



# COMUNE DI NURRI

(Provincia Sud Sardegna)

Corso Italia n.138 CAP 09059 - C.F. 81000150912 – P.IVA 00176070910  
Tel. 0782/849005 – Fax: 0782/849597 – e-mail: [segreteria@comune.nurri.ca.it](mailto:segreteria@comune.nurri.ca.it)

## DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

**Verbale n. 2 del 17.12.2018**

L'anno duemiladiciotto addì diciasette del mese di dicembre, alle ore 13:00, nella sede comunale, si è riunita la Delegazione trattante di cui al C.C.N.L. del 21.05.2018, per l'approvazione definitiva del contratto decentrato parte normativa 2018/2020 e parte economica anno 2018.

che la delegazione trattante risulta così composta:

### PARTE PUBBLICA

1. Dr.ssa Atzori Anna Franca – Segretario Comunale – Presidente
2. Deidda Tiziana – Responsabile Area amministrativa - Componente

### PARTE SINDACALE

1. Contu Giovanni – Componente R.S.U.
2. Rappresentanti Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria;

- **che risultano presenti:**

1. Dr.ssa Atzori Anna Franca – Segretario Comunale – Presidente
2. Deidda Tiziana – Responsabile Area Amministrativa - Componente
3. Contu Giovanni – Componente RSU

### LA DELEGAZIONE

VISTA la preintesa del contratto decentrato aziendale approvato in data 22.11.2018;

Vista la relazione tecnica del Responsabile dell'area Economico-Finanziaria;

Vista la Relazione Illustrativa del contratto,

Visto il parere del Revisore dei conti;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 12.12.2018 relativa all'autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo definitivo;

**APPROVA**

Il CCDI parte normativa 2018/2020 e la parte economica anno 2018 come sotto riportata

*Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno di applicazione degli istituti:*

- *€. 330,00 indennità Rischio in applicazione art. 17 lett. D) CCNL 1999 e CCDI 2017 infatti le indennità per specifiche condizioni di lavoro previste dall'art.6 nel nuovo CCDI, come disciplinato nell'accordo parte normativa, avranno applicazione dal 2019*
- *€. 3.024,93 per progressioni economiche come da criteri approvati con la CCDI 2018-2020 art. 11*
- *€. 9.228,13 -somma residua- di cui €. 2.694,93 parte stabile - per la performance organizzativa e individuale secondo i criteri di cui all'art. 14 dell'accordo decentrato integrativo 2018 parte normativa*
- *€.11.735,17 per incentivi funzioni tecniche svolte nel 2018 da riconoscere in base ai criteri approvati in sede di CCDI 2017 e alle disposizioni del regolamento comunale in fase di approvazione.*

**LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO**

Nurri 17.12.2018

**PER LA PARTE PUBBLICA**



*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

**PER LA PARTE SINDACALE**

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_



**COMUNE DI NURRI**

*Provincia Sud Sardegna*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**CONTRATTO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO 2018 - 2020**

**Sommario**

**Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

**Art. 2 Disciplina del lavoro straordinario 7**

**Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

**Art. 4 Incarichi di posizione organizzativa**

**Art. 5 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

**Art. 6 Indennità condizioni di lavoro**

**Art. 7 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

**Art. 8 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

**Art. 9 Indennità per il personale della Polizia locale**

**Art. 10 Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

**Art. 11 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

**Art. 12 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

**Art. 13 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

**Art. 14 Premi correlati alla performance**

**Art. 15 Welfare integrativo**

**Art. 16 Contingente rapporti di lavoro tempo parziale**

**Art. 17 Flessibilità orario di lavoro**

**Art. 18 Orario di lavoro e orario multi periodale**

**Art. 19 innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

**Art. 20 Disposizione finale**



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2018-2020 il giorno 17 dicembre 2018 alle ore 14,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. D.ssa Anna Franca Atzori e dalla Rag Tiziana Deidda Responsabile dell'area amministrativa e Finanziaria

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

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria Geom Giovanni Contu \_\_\_\_\_



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

## **Art. 1**

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di NURRI e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
1. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 22 maggio 2018 .
3. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di Giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

## **Art. 2**

### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € \_\_\_\_0\_\_\_\_. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione

del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato entro il mese .
3. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 100 ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore). Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

### **Art. 3**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

*Stor  
Sevda*

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

*[Signature]*

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### Art. 4

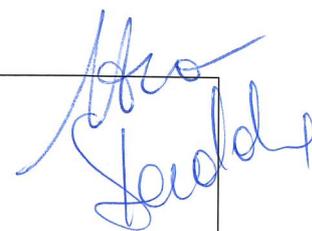
##### Incarichi di posizione organizzativa

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti con scadenza 31 dicembre 2018, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.
2. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri del nuovo CCNL
3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che **per l'anno 2018** non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
4. Ai sensi dell'art. 7 lett.V), quale criterio generale si stabilisce la proporzione diretta tra elemento numerico nel quale si traduce la valutazione e la disponibilità massima destinata a retribuire il risultato 2018;

#### Art. 5

##### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti :
  - indennità condizioni di lavoro ( lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
  - indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale ( lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi per specifiche responsabilità ( lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);



- indennità di funzione e indennità di servizio esterno ( lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi previsti da disposizioni di legge ( lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi ai messi notificatori ( lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- progressioni economiche ( lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari a \_\_\_\_\_30%\_\_\_\_\_ delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

**6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.**

7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento

## Art. 6

### Indennità condizioni di lavoro.



1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono, una percentuale del fondo delle risorse decentrate stabilita annualmente individuata a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, entro i valori minimi e massimi giornalieri di €. 1,00 e €. 10,00, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo anno successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo

Espletamento di attività esposta a rischio:



Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

Espletamento di attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

Espletamento di maneggio valori.:

Maneggio valori	0 – 200 €	201- 500 €	501 – 1000 €	Oltre 1000 €
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

1. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP Responsabile di P.O. a cui è assegnato il dipendente di concerto con il RLS. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
2. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sottoconti, la media giornaliera è calcolata dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è posizione organizzativa. Per la Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.
3. La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale dl dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.  
Tenendo conto delle diverse fattispecie che si possono verificare nel comune di Nurri l'indennità può essere riconosciuta nell'ipotesi dell'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni. Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
----------------------	------------------



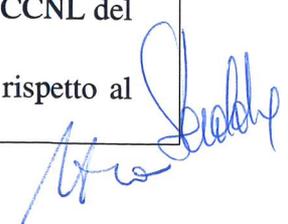

1-3	€1 -€3
4-6	€4 -€6
>6	€7-€10

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

### Art. 7

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la stessa abbia una programmazione mensile .
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni .
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Le parti prendono atto che ai sensi del parere ARAN gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
11. Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
12. Le parti concordano di elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.

13. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

## Art. 8

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate determinato in sede di ripartizione annuale a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) .
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale... La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

5. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
  - a. grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
  - b. complessità dell'attività
  - c. responsabilità gestionale.

5. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata annualmente, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una

percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

6. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. 7.

7 L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, ovvero i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità MASSIMA	
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00	
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00	
c) Responsabile di tributi	€ 350,00	
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€. 350,00	€

9 I provvedimenti di attribuzione, se non di competenza del sindaco, sono adottati da ciascun Responsabile di P.O, ,previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

10 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

11 Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

12 L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

13 L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

14 Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

15 La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di Giugno dell'anno successivo.

16. Le predette indennità potranno essere riconosciute dal 1 Gennaio 2019

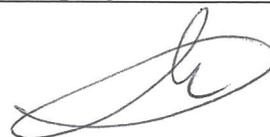
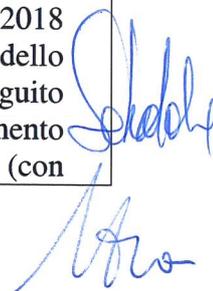
## Art. 9

### Indennità per il personale della Polizia locale

1. **L'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della determinazione della misura dell'indennità di servizio esterno \_si deve tenere conto dei seguenti criteri \_e pesi :
  - a) Servizio prestato in particolari zone sensibili (peso da 1-a 3)
  - b) Servizio prestato in particolari orari( prima delle 7 del mattino o delle 8 di sera ( Peso da 1 a 3)
  - c) Numero ore prestate all'esterno  
meno di 2 ore peso 0  
da 2 a 4 ore peso 2  
da 4 a 6 ore peso 3
3. La misura dell'indennità viene stabilita in minimo €1 massimo €10 al giorno
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 6.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente.
6. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 2018 ,unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
7. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante se istituito o dal responsabile di P.O., previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

8. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
  - a. grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
  - b. complessità dell'attività
  - c. responsabilità gestionale
  - d. grado
9. Al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 può essere destinata annualmente , in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con

esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

10. La corresponsione dell'indennità avviene nel mese di Giugno dell'anno successivo ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

#### Art. 10

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro .....

#### Art. 11

**Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. Le disponibilità finanziarie destinate alle progressioni economiche vanno distribuite proporzionalmente fra le categorie tenendo conto del personale assegnato a ciascuna di esse. . A seguito dell'assegnazione delle PEO eventuali fondi residui verranno destinati ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria dove non si sono potute realizzare progressioni economiche per carenza di risorse e in subordine ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria più numerosa

3. Ai fini dell'attribuzione del punteggio l'Ente tiene conto della valutazione media ottenuta, nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto e delle competenze acquisite e certificate nei processi di formazione conclusi con votazione finale

4. A parità di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile di P.O. o di altro soggetto competente sulla base del sistema di valutazione dell'ente

5. L'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi non deve aver ricevuto nel triennio precedente sanzioni disciplinari, escluso il rimprovero verbale, e deve aver conseguito una valutazione, media nel triennio, per la performance individuale non inferiore a 80 su cento. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;  
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti. In via transitoria nell'anno 2018, per il personale in posizione A5, B7, C5, D6 la decorrenza dell'eventuale progressione economica sarà 1° giugno 2018

8 Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio

9 Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. dell'area segreteria procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni previa informazione di tutti i dipendenti dell'Ente fatta con appositi avvisi interni che assicurino adeguata diffusione e consentano la presentazione di istanza e di eventuale documentazione utile al fine della formazione della graduatoria di merito non depositata nel fascicolo personale.

10. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato che sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni ..3... per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore segreteria decide in via definitiva. La scheda del responsabile di segreteria è compilata dal segretario

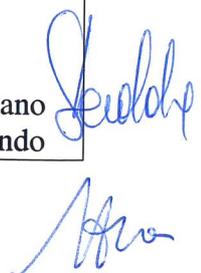
*Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa ad un apposito collegio composto dal responsabile di P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal responsabile P.O. area segreteria.*

11. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria per categoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati. A seguito dell'assegnazione delle PEO eventuali fondi residui verranno destinati ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria dove non si sono potute realizzare progressioni economiche per carenza di risorse e in subordine ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria più numerosa.

## Art. 12

### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale criteri di correlazione dei compensi con la retribuzione di risultato**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo



risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione. A titolo esemplificativo ma non esaustivo i compensi previsti da disposizioni di legge dovrebbero essere ad oggi i seguenti:
  - incentivi tecnici (art. 113 d.lgs. 50/2016)
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p) d.lgs. 446/1997
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003, convertito con L. 24-11-2003 n. 326)
  - Contributi ISTAT per attività censuaria (art. 70 ter CCNL 21 maggio 2018)
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è stata regolata da apposito e separato atto in data **23 dicembre 2016**
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto e gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
5. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 37 e 37 bis del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

Esempio:

Incentivo disposizioni di legge	Riduzione indennità risultato
art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	
fino ad € _____ 3000 _____	Nessuna riduzione
da € __ 3.001,00_ a € ____ 5.000,00 _____	riduzione del 5 % , ;
da € __ 5.501,00 _____ a € ____ 10.000,00 _____	Ulteriore riduzione del 10%
oltre € __ 10.001,00 _____	ulteriore riduzione del 20%

6.

### Art. 13

#### Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.

2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

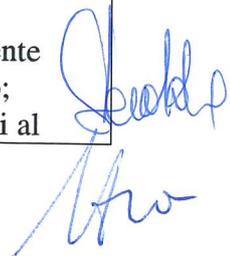
## Art. 14

### Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
2. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
  - a. il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
  - b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

b. Categoria	<input type="checkbox"/> Parametro
<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> 1,10
<input type="checkbox"/> Accesso B3	<input type="checkbox"/> 1,20
<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> 1,30
<input type="checkbox"/> D	<input type="checkbox"/> 1,40

- c. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
  - d. Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
  - e. Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al

personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

3. Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget di area.

4. Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

5. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel predetto sistema di valutazione.

6. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

7. La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite calcolato secondo la formula di cui sopra.

8. E' attribuita una maggiorazione del 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione è riconosciuta ad una unità per area.

9. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di area, in base ai seguenti criteri:

- valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

10. La maggiorazione di cui al comma 8 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

11. In sede di ripartizione del fondo per il salario accessorio annualmente viene stabilito quante risorse sono destinate alla performance individuale e quante di queste risorse sono destinate alla maggiorazione del premio individuale. In fase di prima applicazione dell'istituto per l'anno 2018 dette risorse sono quantificate nel 10 % dell'intero ammontare destinato all'incentivo della performance individuale.

### **Art. 15 Welfare integrativo**

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che



definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

#### **Art.16 –**

##### **Elevazione contingente tempo parziale**

Non si provvede all'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

#### **Art. 17**

##### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

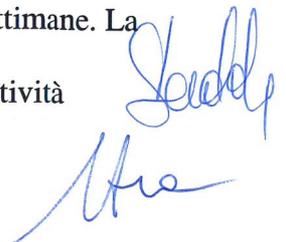
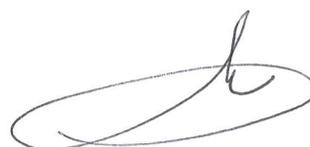
1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. La casistica delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile a titolo esemplificativo è la presenza nel nucleo familiare di figli in età scolare o componenti portatori di disabilità certificate
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di ...60.. minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

#### **Art. 18**

##### **Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

*Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.*

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere alcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane per lo svolgimento delle seguenti attività
  - *servizio trasporto scolastico;*
  - *servizi di manutenzione di parchi e giardini;*



- in genere, tutte le attività proprie dei servizi legati ad attività stagionali.

#### **Art. 19**

##### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

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

#### **Art. 20**

##### **Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

