativo.

#### **Sicurezza e flessibilità**

L'Amministrazione intende continuare l'incentivazione della Polizia Locale al fine di potenziare ulteriormente i servizi resi all'utenza e la sicurezza dei cittadini di Zibido San Giacomo, garantendosi forme di flessibilità dell'orario di servizio, utilizzando un'articolazione dello stesso che pur garantendo tre turni di lavoro espliciti: sostituzioni del personale assente a qualsiasi titolo ove richiesto; i turni di riposo programmati potranno subire modifiche, per motivate esigenze di servizio, allo scopo di garantire un adeguato livello qualitativo dello stesso; intervento in situazioni eccezionali e straordinarie non programmabili, riferite in particolar modo ad esigenze di Protezione Civile; piano di sicurezza stradale mediante intensificazione dei controlli con posti di blocco, con la rilevazione della velocità mediante l'uso di idonee apparecchiature elettroniche in dotazione ai Comuni facenti parte della convenzione e anche attraverso l'utilizzo dell'etilometro, lungo le vie di maggiore pericolosità; piano di sicurezza pubblica mediante l'aumento dei servizi appiedati all'interno delle singole frazioni. Per il raggiungimento dei citati scopi e per la partecipazione agli interventi straordinari, turnazioni serali e notturne si prevede di definire 1.100,00 euro di incentivi alla flessibilità.

Il 50%, di tale somma viene liquidata mensilmente, il restante 50% alla fine dell'anno sulla base del servizio effettivamente svolto e degli obiettivi raggiunti, a seguito di relazione del Responsabile di Settore in accordo con l'Amministrazione che potrà richiedere alla Polizia Locale lo svolgimento di interventi non programmati fino ad un massimo di 30 ore per dipendente.

#### **art. 9**

#### **Norme finali**

Il presente contratto integrativo decentrato integra il precedente e mantiene la propria validità fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo.