

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PERSONALE NON DIRIGENZIALE ANNO 2025**

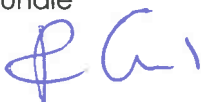
In data 16 dicembre 2025, presso la residenza municipale del Comune di SESTO SAN GIOVANNI, tra:

la delegazione di parte datoriale, così composta:

Presidente Segretario Comunale

Roberto Maria Carbonara;

e



la delegazione sindacale così composta:

O.S. Territoriale FP - CGIL

~~Lucilla Pirovano~~

ALEXANDRA BONFANTI

O.S. Territoriale UIL - FPL

Marisa Pasina

Fabrizio Salpietro



O.S. Territoriale CISL - FP

Vigna Agostino



O.S. Territoriale C.S.A.

Romano Corrado

per Sig. Roberto Corrado -

R.S.U.

Ditrani Francesca

Floreale Alessandro

Guerra Gerardo

La Grotteria Carmelino

Licciardello Maria Angela

Lunghi Stefano

Pedrinelli Roberto

Rizzo Stefania

Taldone Sara

Verduci Alessandro

Zampieri Paolo

Zarra Alessio

Le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) del personale non dirigenziale per l'anno 2025.

Art. 1 Riparto delle risorse finanziarie per l'anno 2025

1. Le parti, tenuto conto della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 pari a € 3.682.756,38 (di cui € 1.898.955,86 risorse stabili e € 1.783.800,52 risorse variabili, al netto della riduzione di cui all'art. 6 bis comma 2 del D.lgs. 165/01), conseguentemente a quanto disciplinato dall'art. 2 comma 3 dell'accordo sottoscritto in data 20 dicembre 2023, concordano che le risorse del fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale dell'anno 2025, risultano così ripartite:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	IMPORTI
a) FONDO DIFFERENZIALI STIPENDIALI STORICO	€ 1.020.000,00
b) DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO 2025	€ 70.000,00
c) INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 c.4 lett b) e c) CCNL 22.1.2004)	€ 245.000,00
d) INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art. 31 C. 7 CCNL 14.9.2000)	€ 33.000,00
e) INCREMENTO INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (art. 6 CCNL 5.10.2001)	€ 20.000,00
f) INDENNITA' DI DIREZIONE (art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995)	€ 1.500,00
g) INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', MAGGIORAZIONE RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000) E INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	€ 345.000,00
h) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	€ 72.000,00
i) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PROGETTI)	€ 143.500,00
j) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 820.218,83
k) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 87.406,06
l) INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 37.050,00
m) WELFARE INTEGRATIVO	€ 150.000,00
n) COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (compensi ISTAT, incentivi tecnici, compensi avvocatura, ...)	€ 638.081,49
TOTALE	€ 3.682.756,38

La parte stabile del fondo, oltre a finanziare le voci dalla lettera a) alla lettera h), finanzia per € 70.000,00 (importo derivante dall'incremento previsto dall'art. 14 c.1 bis DL 25/2025 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2025) il welfare integrativo.

L'Amministrazione, per la copertura di alcune delle posizioni previste nel piano assunzionale 2025, sta attivando procedure di mobilità volontaria al fine di acquisire personale già formato ed immediatamente operativo. Nell'ipotesi in cui le assunzioni per mobilità comportino una maggiore spesa a titolo di differenziale stipendiale, la quota destinata alla performance individuale sarà decurtata di pari importo e la parte pubblica ne darà comunicazione alla parte sindacale.

Art. 2 Premio correlato alla performance organizzativa – Progetti anno 2025

1. Per l'anno 2025, le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa l'importo come da prospetto sopra indicato, dando atto che si riferisce ai progetti strategici.
2. Con riferimento ai progetti di mantenimento "Progetto Sesto Sicura", "Progetto per eventi con prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale (domenica)" e "Progetto Nidi Estivi e Coordinamento Nidi", per i quali c'è la necessità di garantire la continuità dei servizi svolti, gli stessi si intendono prorogati per l'anno 2026 fino a nuove determinazioni. Per tali

progetti, ricevuta la relativa rendicontazione si provvederà all'immediato invio al nucleo di valutazione ai fini della validazione che consentirà di procedere alla liquidazione.

Art.3 Destinazione di risorse alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ anno 2025

1. Ai sensi dell'art. 7 comma 2 lett. v) del CCNL 2019/2021, alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ per l'anno 2025, tenuto conto anche dell'incremento derivante dall'applicazione dell'art. 79 comma 3 del CCNL del 16/11/2022 per l'anno 2025 di € 7.112,64, è destinato il 26,01% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'Ente, così suddiviso:
 - il 23,56% destinato a tutti gli incarichi di EQ dell'Ente (compresi quelli a cui sono attribuite le funzioni di cui all'art. 45 c. 4 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, parametrando la retribuzione di risultato all'importo della retribuzione di posizione complessiva (quota art. 47 c. 4 e quota art 47 c. 5 del Regolamento) e proporzionata alla valutazione;
 - il 2,45% destinato ai soli incarichi di EQ a cui sono attribuite le funzioni di cui all'art. 45 c. 4 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, parametrando la quota aggiuntiva di retribuzione di risultato all'importo della retribuzione di posizione complessiva (quota art. 47 c. 4 e quota art 47 c. 5 del Regolamento) e proporzionata alla valutazione.

Art.4 Progressioni economiche all'interno delle Aree – quantificazione delle risorse

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili.

Quantificazione delle risorse

- a. Le risorse destinate per l'anno 2025, ai differenziali stipendiali ammontano a € 70.000,00
- b. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area contrattuale è determinato dalla stessa metodica di cui all'art. 4 lettera A) punto b) del CCDI sottoscritto in data 20 dicembre 2023, la cui validità è appositamente prorogata, a prescindere dalla formulazione normativa della disciplina dell'istituto.

Art. 5 Welfare integrativo

Le parti concordano di destinare al welfare integrativo la somma annua di € 150.000,00, nel rispetto della metodologia inquadrata dall'art. 19 del CCDI del 20 dicembre 2023, applicando proporzionale incremento monetario pro capite. Le prestazioni di welfare vengono assegnate attraverso accesso ad apposita piattaforma digitale azionata dall'Amministrazione e già funzionante.

L'Amministrazione Comunale potrà stipulare apposite convenzioni in ambito welfare con associazioni senza scopo di lucro, per promuovere attività ricreative, culturali e sociali e per migliorare il benessere dei lavoratori



Mimo

Re

[Signature]

[Signature]

Inoltre, con il presente atto si recepisce l'accordo stralcio relativo al servizio di "mobility sharing" di monopattini ed e-bike a propulsione prevalentemente elettrica sottoscritto in data 20/10/2025 di cui all'allegato A).

Art. 6 Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge e premio correlato alla performance individuale

1. Il comma 2 dell'art. 5 del CCDI del 20 dicembre 2023 è così modificato:

"2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, ad eccezione dei compensi professionali degli avvocati ai quali si applica quanto previsto dal regolamento vigente in materia, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione*
Da	A	%
0	5.000,00	zero
5.000,01	7.000,00	10%
7.000,01	10.000,00	20%
Oltre 10.000,00		25%

*Non cumulabile sommando i diversi scaglioni

Il comma 3 dell'art. 5 del CCDI del 20 dicembre 2023 è soppresso.

2. L'art. 14 del CCDI del 20 dicembre 2023 è così modificato:

Art. 14

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 9 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 9, viene suddiviso tra i vari Settori/Servizi autonomi, in funzione del numero e della composizione per Area contrattuale (con riferimento ad un parametro economico pari alla somma della retribuzione tabellare annua e dei differenziali stipendiali annui attribuiti al dipendente) del personale dipendente, con la seguente formula:

$$P.I.T. = F / \Sigma p.e. \times p.e.$$

P.I.T. = Premio performance individuale teorico

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p.e.$ = sommatoria dei parametri economici

p.e. = parametro economico (somma della retribuzione tabellare annua dell'Area contrattuale di appartenenza e dei differenziali stipendiali annui attribuiti al dipendente)

L'importo che residua all'interno del singolo Settore/Servizio autonomo, dopo aver calcolato il premio di ciascun dipendente correlandolo al punteggio della valutazione, con un sistema "punto a punto", è suddiviso e attribuito con la stessa modalità della precedente formula. L'importo residuo da attribuire è calcolato come di seguito indicato:

$$P.I. = \Sigma P.I.T. / \Sigma p \times p.i.$$

$\Sigma P.I.T.$ = Sommatoria dei premi performance individuale teorici dei dipendenti del Settore/Servizio autonomo di appartenenza

Σp = sommatoria dei punteggi del Settore/Servizio autonomo di appartenenza

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 60 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, ecc.), il parametro economico del dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Un punteggio inferiore a 600 esclude dall'accesso al premio performance individuale.
8. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;

- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (condono edilizio, Istat ecc.), ad eccezione di compensi professionali degli avvocati ai quali si applica quanto previsto dal regolamento vigente in materia;

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Premio performance individuale
Importo		Riduzione*
Da	A	%
0	5.000,00	zero
5.000,01	7.000,00	10%
7.000,01	10.000,00	20%
Oltre 10.000,00		25%

*Non cumulabile sommando i diversi scaglioni

9. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

10. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 17% del personale valutato positivamente nell'ambito dell'Area organizzativa di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 9 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

11. Le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 9 la quota derivante dal seguente calcolo:

n° dipendenti max (17% del personale valutato positivamente) * 30% del valore medio pro-capite

12. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno il punteggio per l'accesso al premio performance individuale.

13. Il tetto massimo del premio performance individuale (comprensivo della maggiorazione di cui al comma 9) è pari a € 2.000,00.

3. Quanto disposto dai precedenti punti in merito alla correlazione tra retribuzione di risultato/premio performance individuale e incentivi tecnici è recepito all'interno del regolamento incentivi per attività tecniche che risulta modificato, come da testo allegato al presente accordo.

Art. 7 Norme finali

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative, dei contratti nazionali vigenti e dell'accordo decentrato sottoscritto in data 20 dicembre 2023.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano, nell'ambito della contrattazione per il fondo 2026, a rivisitare il tetto massimo del premio performance individuale di € 2.000,00, le indennità e il Sistema di Valutazione dell'Ente.

DICHIARAZIONE DI PARTE PUBBLICA

A fronte della richiesta delle Parti Sindacali di un ulteriore incremento della parte stabile del fondo con riferimento a quanto previsto dall'art. 14 c.1 bis DL 25/2025 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2025, la Parte Pubblica si impegna ad incrementare la parte stabile del fondo 2026 di un ulteriore importo non inferiore a quello stanziato per l'anno 2025 di € 70.000,00, nel rispetto del mantenimento della virtuosità dell'Ente in merito alla capacità assunzionale, secondo i parametri definiti dall'art. 4 del DM 17 marzo 2020, aggiornati con il rendiconto dell'anno 2025.

Letto, confermato e sottoscritto

Data, 16 dicembre 2025

The block contains numerous handwritten signatures in black and blue ink. A prominent blue signature is located at the top right. Below it, there are several black signatures. On the left side, there is a circular stamp that reads "CISL FP MILANO METROPOLI". Below the stamp, there are more black signatures. At the bottom, there are several more black signatures, some of which are crossed out or written over. The signatures are scattered across the lower half of the page, indicating the presence of multiple parties at the signing.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente _____



Il Segretario Generale
Roberto Maria Carbonara

Per la delegazione sindacale:

FP - CGIL

UIL - FPL

CISL - FP

CSA per Sig. ROXANO CORRADO

R.S.U.

PROGETTI ANNO 2025			
SETTORE ORGANIZZAZIONE, PIANIFICAZIONE STRATEGICA E RISORSE UMANE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO
Punto Cliente di Servizio INPS	A seguito della chiusura della sede di Sesto San Giovanni in via Nazario Sauro, la Giunta comunale, con atto n. 16/2023 ha deliberato di stipulare una nuova convenzione quadro con l'INPS per fornire servizi predefiniti e complementari rispetto alle funzioni istituzionali, espressamente indicati nella convenzione. La convenzione ha durata triennale dalla data di sottoscrizione. Obiettivo: Mantenimento del livello del servizio nell'anno 2025, per continuare a garantire ai cittadini di Sesto San Giovanni la fruibilità dei servizi INPS sul territorio.	personale dell'ufficio gestione amministrativa, economica e previdenziale del personale	1.276,60 €
AREA AUTONOMA SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO
Sesto Sicura 2025	Servizi miglioramento sicurezza stradale:		
	Servizi serali ordinari nelle serate del giovedì dal 15 giugno al 15 settembre con orario 18.30 - 01.30	2 operatori radio e 3 agenti esterni	20.000,00 € L'importo complessivo del progetto si riferisce al solo compenso, fatto salvo il trattamento economico dei servizi svolti in regime straordinario
	Servizi serali ordinari nelle serate del venerdì dal 15 giugno al 15 settembre con orario 19.00 - 02.00	2 operatori radio e 3 agenti esterni	
	Servizi miglioramento sicurezza urbana:		
	Controllo aree a rischio	1 ufficiale e da 5 a 9 agenti	
	Controllo abusivismo commerciale	1 ufficiale e da 5 a 9 agenti	
Controlli occupazioni abusive	1 ufficiale e da 5 a 9 agenti		
SETTORE ECONOMICO, FINANZIARIO E TRIBUTARIO			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO
Adozione del sistema unico di contabilità economico patrimoniale ACCRUAL. I fase	Adozione del sistema unico di contabilità economico patrimoniale ACCRUAL. Ai fini della transizione al nuovo sistema ACCRUAL entro il 2026, gli operatori dei Enti pubblici dovranno essere formati a partire dal 2025, anno di entrata in vigore della Riforma. Dal 2027 la contabilità ACCRUAL dovrà essere applicata in concreto da tutte le PA. Oltre alla formazione del personale sarà necessario provvedere ad adeguare i software e gli strumenti informatici per la registrazione e l'elaborazione dei dati secondo il sistema ACCRUAL. Sarà quindi necessaria una fase di transizione in cui conviviranno vecchie e nuove modalità. Il passaggio al nuovo sistema contabile entro i termini stabiliti, rappresenta un importante sfida per i Settore e per gli operatori in quanto coinvolgeranno vecchie e nuove modalità con conseguente aumento della complessità gestionale. La transizione al nuovo sistema rappresenta pertanto un obiettivo fortemente sfidante per il personale del Settore Economico finanziario e tributario ed in particolare della Ragioneria alla quale sarà richiesta l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze, tecniche e operative, per la gestione della contabilità con il metodo ACCRUAL e l'attività di supporto ed affiancamento per il personale amministrativo dell'Ente. L'obiettivo per il personale coinvolto nel progetto è pertanto quello di acquisire le competenze necessarie, sia attraverso la formazione obbligatoria, sia attraverso la formazione specifica con taglio operativo, entro il 31/12/2025, in modo da poter contribuire alla diffusione delle informazioni entro il primo trimestre del 2026. Considerato che la transizione al nuovo sistema, che sarà adottato inizialmente in via sperimentale, sarà articolato in più esercizi finanziari, il progetto potrà essere riproposto per l'annualità 2026 allargando la base dei partecipanti.	25 di cui 3 responsabili e 4 coordinatori	6.127,70 €





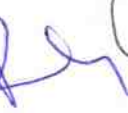






SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E GLOBAL SERVICE - VERDE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	
Progetto di censimento delle utenze idriche relative agli impianti di irrigazione, analisi dei dati di consumo, proposta di dismissione delle utenze non più utilizzate	Il progetto prevede il censimento delle prese acqua (dispositivi di misurazione dei consumi) relative agli impianti di irrigazione dislocati sul territorio. In questa prima parte si dovranno effettuare le ricerche attraverso le utenze registrate come attive in ragioneria e quanto bollettato dal Consorzio Acqua Potabile. La seconda fase è mirata all'analisi dei consumi. Questa attività a lungo termine permetterà un utilizzo più razionale dell'acqua di irrigazione quindi minori consumi di acqua ma soprattutto la dismissione di utenze non più necessarie comporterà un risparmio economico delle spese fisse sulle bollette delle utenze idriche.	7 + 1 coordinatore	3.063,85 €
Digitalizzazione archivio e predisposizione del fascicolo del Fabbricato	Il progetto è afferente all'informatizzazione delle procedure dei progetti di opere pubbliche in relazione all'adeguamento normativo, su progetti speciali, o su manutenzioni ordinarie e straordinarie di edifici pubblici, con anche l'acquisto del plotter scanner (derivante dalle somme a disposizione del 20% su incentivi progettazione), con finalità di scannerizzazione e archiviazione secondo uno schema logico e intuitivo che permetterà anche ai colleghi che si susseguiranno nelle medesime mansioni rispetto alle stesse tematiche progettuali, di recuperare documentazione, certificazioni, agibilità CPI. Tale condizione lavorativa diventa uno strumento lavorativo a regime al fine di non permettere più lo smarrimento di documentazioni progettuali importanti, condizione che ha portato oggi il Settore Edilizia Pubblica a ripartire da zero in relazione ad adeguamenti normativi e agibilità degli edifici pubblici tramite la redazione di documenti. Il fine ultimo di un archivio digitalizzato, intuitivo, è creare per ogni edificio il fascicolo del fabbricato. Quest'ultimo visto la complessità dello stesso, è stato raggiunto per l'annualità in relazione a n. 4 edifici. L'intervento sarà riproposto anche per le annualità successive fino a completamento di quanto sopra previsto, per la complessità del patrimonio comunale. I quattro edifici oggetto del presente progetto, saranno la scuola materna Rodari, l'asilo nido Savona-Giocheria, la scuola elementare Don Milani, la scuola materna asilo nido Marx.	5 + 1 coordinatore	2.553,21 €
SETTORE AUTONOMO UFFICI DI STAFF DEL SINDACO E DELLA GIUNTA COMUNALE - UFFICIO DI GABINETTO - EVENTI SPORTIVI E COMUNICAZIONE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	
Revisione del Portale Istituzionale	Il progetto "Revisione del portale Istituzionale" comporta le seguenti attività aggiuntive rispetto all'ordinario carico di lavoro del servizio comunicazione: - analisi e progettazione dei contenuti attuali rispetto alla nuove linee guida ministeriali - passaggio di tutti i contenuti da un sito all'altro che non può in alcun modo essere realizzato in maniera automatica - creazione di tutti i collegamenti tra i diversi content type in ogni singolo contenuto - duplicazione del lavoro per tenere entrambi gli ambienti aggiornati fino alla messa online del nuovo sito - collaudo e la verifica puntuale che tutto sia andato a buon fine. Il supporto tecnico del servizio ICT non riguarda minimamente i contenuti ma la struttura del sito che, al termine del lavoro progettuale, potrà offrire servizi innovativi e time-saver ai cittadini ma anche nuove opportunità per la comunicazione dei diversi uffici dell'ente.	6+ 1 coordinatore	5.000,00 €
SETTORE IMPIANTISTICA SPORTIVA E COMUNALE - PROJECT FINANCING / SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E GLOBAL SERVICE - VERDE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	
Razionalizzazione Utenze Fabbricati ed Aree Comunali - Fase 3 - Aree Verdi, fontane, cimiteri, impianti semaforici, videosorveglianza	Verifica ed aggiornamento dei dati relativi alle utenze (teleriscaldamento, gas, energia elettrica, acqua) e definizione dei corretti indirizzi di fornitura con relativa associazione delle bollette/fatture alle aree comunali (aree verdi, fontane, cimiteri, impianti semaforici, videosorveglianza) Analisi consumi/costi ed individuazione anomalie nei consumi e/o consumi eccedenti Determinazione spese reversibili energia elettrica impianti semaforici a seguito di votura degli stessi ad Enel X successiva a febbraio 2023	3 + 1 responsabile	2.085,12 €





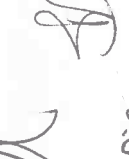
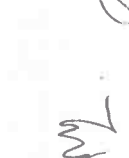





AREA SERVIZI AI CITTADINI		
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI
Progetto Verifiche Anagrafiche	Le vigenti norme attribuiscono all'iscrizione anagrafica e alla composizione della famiglia anagrafica un valore fondamentale e determinante ai fini del diritto a molteplici benefici legati al calcolo dell'ISEE, riconoscimento cittadinanza, partecipazione a bandi assegnazione case, esenzione pagamenti tributi comunali e statali ecc. E' di fondamentale importanza effettuare verifiche mirate, che se eseguite con la dovuta attenzione e dovizia permettono di far emergere le residenze non accompagnate da alcun indice di dimora abituale. Ai sensi dell'art. 19 del D.P.R. 223/1989 l'ufficiale di anagrafe è tenuto a verificare la sussistenza del requisito della dimora abituale di chi richiede l'iscrizione o la mutazione anagrafica e può concorrere ad accertamenti anagrafici ed eseguirli d'ufficio per l'effettiva verifica della dimora abituale. A tal proposito vengono enucleate specifiche fattispecie sintomatiche di irregolarità oggetto di specifiche attività di verifiche anagrafiche con il supporto dei MESSI Notificatori.	10 + 2 coordinatori 5.200,00 €
Archivio nazionale stato civile (ANSC)	L'integrazione dei servizi dello stato civile digitale su ANPR ha un rilievo centrale e strategico nel processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e costituisce un significativo strumento di semplificazione per i comuni e per i cittadini. Prevede, infatti, la digitalizzazione dei registri dello stato civile (nascita, matrimonio, unione civile, cittadinanza e morte), con conseguente superamento dei registri cartacei. L'attività operativa riguarderà anche l'elaborazione e la stampa delle annotazioni digitali da inserire negli atti già formati in modalità analogica. Inoltre, sempre in base a quanto previsto in apposito decreto del Ministero dell'Interno, sono state definite le modalità e i tempi di adesione da parte dei Comuni all'archivio nazionale informatizzato, con conseguente dismissione della versione analogica dei registri di stato civile. L'intervento per l'ampliamento dell'ANPR è stato avviato a valere su fondi PNRR dal 31 ottobre 2023, in linea con le tempistiche dettate dal Ministero, alcuni comuni sono entrati nella fase di "adozione controllata" che si concluderà nel giro di qualche mese, dando così il via alla fase di adesione di tutti i Comuni. Il comune di Sesto San Giovanni potrà aderire all'ANSC progressivamente entro il 10 ottobre 2025. Sviluppo dei servizi di cooperazione applicativa sulla piattaforma Maggiori per l'adeguamento dei flussi tra le porte di dominio Comunale e Nazionale. Migrazione alla versione SicraWEB EVO, quale condizione necessaria a garantire lo sviluppo dei servizi richiesti dal Ministero. Integrazione dei canali di piattaforma telefonica volta alla predisposizione funzionale dei servizi di assistenza applicativa da rendere disponibili allo sportello polifunzionale. Presidio privacy al fine di garantire la corretta attuazione del GDPR.	9+3 coordinatori 7.063,87 €
Progetto Sportello Polifunzionale	Con l'ottica di efficientare il servizio rivolto ai cittadini e con la finalità di migliorare la capacità dell'Ente di essere più rapido nella gestione delle attività Amministrative quotidiane, è stato approvato il progetto dello sportello polifunzionale norganizzato sia dal punto di vista infrastrutturale che dal punto di vista organizzativo. Questa nuova visione funzionale, prevede la realizzazione di uno spazio contenente più sportelli operativi a cui saranno trasferite le competenze di uffici interni all'Ente, configurandosi come un punto di accesso unificato dove il cittadino potrà ricevere informazioni qualificate e/o avviare pratiche di suo interesse. Con un approccio multidisciplinare saranno coinvolti progressivamente tutti i servizi dell'Ente con l'obiettivo di riordinare, razionalizzare e semplificare i procedimenti amministrativi, di condividere le informazioni, di creare una rete tra gli uffici e di rafforzare l'interoperatività, sarà altresì migliorata l'accoglienza attraverso l'individuazione e le predisposizioni di spazi idonei e confortevoli, infrastrutture tecnologiche volte a garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione pubblica ed l'investimento in risorse umane opportunamente selezionate e formate. L'investimento prevede una pleora di ambiti di intervento strutturali trasversali per tematiche di competenza: - ICT - Installazione, configurazione ed ottimizzazione delle postazioni di lavoro e delle apparecchiature hardware necessarie a garantire i collegamenti intranet ed internet. - Adeguamento degli applicativi e configurazione dei nuovi strumenti di lavoro collegati alle periferiche di servizio (es. scanner, stampanti, etc...). - VDS - Cablaggio rete, installazione e configurazione delle videocamere di sorveglianza volte alla sicurezza perimetrale dell'area dello sportello polifunzionale. Integrazione con gli attuali sistemi di monitoraggio e videoregistrazione interni al sistema Comunale ed afferenti agli attuali applicativi di sicurezza. - TELEFONIA - Installazione, predisposizione ed adeguamento nella piattaforma del centralino Comunale delle nuove postazioni operative per i dipendenti di sportello ed assistenza al pubblico. Distribuzione dei nuovi apparati telefonici sulle postazioni di lavoro e configurazione del centralino per l'assegnazione dei numeri di sportello al personale. Ampliamento dei servizi di supporto telefonico per fornire assistenza informativa ai cittadini sui servizi dello Sportello Polifunzionale. - PRIVACY - Verifica del rispetto dei principi privacy in ottica di attuazione delle linee guide del GDPR sugli spazi comuni e sulle riprese video. Compilazione del registro dei trattamenti e stesura della relativa documentazione.	35 di cui 1 coordinatore progetto, 1 Anagrafe, 2 coordinatori informatici e 3 coordinatori operativi 16.250,00 €
Nidi estivi 2025 e coordinamento nidi	L'art. 87 del vigente CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/22 prevede che le educatrici di asilo nido lavorino ordinariamente in presenza dell'utenza per 42 settimane all'anno; per attività ulteriori, fino ad un massimo di altre 4 settimane è previsto l'incentivo. Il calendario dei nidi 2024/2025 prevede la chiusura dell'anno educativo il 31 luglio 2025, questo significa che per l'attività svolta dalle educatrici a partire dal 07/07/2025 (43ª settimana) va previsto l'incentivo. A seguito dell'introduzione della misura regionale di "nidi gratis" si è verificato un aumento esponenziale dell'utenza presente anche nei mesi estivi, tanto che negli ultimi anni non si è più ricorso, per completare l'organico estivo, agli incarichi a tempo determinato (sarebbero stati troppi e di difficile reperimento), ma ci si è dovuti affidare alla cooperativa gestrice dei servizi educativi nelle scuole, così sarà inevitabilmente anche la prossima estate, ma le due settimane incentivate svolte dalle educatrici comunali garantiranno comunque la continuità educativa ai bambini frequentanti. Le educatrici coinvolte sono 54, comprese tre educatrici del servizio Giocheria. La spesa prevista per gli incentivi è di circa € 45.000,00. Si aggiungono complessivi € 3.500,00 a favore delle due educatrici che svolgono le funzioni, durante tutto l'anno di coordinamento dei nidi comunali. Tali figure sono previste dal D.g.r. 9 marzo 2022 - XI/2929.	55 di cui 2 coordinatrici 48.943,40 €





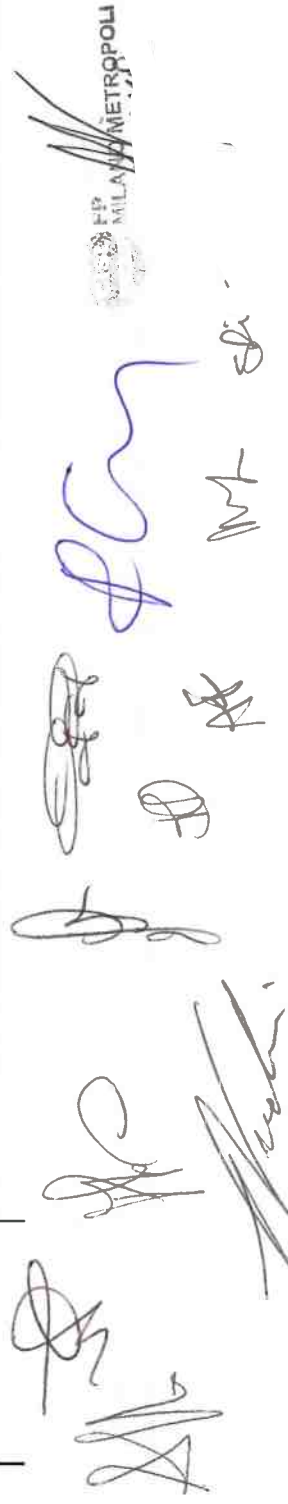










SETTORE IMPIANTISTICA SPORTIVA E COMUNALE - PROJECT FINANCING / AREA DEI SERVIZI AI CITTADINI			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	
Produrre e utilizzare energia da fonti rinnovabili attraverso la costituzione di Comunità Energetiche Rinnovabili (CER) - Fase 2	Approvazione da parte dell'Amministrazione Comunale del modello giuridico e della bozza di statuto della CER; Avviso di manifestazione di interesse per la costituzione della CER; Individuazione dei possibili soci fondatori; Predisposizione dello statuto e dell'atto costitutivo della CER per approvazione definitiva da parte dell'Amministrazione Comunale e successiva stipula dell'atto di costituzione della CER.	3 + 1 responsabile	2.085,12 €
SETTORE TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	
Bando Piano Casa Legge di bilancio 2025	Progetto PROPEDEUTICO ALLA PARTECIPAZIONE DEL BANDO PIANO CASA LEGGE DI BILANCIO 2025 n. 207 del 30/12/2024 art. 1 commi 401, 402 e 403. E' una prima parte di un progetto che sarà riproposto nei successivi due anni (2026-2027) al fine di predisporre tutta la documentazione necessaria per poter accedere ai fondi previsti dall'art. 1 comma 403 della Legge n. 207 del 30/12/2024. Inoltre in questa prima "fase" il lavoro proposto essendo collocato all'interno di una visione più ampia complessivamente legata allo sviluppo urbano e di piano per la città non può prescindere dalla definizione in termini di utilizzo urbanistico, sociale ed edilizio regolato dal piano di governo del territorio ed in particolare dal documento di piano che ai sensi dell'art. 8 comma 4 della LR12/2005 avrà scadenza naturale nel 2027. Si precisa che nelle successive annualità occorrerà coinvolgere nel progetto, oltre al settore edilizia pubblica e global service, anche l'area dei servizi ai cittadini per la parte di assistenza sociale (conoscenza delle esigenze di emergenza abitativa e più in generale di analisi della situazione abitativa sociale esistente). Il progetto si articola in cinque fasi principali: 1) individuazione cartografica (mappatura) dell'edilizia convenzionata, pubblica di proprietà comunale e di altri enti (ALER, ecc...); 2) Analisi dell'individuazione puntuale sul territorio della tipologia dell'edilizia di cui al punto precedente e restituzione della densità di edilizia convenzionata/pubblica all'interno della città; 3) Individuazione dell'edilizia convenzionata/pubblica in progetto (come da previsione del piano di governo del territorio PGT-Piano dei servizi); 4) Analisi tra situazione esistente e di progetto; 5) Restituzione degli elaborati grafici con relazione tecnica riassuntiva di accompagnamento e trasmissione della stessa al Direttore del Settore e all'assessore di competenza. Coordinamento del lavoro dei tecnici e degli amministrativi propedeutico all'emissione degli atti necessari per la fase di avvio del procedimento di variante analisi, raccolta dati e predisposizione degli atti/elaborati tecnici come da descrizione del progetto. supporto amministrativo al lavoro tecnico, predisposizione atti amministrativi, gestione corrispondenza.	11 + 1 responsabile	4.851,09 €
Capo progetto definizione edicole e chioschi presenti nel territorio di Sesto San Giovanni	Il SUAP/altri uffici provvederanno alla ricostruzione documentale relativa allo stato di ciascun manufatto. Per i manufatti non in attività, la cui proprietà sia rimasta in capo al concessionario, si procederà all'emissione di un'ordinanza in danno di rimozione, presupponendo la fatiscenza delle strutture stesse. Coordinamento del lavoro di digitalizzazione delle pratiche e di amministrativi propedeutico all'eventuale emissione degli atti necessari. Lavoro tecnico/amministrativo, ordinanza di rimozione per raggiungere gli obiettivi dell'amministrazione con valutazione delle ricadute sul territorio	5 + 1 responsabile	6.000,00 €
SETTORE SERVIZI CIMITERIALI			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	
Digitalizzazione cartellini e contratti concessioni cimitero monumentale	Lotto 1) Colombari gallerie in superficie - inserimento strutture dei colombari e relativo data entry delle concessioni cimiteriali e cartellini definiti in SW Cimiteri WEB delle gallerie N-M-A-H-L-S-T stimate, per il 2025 - Lotto 1) - in 8.000 cartellini. La seguente proposta di progetto, presentata dallo scrivente Settore, ha lo scopo di snellire e velocizzare le pratiche di rilascio concessioni cimiteriali, reperimento documentazione cartacea e diventare strumento lavorativo per il più rapido reperimento di informazioni funzionali a ridurre i tempi di elaborazione del disbrigo nelle pratiche per il rilascio delle concessioni cimiteriali.	7 + 1 responsabile	3.063,85 €



 FIP MILANO METROPOLI

Riconfigurazione del servizio di front-office del Segretariato Sociale e della presa in carico dei cittadini	Migliorare l'integrazione tra le diverse figure professionali per una migliore funzionalità del servizio. Come da CCNL 16/11/2022, si prevede l'implementazione continuativa della formazione e dello sviluppo di conoscenze, competenze e capacità delle persone come strumento per la gestione delle risorse umane per il processo di rinnovamento. Riconfigurazione del servizio di front-office del Segretariato Sociale e della presa in carico dei cittadini	18 + 1 coordinatore	4.936,20 €
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	
Progetto per eventi con prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale (domenica)	Eventi per i quali si prevede di richiedere ai propri collaboratori la prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale (domenica)	personale a livello	5.000,00 €
		TOTALE	143.500,00 €

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Mr

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



MILANO

[Handwritten signature]
MILANO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

REGOLAMENTO INCENTIVI PER ATTIVITÀ TECNICHE

CAPO I Principi generali

- Art.1 - Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche
- Art.2 - Destinatari
- Art.3 - Gruppo di lavoro
- Art.4 - Limite soggettivo dell'incentivo
- Art.5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo
- Art.6 - Centrali di committenza
- Art.7 – Quota del 20 per cento

CAPO II Incentivo per lavori

- Art.8 - Graduazione della misura incentivante
- Art.9 - Disciplina delle varianti
- Art.10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

- Art.11 - Graduazione della misura incentivante
- Art.12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV Norme comuni

- Art.13 - Principi in materia di valutazione
- Art.14 - Attività articolate e singole
- Art.15 - Assegnazioni coincidenti di più attività
- Art.16 - Attività del personale dirigenziale
- Art.17 - Riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi
- Art.18 - Liquidazione dell'incentivo
- Art.19 - Informazione e confronto



CAPO I

Principi generali

Art. 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
2. Gli incentivi spettano per qualsiasi tipo di sistema di affidamento, compreso quello diretto, le concessioni, il project financing.
3. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III. **Si precisa che il contributo fiscale a titolo di IRAP, riferito alle attività disciplinate dal Codice dei Contratti 2023, resta a carico dell'Amministrazione e del Bilancio Comunali.**
4. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:
 - a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
 - b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.
5. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.
2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti e i loro collaboratori, che svolgono le seguenti attività tecniche:
 - programmazione della spesa per investimenti;
 - responsabile unico del progetto;
 - collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e/o addetti alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'intervento);
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;

CISL FP MILANO METROPOLI

- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico (ove necessario).

Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

3. Nei casi espressamente contemplati dalla legge, accedono all'incentivo tecnico anche i dirigenti, a seconda del ruolo direttamente assolto e in ossequio alla presente disciplina.

Art. 3

Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del dirigente il responsabile unico del progetto (RUP) per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento e per l'esecuzione di ciascuna procedura soggetta al codice, e la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.

2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.

3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.

4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto. A questo scopo, potranno svolgere il ruolo di RUP o potranno far parte del gruppo di lavoro, anche i dipendenti interni di altri settori purché forniscano opera di consulenza e/o svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parte di atti e d'attività del progetto, fornitura o servizio, nel rispetto delle prescrizioni di legge tenendo conto:

- della necessità di integrazione tra diverse competenze professionali anche in relazione alla tipologia di intervento da realizzare;
- delle esperienze professionali e formative acquisite e documentate;
- dell'espletamento di attività analoghe con risultati positivi;
- dell'autonomia e del senso di responsabilità dimostrate nel portare a termine i compiti affidati;
- della capacità di collaborare con i colleghi al fine di uniformare atti e procedure;
- della consequenzialità e complementarità con altri incarichi, già ricevuti, aventi lo stesso oggetto.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are also two official stamps: a circular purple stamp on the left that reads 'UFFICIO TECNICO' and 'MILANO METROPOLI', and a rectangular blue stamp on the right that reads 'UFFICIO TECNICO' and 'MILANO METROPOLI'. The signatures and stamps are scattered across the bottom margin, some overlapping the text of the list.

Nell'atto di incarico viene:

- nel caso di lavori, individuata l'opera da porre a base di gara;
- nel caso di servizi, individuato il servizio/fornitura da porre a base di gara;
- identificato l'importo presunto del costo dell'opera/fornitura/servizio, con riferimento ove presente ai documenti di programmazione dell'ente;
- individuato il RUP e i suoi collaboratori nelle fasi di programmazione-progettazione e affidamento-esecuzione;
- Individuati i singoli dipendenti costituenti il gruppo di lavoro e indicati compiti e responsabilità a ciascuno attribuiti;
- individuati i tempi di conclusione della fase assegnata.

5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal dirigente sentito il RUP competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo. Con il medesimo provvedimento di modifica o revoca, e in correlazione al lavoro eseguito nonché alla causa della modifica o della revoca, è stabilita l'attribuzione dell'incentivo a fronte delle attività che il soggetto precedentemente incaricato, abbia svolto sino a quel momento.

6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/subprocedimenti e delle attività assegnate.

7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e dal contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art.18.

8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n.165/2001. Il dirigente/responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4

Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are also two official stamps: one on the left that reads 'UFFICIO TECNICO' and another on the right that reads 'UFFICIO TECNICO MILANO METROPOLI'. The signatures are scattered across the bottom, some overlapping the stamps.

Art. 5

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:
 - a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b) i lavori di importo inferiore a euro 80.000,00;
 - c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000,00;
 - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56;
 - e) i lavori in amministrazione diretta.

Art. 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 10% di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento.
2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.
3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, comma 4 b), è incrementata da:
 - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, comma 1;
 - la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 18;
 - la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
 - la modellazione elettronica informativa, per i settori tecnici;
 - l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:
 - attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella



realizzazione degli interventi;

- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

4. Il Servizio preposto fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito all'utilizzazione di dette risorse che, in caso di utilizzo parziale, verranno mantenute per il successivo bilancio e per le medesime finalità.

CAPO II

Incentivo per lavori

Art. 8

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Opere	
fino ad euro 2.000.000,00	Percentuale del 2%
per la parte eccedente euro 2 milioni e fino alla soglia comunitaria come stabilito dall'art. 35 comma 1 lettera a) del Codice	Percentuale del 1,80%
per la parte eccedente la soglia comunitaria come stabilito dall'art. 35 comma 1 lettera a) del Codice: percentuale	Percentuale del 1,40%

2. La percentuale incentivante potrà essere incrementata fino al limite massimo del 2%, qualora si ravvisi una delle sottoelencate cause di complessità, acclarata dal Responsabile Unico del Progetto:

a) multidisciplinarietà del progetto: ipotesi in cui alla redazione del progetto hanno concorso molteplici specializzazioni e se, quindi, lo stesso è costituito da più sotto-progetti specialistici (impianti - strutture - studi - prove);

b) rendicontazione: ipotesi in cui le attività di rendicontazione eccedano gli standard normalmente richiesti (a titolo di esempio, PNRR; altri fondi di promozione UE);

c) soluzioni tecnico-progettuali: ipotesi di adozione di soluzioni progettuali che hanno richiesto studi e/o articolazioni più o meno originali o impiego di materiali o tecniche costruttive sperimentali o originali sui quali sono stati effettuati studi o sperimentazioni;

d) progettazione per stralci: ipotesi di difficoltà connesse alla redazione di stralci funzionali, con particolare riferimento alla complessità dei calcoli tecnici e computistici occorrenti.

3. L'incentivo è calcolato sull'importo posto a base di gara comprensivo degli oneri della sicurezza e non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi. Nell'importo dei lavori sui quali è calcolato l'incentivo non rientrano: le spese concernenti le ricerche, le indagini, la predisposizione del piano particellare e la procedura per l'esecuzione dell'eventuale occupazione od esproprio, nonché tutte le attività propedeutiche di supporto o integrative alla progettazione (necessarie all'approvazione dei progetti) e l'ammontare dell'IVA.



FP

MILANO

METROPOLI

4. La percentuale dell'incentivo sarà ridotta all'1,80% anche per progetti di importo inferiore a 2.000.000,00 di euro, nel caso di opere di manutenzione che non richiedano particolari accertamenti, indagini, rendicontazione, o calcoli tecnici e computistici complessi.

Art. 9

Disciplina delle varianti

1. Le varianti o modifiche al contratto conformi all'art. 120, comma 1, lett. a) b) e c) e comma 7 a) e b), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel nuovo quadro economico dell'intervento con provvedimento del RUP, che autorizza la variante ai sensi dell'art.120, c.13, del Codice.

Art. 10

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

LAVORI E OPERE				
ATTIVITA'	%	RUOLO	%MIN	%MAX
Responsabile unico di progetto	25	RUP	25	100
		Tecnici e Collaboratori	0	75
Programmazione della spesa per investimenti	2	Responsabile	20	100
		Tecnici e Collaboratori	0	80
Redazione del progetto di fattibilità	8	Responsabile	50	100
		Tecnici e Collaboratori	0	50
Progettazione esecutiva	23	Responsabile	25	100
		Tecnici e Collaboratori	0	75
Coordinamento sicurezza fase progettazione	4	C.S.P.	50	100
		Tecnici e Collaboratori	0	50
Verifica preventiva del progetto ai fini della validazione	2	Verificatore	50	100
		Tecnici e Collaboratori	0	50
Predisposizione dei documenti di gara	5	Responsabile	10	100
		Tecnici e Collaboratori	0	50
Ufficio di direzione lavori	24	Direttore dei Lavori	25	100

		Assistenti D.L.e Collaboratori	0	75
Coordinamento sicurezza fase esecuzione	4	C.S.E.	50	100
		Tecnici e Collaboratori	0	50
Collaudo - regolare esecuzione	3	Collaudatore	25	100
		Tecnici e Collaboratori	0	75
totale	100			

CAPO III

Incentivo per servizi e forniture

Art. 11

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi e Forniture	
fino ad euro 500.000	Percentuale del 2%
per la parte eccedente euro 500.000 e fno a 1.000.000 euro	Percentuale del 1,50%
per la parte eccedente euro 1.000.000 e fno a 2.000.000 euro	Percentuale del 1,20%
per la parte eccedente euro 2.000.000 e fno a 5.000.000 euro	Percentuale del 0,4%
per la parte eccedente i 5.000.000 euro	Percentuale del 0,15%

Art. 12

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

SERVIZI E FORNITURE				
ATTIVITA'	%	RUOLO	%MIN	%MAX
Responsabile unico di progetto	28	RUP	25	100
		Collaboratori	0	75

Programmazione della spesa per investimenti	2	Responsabile	20	100
		Collaboratori	0	80
Predisposizione dei documenti di gara	10	Responsabile	50	100
		Collaboratori	0	50
Redazione progetto (livello unico)	25	Responsabile	25	100
		Collaboratori	0	75
Sicurezza	3	Responsabile	50	100
		Collaboratori	0	50
DEC	25	DEC	25	100
		Direttore operativo	0	75
		Collaboratori	0	50
Collaudo tecnico-amministrativo, regolare esecuzione, verifica conformità	7	Collaudatore	25	100
		Collaboratori	0	75
totale	100			

CAPO IV

Norme comuni

Art. 13

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il dirigente/responsabile tiene conto:

- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- della competenza e professionalità dimostrate;
- della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.

3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del dirigente/responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art.18.

4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.

5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal dirigente/responsabile al Sindaco, al Segretario comunale e all'OIV/Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

CISL FP
MILANO METROPOLI

Art. 14

Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.
2. In caso di affidamento di incarico esterno di supporto al RUP (per tutte le attività afferenti o per attività parziali), l'incentivo del RUP viene diminuito dal Dirigente in base alla seguente tabella:

TIPO DI INCARICO	TOTALE	PARZIALE
APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE	50%	25%
APPALTI DI OPERE SPECIALI (IMPIANTI STRUTTURE ECC..)	50%	25%
APPALTI DI LAVORI EDILI, MANUTENZ. STRAORDINARIA, LAVORI STRADALI, RISTRUTTURAZIONI	30%	15%

Art. 16

Attività del personale dirigenziale

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, **approvato con D. Lgs. n. 36/2023**, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale, con salvezza delle eccezioni espressamente autorizzate dalla Legge (ad esempio, interventi finanziati con fondi di derivazione PNRR, **con decorrenza dall'esercizio finanziario 2023**). Le eccezioni di cui al presente comma, si applicano anche con riferimento agli interventi sussumibili sotto la disciplina del Codice degli Appalti 2016 e relativo regolamento locale di attuazione.
2. Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia.
3. Qualora invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da distribuire agli stessi è quantificata secondo le aliquote previste nella tabella del presente regolamento.
4. Le previsioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo vigono sino al 30 dicembre 2024. A partire dal 31 dicembre 2024, l'incentivo per le funzioni tecniche è assegnabile ed erogabile, nel contesto del Codice dei Contratti 2023, anche ai dirigenti, secondo le modulazioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva di lavoro,



FP MILANO METROPOLI

nazionale e decentrata integrativa.

5. In particolare, la correlazione tra indennità di risultato e incentivo è disciplinata nei seguenti termini:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione*
Da	A	%
0	10.000,00	zero
10.001,00	14.000,00	10%
14.001,00	20.000,00	20%
Oltre 20.000,00	Oltre 20.000,00	25%

***Non cumulabile sommando i diversi scaglioni**

6. La liquidazione dell'incentivo relativo ai dirigenti è rimessa:

- Ove riguardante un dirigente di settore, al pertinente direttore di area;
- Ove riguardante un direttore di area, ad altro dirigente appartenente all'area;
- Al segretario generale, ove non risultino praticabili le opzioni di cui ai punti precedenti.

7. Per i dipendenti non dirigenti, la correlazione di cui al comma 4 è aggiornata secondo la seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione*
Da	A	%
0	5.000,00	zero
5000,01	7.000,00	10%
7.000,01	10.000,00	20%
Oltre 10.000,00	Oltre 10.000,00	25%



FP
MILANO METROPOLI

Art. 17

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovverossia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile unico di progetto, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10 %
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30 %
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50 %
	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20 %
Costi di realizzazione	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	40 %
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60 %

Art. 18

Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal dirigente/responsabile competente, sentito il RUP, in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.

3. La liquidazione dell'incentivo interviene, posto che si raggiungano e a partire dal raggiungimento dei seguenti step di risultato, in ragione delle attività positivamente/preventivamente realizzate, secondo la disciplina del presente regolamento:

TIPOLOGIA INTERVENTO	STEP RISULTATO
APPALTI/CONCESSIONI/PARTNERIATI AFFERENTI A SERVIZI	CERTIFICATO DI REGOLARE ESECUZIONE A CADENZA ANNUALE
APPALTI PNRR	In sede di approvazione dei singoli SAL, STATO FINALE DEI LAVORI e del COLLAUDO, previa validazione ed erogazione corrispondente quota di contributo ministeriale
APPALTI DI LAVORI	In sede di approvazione dei singoli SAL, STATO FINALE DEI LAVORI e del COLLAUDO

4. Ai fini della liquidazione, il dirigente, sentito il RUP, entro 30 giorni dalla maturazione degli step di risultato rilevanti ai sensi del comma 3, predispone una scheda riferita al singolo lavoro, servizio, o fornitura, in cui sono elencate le attività assegnate, le tempistiche di realizzazione e le rispettive quote da liquidare ai singoli componenti del gruppo di lavoro. Le schede vengono trasmesse al Settore Risorse Umane che provvederà nei successivi 30 giorni ad effettuare le verifiche sui calcoli di natura retributiva e a rinviarle al servizio.

5. Successivamente il dirigente/RUP trasmette la liquidazione al settore finanziario che dovrà apporre il visto contabile entro i successivi 30 giorni. L'erogazione dell'incentivo da parte dell'ufficio personale avverrà con il primo cedolino utile.

Art. 19

Incentivi pregressi

In caso di bandi o avvisi di indizione della procedura di scelta del contraente pubblicati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023, si applicano le previgenti disposizioni normative del Codice dei contratti pubblici secondo le norme dei rispettivi regolamenti comunali approvati per il periodo di competenza.

Art. 20

Assicurazioni professionali

1. L'amministrazione provvede alla stipula di polizze assicurative a copertura dei rischi di natura professionale a favore dei tecnici interni effettivamente incaricati per le attività di cui al presente Regolamento, ai sensi dell'art 45 c.7 lett c) del Dlgs 36/2023.



2. Gli oneri connessi alle assicurazioni previste dalla legge e dal presente articolo verranno, di norma, imputati sul progetto a cui si riferiscono ovvero stanziati autonomamente dalla Stazione appaltante.

Art. 21

Informazione e confronto

1. Il Settore/Ufficio personale fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.



The image shows a collection of handwritten signatures and stamps. In the upper right, there is a blue ink signature. Below it is a circular stamp that reads "CISL FP MILANO METROPOLI". To the right of the stamp is another signature. In the center, there is a signature and the letters "SP". Below the center signature is another signature. To the left of the center signature is a signature. In the lower left, there is a signature. To the right of the lower left signature is a signature. In the lower right, there is a signature. There are also several other smaller signatures and marks scattered around.

**ACCORDO IN AMBITO WELFARE - servizio di "mobility sharing" di
monopattini ed e-bike a propulsione prevalentemente elettrica**

In data 20-10-2025, presso la residenza municipale del Comune di SESTO SAN GIOVANNI, ha
avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale, così composta:

Presidente

Segretario Comunale

Roberto Maria Carbonara;

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

Bonfanti Alexandra

OO.SS. Territoriale UIL FPL

Marisa Pasina
SALPIETRO FABRIZIO

OO.SS. Territoriale CISL FP

Vigna Agostino

OO.SS. Territoriale C.S.A.

Romano Corrado

R.S.U. Aziendale

PESINELLI ROBERTO RSU UIL

DITRANI FRANCESCA RSU UIL

LUNGI STEFANO RSU CISL

QUERRA GERARDO RSU CGIL

PIZZO STEFANIA RSU CGIL

MARIA ANGELO UCCARDI RSU CGIL

ALBERTINO VERDICI RSU CSA

ALESSANDRO FLORENTI RSU CGIL

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono il presente accordo in ambito di "Welfare" per consentire ai dipendenti comunali di accedere - a costo agevolato al servizio di "mobility sharing" di monopattini ed e-bike a propulsione prevalentemente elettrica.

Premesso che:

L'art. 82 del CCNL "Funzioni Locali", sottoscritto in data 16 novembre 2022, consente di disciplinare - in sede di contrattazione decentrata integrativa - la concessione di benefici di natura sociale e assistenziale in favore dei dipendenti comunali;

La deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 2 aprile 2025, esecutiva a termini di legge, ha approvato l'attivazione, in via sperimentale, del suddetto servizio.

La tariffa agevolata in argomento viene introdotta in condizioni di totale neutralità finanziaria e non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Tra l'Amministrazione Comunale di Sesto San Giovanni e le Rappresentanze dei Lavoratori, si stipula e conviene quanto segue:

I dipendenti del Comune di Sesto San Giovanni accedono al servizio a tariffa agevolata, di "mobility sharing" di monopattini ed e-bike a propulsione prevalentemente elettrica, come di seguito indicato:

Operatore: Emtransit - Dott:

- 1) Saranno messi a disposizione 1.000 corse gratuite sotto forma di voucher, che verranno distribuiti in parti uguali tra tutti i dipendenti comunali in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.
- 2) sconto del 20% sulla tariffazione base, valido per tutti i dipendenti.

Operatore: Lime:

- 1) sconto del 70% sulla tariffa totale valido per tutti i dipendenti;

Per attivare le tariffe agevolate, per applicazione dello sconto è necessario creare un account con email di servizio@sestosg.net

Il servizio a tariffa agevolata è sperimentale ed ha una durata fino al 31.05.2026.

I pertinenti servizi comunali sono incaricati dell'esecuzione del presente accordo.



Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Data

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente <u>PC</u>	Per la delegazione sindacale: OO.SS. CISL - FP  <u>PC</u> OO.SS. CGIL - FP <u>PC</u> OO.SS. UIL - FPL <u>PC</u> OO.SS. CSA <u>PC</u> R.S.U. Aziendale <u>PC</u>
--	---

PC

PC

