



COMUNE DI ISTRANA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Premesso che:

- in data 3 luglio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per l'adozione del contratto collettivo decentrato integrativo, del personale non dirigenziale del Comune di Istrana, per il triennio 2019-2021;
- con in data 01 agosto 2019, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ha provveduto all'invio al Revisore dei Conti del citato accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018, corredato della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- il Revisore dei conti nulla ha eccepito in merito alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001) giusto verbale n. 12 /2019;
- con deliberazione n. 101 del 16.10.2019 la Giunta Comunale ha approvato la predetta ipotesi di contratto decentrato integrativo del Comune di Istrana, autorizzando il Segretario Generale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva;
- che all'art. 1, comma 2 del suddetto contratto è stabilita la sua durata in tre anni *"ed i suoi effetti decorrono dal mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva, fatte salve diverse decorrenze specificatamente stabilite"*;

Il giorno 21 novembre 2019 alle ore 11.30 nella sede comunale, tra le parti:

per la parte pubblica, nominati con deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 12.09.2018:

Pavan Patrizia (Segretario Comunale)

per la parte sindacale i signori:

Carraretto Silvia (Rappresentante territoriale C.I.S.L. – F.P.S.)

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Zulian Sonia (componente R.S.U.)

Savastano Domenico (componente R.S.U.)

Coticoni Paola (componente R.S.U.)

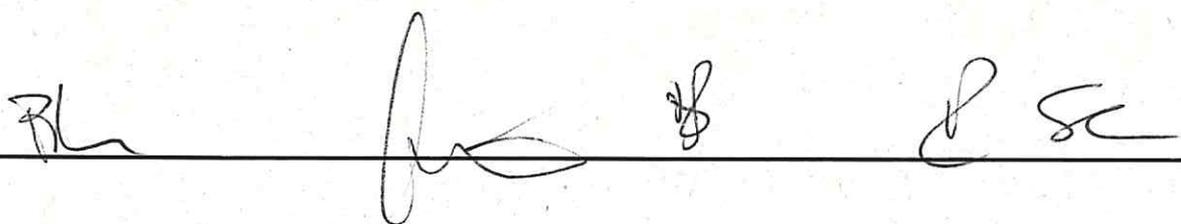
Cendron Clemente (componente R.S.U.)

(ASSENTE)

viene sottoscritto definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Istrana per il triennio 2019-2021.

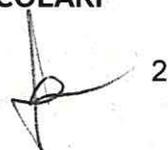
COMUNE DI ISTRANA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2019 – 2021**



Sommario

	pag.
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione autentica	4
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	5
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	5
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	5
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	5
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa	6
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale	7
Art. 9 - Maggiorazione premio individuale	9
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	9
Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	9
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	10
Art. 11 - Principi generali	10
Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	10
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	12
Art. 13 - Principi generali	12
Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	12
Art. 15 - Indennità di servizio esterno	14
Art. 16 - Indennità per specifici ruoli	14
Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità	14
Art. 18 - Indennità di funzione	15
Art. 19 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	15
Art. 20 - Indennità di reperibilità	16
TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI	16
CAPO I - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	16



2



Art. 21 - Limite individuale annuo banca delle ore	16
Art. 22 - Criteri per la flessibilità d'orario	17
Art. 23 - Telelavoro	17
Art. 24 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	17
Art. 25 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	17
Art. 26 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche	17
CAPO I - DISPOSIZIONI FINALI	17
Art. 27 - Norma finale	18

Handwritten signatures and initials in black ink, arranged in three rows. The top row contains two signatures, the middle row contains two signatures, and the bottom row contains one signature.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Istrana, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva, fatte salve diverse decorrenze specificatamente stabilite.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

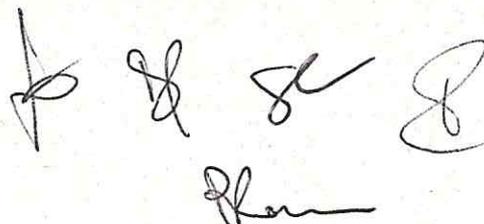
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.



3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa motivata pattuizione. L'accordo di interpretazione autentica può avere effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie da esso regolate.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi dell'art. 67, comma 5, citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 70% alla performance individuale, fatto salvo diverso accordo annuale.²
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

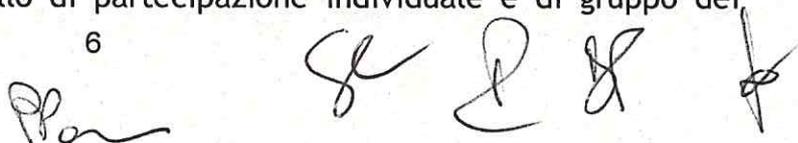
² L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.



1. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite per budget tra le aree organizzative (intendendosi per tali ciascun gruppo di lavoratori cui faccia capo un responsabile di posizione organizzativa), in rapporto al numero dei lavoratori assegnati a ciascuna area con l'approvazione del piano degli obiettivi e della performance, se necessario rapportati a dodicesimi (frazioni di anno), nonché al regime orario degli stessi.
2. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione di una quota pari al 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione di una quota pari al 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente e di ciascuna Area organizzativa, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei



- lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance.
2. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti alle risorse assegnate.
 3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti di ciascuna area organizzativa, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
 4. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
 5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni, da cui vanno detratti i giorni non lavorativi. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33³;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 7. Nell'anno solare oggetto di valutazione, ai fini dell'erogazione del premio, si considerano le assenze a qualsiasi titolo effettuate dal dipendente, ad eccezione di quelle indicate al comma precedente e il premio correlato alla performance organizzativa verrà decurtato in misura proporzionale alle assenze effettuate.
 8. La quota di premio correlato alla performance organizzativa sarà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ed in percentuale al grado di valutazione della stessa secondo i seguenti parametri:

% grado di valutazione= % di realizzazione degli obiettivi assegnati	Premio performance organizzativa
da 0 a 59%	0%
da 60 a 69%	60%
da 70 a 79%	70%
da 80 a 89%	80%
da 90 a 95%	90%
da 96 a 100%	100%

e sarà corrisposta ai dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

9. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite sono destinate alla performance individuale. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto sarà erogata sulla base di specifico accordo tra le parti.

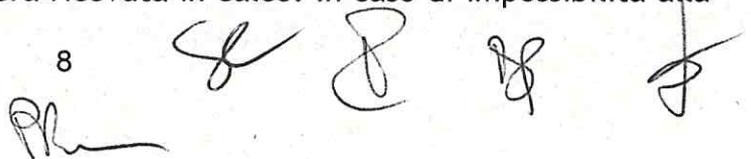
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti di ciascuna area organizzativa, fatte salve le

³ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

7


- precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di Area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'ente.
 3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 4. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione. Il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale partecipa alla ripartizione del fondo secondo modalità e criteri definiti dagli accordi tra gli enti interessati e oggetto di preventiva informativa alla parte sindacale.
 5. Nel caso di mancata sostituzione di dipendenti che non prestano servizio per più di 60 giorni di calendario, al personale che comunque garantisce lo svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area di appartenenza dei primi, spetta la distribuzione della quota parte del budget di area, determinato come da art. 6, comma 1, riferito ai dipendenti non valutati. La ripartizione di tale quota di produttività avviene in rapporto al maggior carico di attività ed obiettivi, formalmente e preventivamente attribuiti a ciascun dipendente dal Responsabile dell'Area e dallo stesso relazionati a consuntivo, ed alla valutazione annua della performance individuale. I resti andranno ripartiti con il medesimo criterio previsto dal successivo comma 7, lett e). Il presente comma non si applica nel caso di gestione associata di servizi.
 6. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5,6 e 7 dell'articolo precedente.
 7. La partecipazione di ciascun lavoratore al fondo destinato alla performance individuale verrà determinata nel modo seguente:
 - a) in primo luogo verrà definito il compenso teorico spettante a ciascuno sulla sola base dell'indice relativo al regime orario ($36/36=1$, $18/36=0,5$);
 - b) l'indice relativo al regime orario di ciascun dipendente e quindi di tutti i dipendenti sarà il divisore della quota di fondo assegnata alla specifica area; il quoziente risultante, moltiplicato per l'indice del dipendente, darà la quota teorica a ciascuno spettante;
 - c) in secondo luogo la quota teorica spettante a ciascun dipendente viene moltiplicata per l'indice relativo alla presenza in servizio (0 assenze=1, poi inversamente proporzionale alla base teorica di presenze predefinita);
 - d) infine si applicano i risultati delle valutazioni individuali, provvedendo a rapportare la valutazione di ciascuno (ove la maggiore è pari a 100% e le altre a scendere) alla somma di cui al punto precedente;
 - e) salvo il caso ipotetico in cui non vi siano assenze e la valutazione sia uguale per tutti, si creano inevitabilmente dei resti che andranno ripartiti, proporzionalmente alla valutazione conseguita, tra tutti i dipendenti dell'area, in aggiunta alla quota di cui al punto precedente.
 8. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di aprile dell'anno successivo quello cui si riferisce, copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce. In caso di impossibilità alla



consegna diretta, si procederà per il tramite del servizio postale o posta elettronica.

9. I compensi saranno liquidati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.

Art. 9 - Maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL)

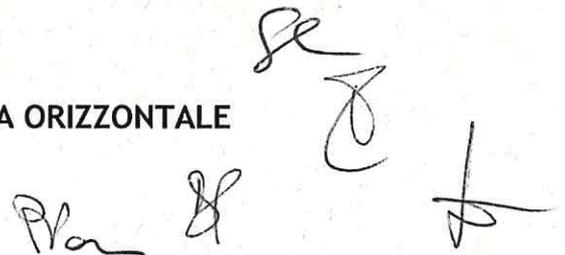
1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente o, in subordine, si darà preferenza a chi ha un minor numero di assenze.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti esclusivamente al personale valutato positivamente come definito nel sistema di valutazione.
3. La maggiorazione del premio verrà erogata al 10%, arrotondato all'unità superiore, del personale dipendente valutato nell'anno, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato (non correlata alla valutazione), secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della valutazione;
 - c) Differenziazione della retribuzione di risultato in rapporto alla graduazione delle posizioni organizzative.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE



Art. 11 - Principi generali (art. 16 CCNL)

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.
4. Le parti convengono che le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale verranno concordate annualmente, conformemente a quanto già previsto nell'art. 5 del presente C.C.D.I., e parimenti le modalità per il loro concreto utilizzo.
5. La spesa per la progressione economica orizzontale - che deve essere calcolata tenendo anche conto dei ratei di tredicesima mensilità - essendo una spesa per incrementi del trattamento economico fondamentale, è irreversibile e, pertanto, comporterà la corrispondente riduzione delle risorse che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22.01.04, l'utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro sarà oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 12.

Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL, art. 16)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nei limiti delle risorse a ciò destinate ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale si tiene conto dell'esperienza (intesa in termini di numero di anni in servizio) e del merito (definito nell'ambito del sistema di valutazione adottato nell'ente), come di seguito specificato.
3. Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario:
 - a) che il lavoratore abbia maturato presso il Comune di Istrana, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, almeno tre anni di servizio e una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore:
 - di ventiquattro mesi per l'accesso alla seconda posizione economica;
 - di 36 mesi per l'accesso alla terza posizione economica o successive.Per le posizioni giuridiche B3 ed ex D3 l'attribuzione della posizione B4 o D4 corrisponde alla seconda posizione economica e non alla quarta.

- b) che il lavoratore abbia conseguito una valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso (ultimi 3 anni), non inferiore al 60% del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.
4. La programmazione delle progressioni economiche viene effettuata secondo gli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, garantendo, a rotazione, il coinvolgimento alla progressione orizzontale di tutte le categorie e posizioni economiche e tenendo conto anche del diverso costo economico delle varie categorie.
 5. La graduatoria per ciascuna categoria sarà determinata dalla valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, conseguita dai dipendenti ammessi a concorrere, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso (ultimi 3 anni). La mancata valutazione é considerata ai fini del calcolo della media biennale o triennale.
 6. Per una maggiore armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, la valutazione annua verrà trasformata in centesimi e parametrata al punteggio massimo ottenuto all'interno dell'area
esempio: Valutatore A punteggio massimo complessivo attribuito 28/30 = 100/100
 altro punteggio attribuito 24/30 = 80/100
 Valutatore B punteggio massimo complessivo attribuito 26/30 = 100/100
 altro punteggio attribuito 24/30 = 92/100
 7. La formazione delle graduatorie per ogni categoria sarà predisposta a cura dell'Ufficio personale.
 8. In caso di parità di punteggio nella graduatoria finale, con correlata impossibilità economica di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si terrà conto, nell'ordine, della maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Istrana, nella categoria in cui si concorre ovvero, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
 9. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Responsabile dell'area organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.
 10. In caso di cessazione dal servizio del dipendente assegnatario della progressione economica, ovvero di sua progressione verticale, entro l'anno di riferimento di decorrenza del beneficio economico medesimo, si procederà allo scorrimento della graduatoria, nel rispetto degli indirizzi definiti dall'Amministrazione, e nei limiti delle risorse disponibili. La nuova assegnazione del beneficio decorrerà dal giorno successivo alla predetta cessazione.



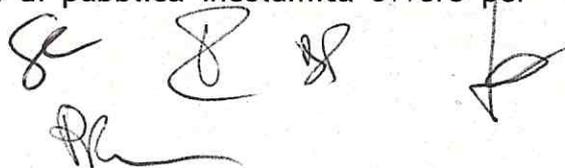
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 13 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area, sentito il Segretario Comunale.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate .

Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

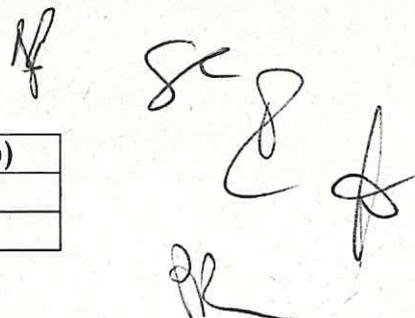
1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate
 - b) esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute
 - c) implicanti il maneggio di valorila quale sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. Si individuano i fattori rilevanti di **disagio** di seguito elencati:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, che richiede frequenti spostamenti sul territorio ovvero in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere prevalente, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi rilevanti con particolari disponibilità di orario al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità ovvero per



garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, come attestato dal Responsabile di Area.

3. L'indennità correlata a condizioni di disagio è riconosciuta negli importi indicati nella tabella di cui al successivo comma 12 per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. L'erogazione dell'indennità di cui al precedente comma, al personale interessato preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze e dalle attestazioni mensili rese dai responsabili di Area per l'attività di cui al precedente comma 2 lettera b).
5. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
6. L'indennità correlata a condizioni di rischio è riconosciuta negli importi indicati nella tabella di cui al successivo comma 12 per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
7. L'erogazione dell'indennità di cui al precedente comma, al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze.
8. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino necessariamente maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di agenti contabili, a condizione che abbiano una movimentazione media mensile non inferiore a € 1000,00.
9. Il personale con funzioni di agente contabile viene suddiviso in due fasce a seconda dei valori di cassa maneggiati:
 - a) valori di cassa mensili maneggiati da € 1.000,00 a € 10.000,00
 - b) valori di cassa mensili maneggiati superiori a € 10.000,00
10. L'indennità correlata al maneggio valori è riconosciuta negli importi indicati nella tabella di cui al successivo comma 12 per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi e limitatamente ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa.
11. L'indennità correlata al maneggio valori compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti e viene erogata annualmente in un'unica soluzione sulla base dei rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dai prospetti analitici di dettaglio dei giorni del maneggio.
12. L'indennità di cui al presente articolo è determinata entro i valori minimi e massimi giornalieri da euro 1,00 a euro 10,00, in base al punteggio attribuito alla condizione di lavoro riconosciuta, determinato in base ai criteri sotto riportati, dando atto che ogni punto vale € 1,00:

	Fattore lett. a)	Fattore lett. b)
Disagio		
<i>punteggio</i>	1	10



Rischio		
<i>punteggio</i>	1,50	1
Maneggio valori		
<i>punteggio</i>	1	2

Art. 15 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza sul territorio compete un'indennità giornaliera pari a:
 - € 1,00 se il servizio esterno viene svolto per almeno tre ore consecutive;
 - € 1,50 se il servizio esterno viene svolto per almeno sei ore consecutive.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno per almeno dieci giorni in base alla programmazione mensile di servizio.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze;
 - dalla certificazione del responsabile del servizio che attesta lo svolgimento dei servizi esterni secondo quanto previsto dai precedenti commi 1 e 2.
4. Quanto previsto ai commi precedenti si applica anche in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 16 - Indennità per specifici ruoli (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile del Tributo.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 350,00 al personale con due o più deleghe complete
 - b) € 150,00 al personale con una delega completa
 - c) € 100,00 al personale con una o più deleghe parziali
 - d) € 350,00 al Responsabile dei Tributo
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed

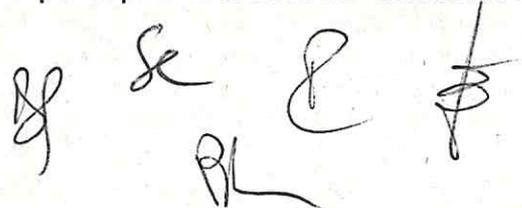
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area dovranno fare riferimento ai fini dell'individuazione delle suddette posizioni di lavoro sono le seguenti:
 - a. responsabilità di ufficio ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;
 - b. coordinamento di personale, gruppi o squadre di lavoro;
 - c. responsabilità del procedimento di rilascio dell'autorizzazione paesaggistica di cui all'art. 146 del d.lgs. 22 gennaio 2004, n. 42, assegnata a dipendente appartenente alle categorie B/C.
 3. L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con la predetta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale. In considerazione di ciò sarà maggiormente valutata la responsabilità assunta da personale inquadrato nelle categorie professionali più basse.
 4. A decorrere dall' 1.01.2020, fatta salva diversa determinazione in sede di accordo decentrato annuale, l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità non potrà essere superiore ad € 6.500,00 (seimilacinquecento) annui. La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra i vari centri di responsabilità sulla base delle unità di personale interessate. E' escluso in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei Responsabili di Servizio, che abbiano un impatto economico sul fondo.
 5. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
 6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate mensilmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.
 7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 18 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w) e art. 56 sexies CCNL)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL.
2. Per quanto riguarda i limiti, le modalità di quantificazione e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 17 del presente CCDI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.

Art. 19 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.



2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, subirà una riduzione del compenso del premio performance ad esso spettante.
4. Le economie derivanti dalla riduzione del premio performance di cui al precedente comma 4 confluirà nella quota del fondo destinato al compenso incentivante correlato alla performance, a beneficio esclusivo degli altri dipendenti. Le somme saranno proporzionalmente ripartite in base alla valutazione complessiva individuale.

Art. 20 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. In periodi di particolare attività detto numero può essere ulteriormente elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 40 turni di reperibilità nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento.
3. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 12,00.
4. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nella giornata del sabato e nella seconda giornata consecutiva di festività.
5. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 21 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. Il limite individuale complessivo annuo delle ore di prestazione di lavoro straordinario che possono confluire nella "banca delle ore" è stabilito in 50.
2. I dipendenti interessati dovranno comunicare tassativamente entro il 31 dicembre di ogni anno all'ufficio personale il numero di ore che intendono recuperare nell'anno successivo, fermo rimanendo che per le stesse sarà esclusa ogni successiva forma di monetizzazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 38bis, comma 6, del C.C.N.L. del 14.09.2000.
3. Il recupero potrà avvenire ad ore o a giornate, fino ad un massimo di due consecutive, previa autorizzazione del Responsabile di Area.
4. Le giornate di recupero possono essere effettuate senza soluzione di continuità con altri permessi previsti da norme di legge o da contratto.

5. In assenza del collegamento tecnico tra la procedura di rilevamento presenze e la procedura per la elaborazione degli stipendi, le ore accantonate da ciascun dipendente saranno conteggiate dall'ufficio stipendi.

Art. 22 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. La flessibilità deve essere comunque recuperata nella giornata stessa e non sono possibili in nessun caso cumuli di più giornate.
3. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 23 - Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCDI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.

Art. 24 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 25 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 26 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

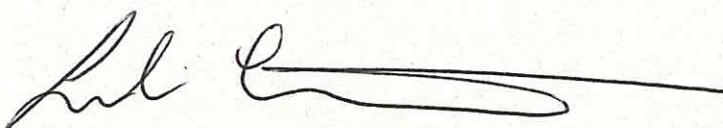
1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

CAPO II - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27 - Norma 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 nel tempo vigenti.
2. Qualora intervengano mutamenti normativi inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinire la disciplina.
3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
4. Il presente contratto decentrato ed integrativo sostituisce il CCDI sottoscritto il 21.12.2016 e sue successive modifiche ed integrazioni.

CISC FP 

RSU 