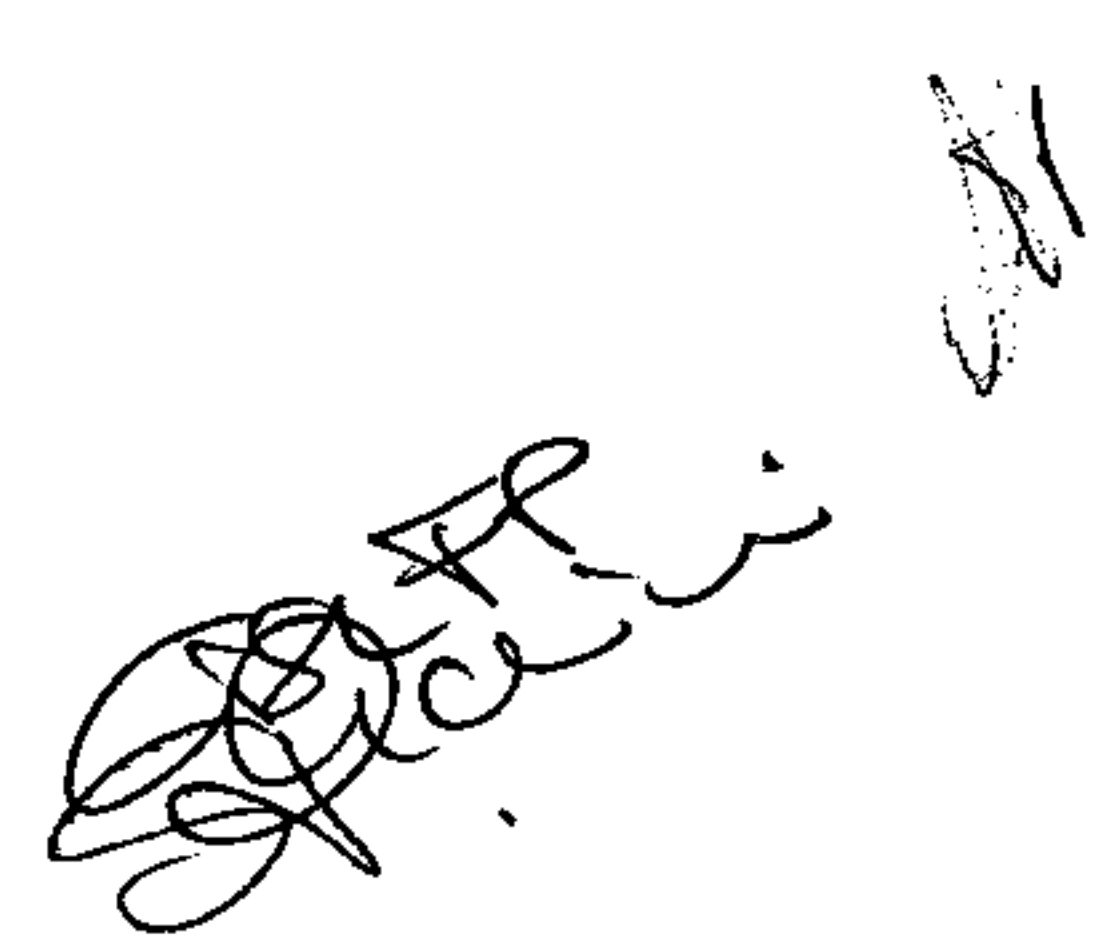
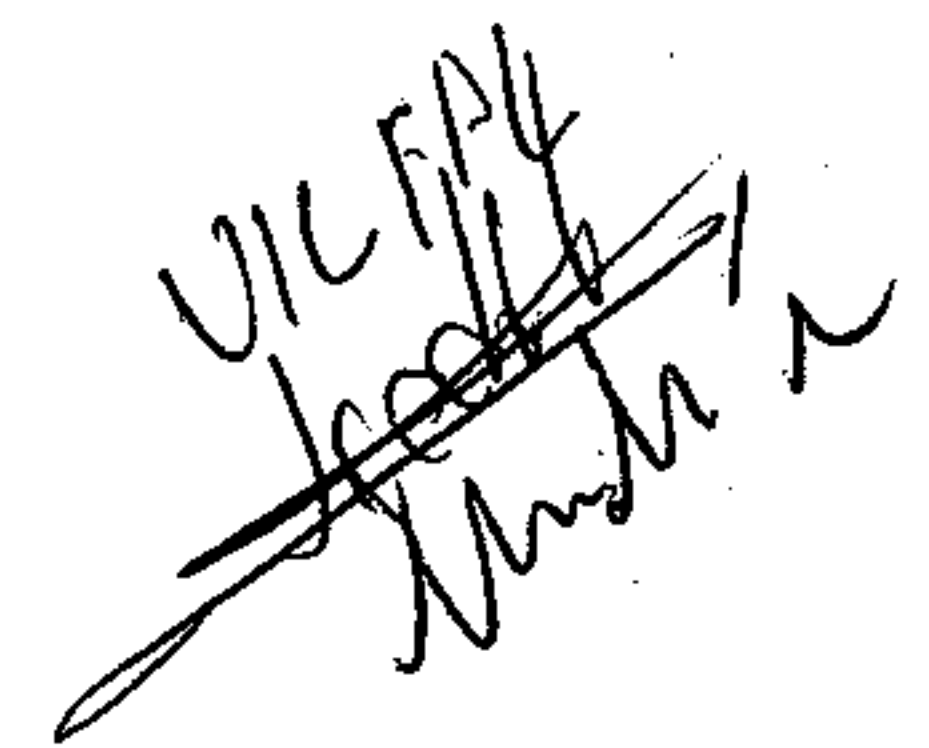


**SOCIETA' SISTEMA S.R.L.**  
*Servizi Pubblici Città di Grosseto*

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
GIURIDICO DI LAVORO**

FPCGIL  

VIC FPCGIL  


**SOCIETA' SISTEMA S.R.L.**  
*Servizi Pubblici Città di Grosseto*

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO GIURIDICO DI LAVORO**

**Art.1 Campo di applicazione**

- 1.1 Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro del comparto Funzioni Locali, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente della Società in house SISTEMA Srl.
- 1.2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione lavoro.

**Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

- 2.1 Il presente contratto, valevole per il triennio 2019/2021, si applica dalla data di stipula del presente contratto, per la sola parte giuridica, dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa previsione.
- 2.2 A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
- 2.3 Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno un mese prima della scadenza annuale. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo.
- 2.4 Le clausole dei contratti collettivi integrativi, possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
- 2.5 Le parti concordano che annualmente che venga fissato un incontro per il monitoraggio e la valutazione dell'applicazione degli istituti disciplinati nel presente contratto.

**Art. 3 Relazioni sindacali**

3.1 Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

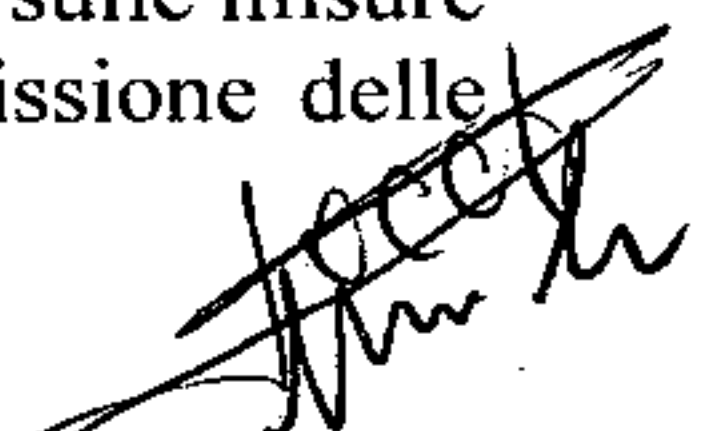
3.2 Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

Partecipazione: è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

L'informazione deve essere data nei tempi (di norma almeno n.7 giorni prima), nei modi (anche via mail) e completa nei contenuti, atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle



informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano, di norma, entro 5 giorni dall'informazione, se il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Contrattazione Integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

#### **Art. 4 Fondo risorse decentrate**

4.1 Ai fini del pieno sviluppo della contrattazione integrativa e della massima valorizzazione del personale, le parti perseguono tutte le possibili opportunità dell'art. 67 commi 3 e 4 del CCNL 2016/18, per alimentare il fondo risorse decentrate.

4.2 Particolare attenzione sarà posta a quelle risorse variabili ed eventuali, quali risparmi conseguiti e certificati (piani di razionalizzazione), sponsorizzazioni, ecc..., che non sono assoggettate ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti.

#### **Art. 5 Strumenti di premialità**

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato,
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa
- f) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL

#### **Art. 6. Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale**

Per l'anno 2019 l'Ente utilizzerà il Regolamento vigente per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale vigente nel Comune di Grosseto.

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;

le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

la performance 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;

Le Parti convengono che la ripartizione di tali risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo i criteri e le modalità indicate nei successivi articoli fatta salva la possibilità di rideterminazione annuale degli importi complessivi

#### **Art. 7 La ripartizione dei compensi legati alla performance organizzativa**



Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti Piano della performance, approvato annualmente con delibera del Direttore Generale relativa alle singole strutture organizzative di Sistema srl, nell'anno di riferimento.

Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato da Sistema srl in sede di costituzione del fondo incentivante del personale ed il cui contenuto è sviluppato nel Piano della Performance.

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi previsti.

### **Art. 8 La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale**

8.1 I compensi legati alla performance individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett. b) del CCNL 2018, devono essere ripartiti in modo da assicurare il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti ad una percentuale pari al 10% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, e comunque ad un numero non inferiore ad una unità.

8.2 Tale operazione viene effettuata accantonando una quota del budget necessaria a garantire la maggiorazione aggiuntiva del 30%. Tale somma viene distribuita alla conclusione dell'applicazione della procedura. In caso di parità avrà prioritariamente diritto chi ha riportato la media di valutazione individuale dei due anni precedenti più alta. In caso di ulteriore parità non ha ricevuto il premio nell'anno precedente. Ulteriormente si tiene conto della anzianità di servizio e successivamente della anzianità anagrafica.

### **Art. 9 Progressione economica all'interno della categoria**

9.1 All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica, che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, a tal fine espressamente previste.

9.2 La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, come previsto all'art. 16 del CCNL 2016-2018.

9.3 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 eventualmente, a tal fine, anche dell'esperienza maturata.

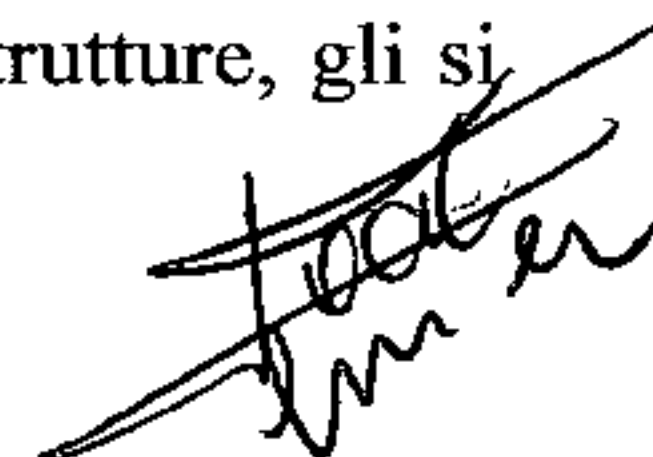
9.4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2018.

9.5 Gli oneri di cui al comma 7.4. sono comprensivi anche della quota della 13<sup>a</sup> mensilità.

9.6 L'attribuzione della progressione economica orizzontale, non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo di parte economica che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

9.7 L'esito della procedura selettiva, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9.8 Il personale comandato o distaccato, presso altre amministrazioni, enti od organizzazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine, l'Ente di appartenenza, concorda le modalità per acquisire dall'ente/organizzazione di utilizzazione, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina. Nel caso di personale distaccato presso altre strutture, gli si attribuirà la valutazione media del personale della categoria giuridica di appartenenza.





9.9 La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure stabilite nel regolamento allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

**Art. 10 Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL: principi generali**

10.1 Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";

10.2 Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle 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;

10.3 Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

10.4 L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Responsabile P.O.;

10.5 Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di PO;

10.6 Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

**Art. 11 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

11.1. 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, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: da euro 1,00 al giorno a euro 1,55;

11.2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

11.3. Le parti riconoscono le indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL, in relazione alle attività di seguito specificate:

**A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

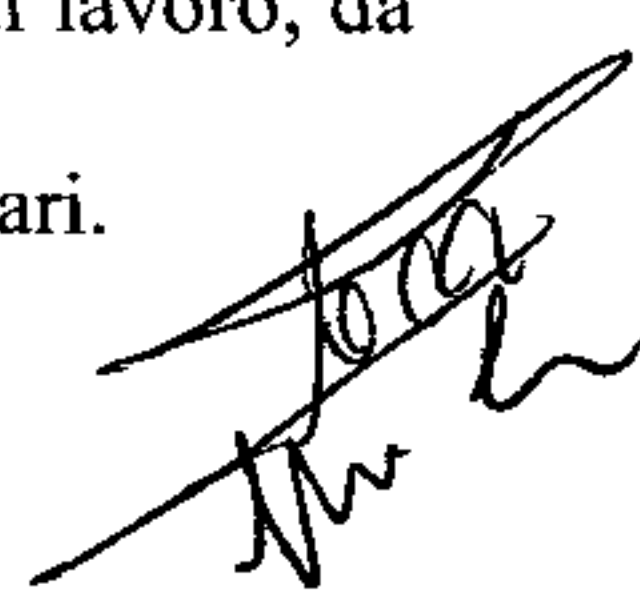
attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

**B. ATTIVITÀ DISAGIATE:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro, da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.



Si individua quale attività disagiata, quella prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, che comporta, per sua natura o forma organizzativa, quale orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

La condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni e non diversamente compensata.

#### C. MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

Economo;

Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Addetti ai parcheggi, erogatori idrici, ecc;

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

Valore in €	Indennità giornaliera
Da 1000 a 20000	1,00
Da 20001 a 60000	1,30
Oltre 60.000	1,55

L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, trimestralmente, ovvero con periodicità maggiore, che sarà stabilita dall'azienda in sede di contrattazione decentrata integrativa economica.

#### Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente/società;

In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente/società destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

#### Art. 13 Criteri per la determinazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative

La disciplina dei criteri per la determinazione delle indennità di risultato delle posizioni organizzative verrà regolata da apposito atto separato.



#### **Art. 14 Orario di lavoro**

14.1 L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto statuito dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

14.2 Le eventuali esigenze di servizi da erogarsi con un'articolazione di lavoro, su sei giorni, sono oggetto di confronto secondo l'art. 5 comma 3 lett. a).

#### **Art. 15 Turnazioni**

15.1. Gli enti e le società partecipate con CCNL Enti Locali, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale, in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

15.2 Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

15.3 Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni, devono essere osservati i seguenti criteri:  
all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative, che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

per turno notturno, si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo;

per turno notturno-festivo, si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22.00 del giorno prefestivo e le ore 06.00 del giorno festivo e dalle ore 22.00 del giorno festivo alle ore 06.00 del giorno successivo.

15.4 Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10.

15.5 Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, così come previsto dall'art. 23 del CCNL 2018.

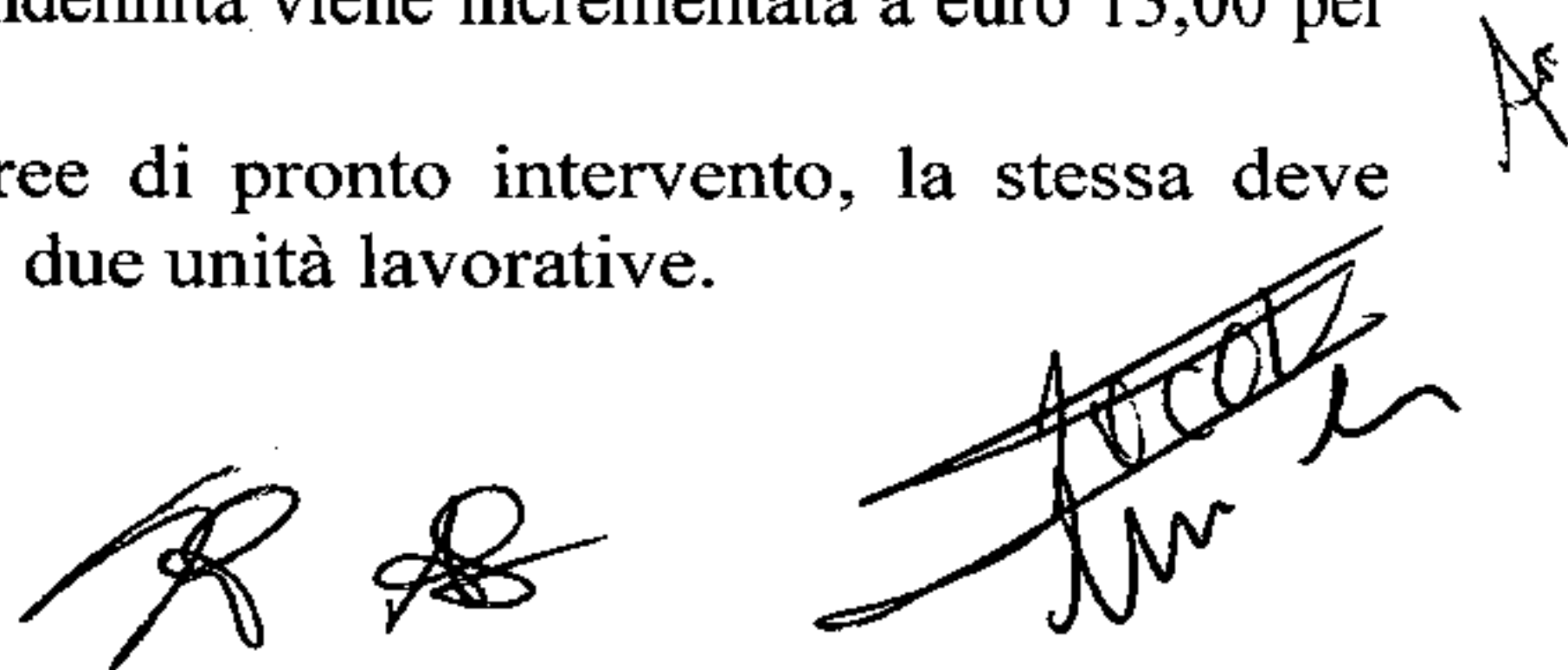
#### **Art. 16 Reperibilità**

16.1 L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente; Esso è remunerato, con cadenza trimestrale, con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, secondo le modalità previste dall'art. 24 del CCNL2018.

16.2. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; gli enti e le società partecipate con CCNL Funzioni Locali, devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari; Per le giornate eccedenti le otto mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

16.3. Relativamente alla squadra occorrente per le aree di pronto intervento, la stessa deve intendersi composta, per ragioni di sicurezza da almeno due unità lavorative.

#### **Art. 17 Pausa**





Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore lavorative, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli art. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

#### **Art. 18 Orario di lavoro flessibile**

La flessibilità dell'orario di lavoro può essere riconosciuta ai dipendenti di Sistema srl in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari; possono essere autorizzati orari differenti rispetto a quelli adottati dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, ai dipendenti che:

- a) beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b) dipendenti portatori di handicap o che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- f) che usufruiscano della legge 119/2011;
- g) che siano affetti da gravi patologie.

L'orario flessibile si articola in 1 ora sia in entrata che in uscita.

#### **Art. 19 Formazione del personale**

19.1 Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

19.2 Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

19.3 Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- estendere a tutto il personale la formazione, affinché detto strumento possa assumere rilevanza anche nel campo della premialità.

#### **Art. 20 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**





20.1 Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

20.2 L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al Dlgs n. 81/2008.

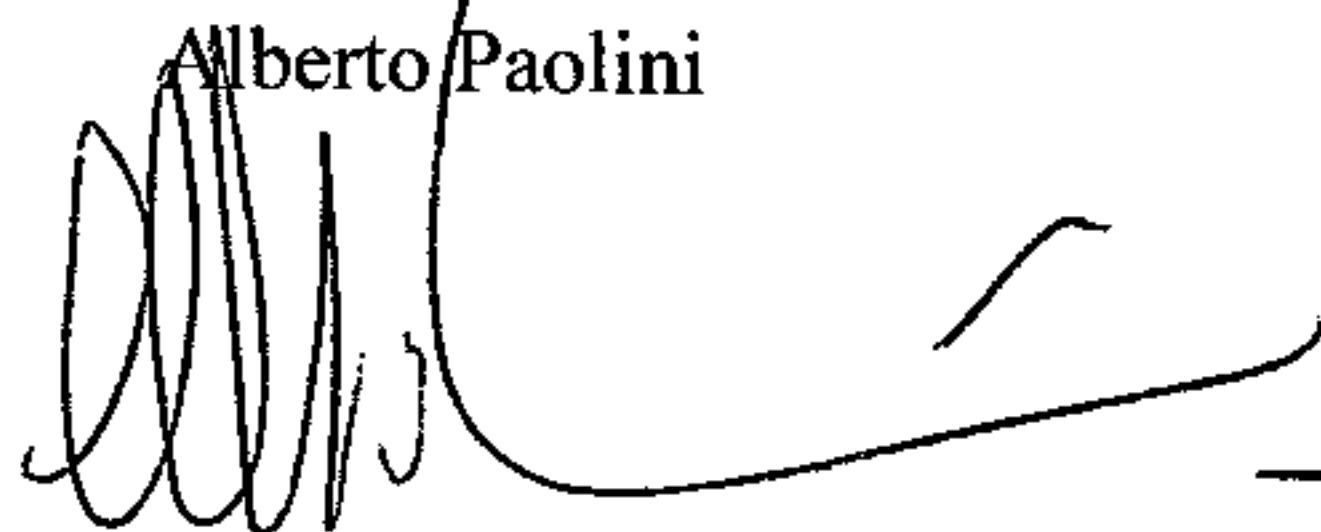
21.3 Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

### **Art. 21 Norme finali e transitorie**

Quant'altro non previsto nel presente Contratto Integrativo è comunque disciplinato dalle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018 per il periodo 2016-2018.

Grosseto, 31 dicembre 2019

**SISTEMA srl**  
IL DIRETTORE GENERALE  
Alberto Paolini



### **Organizzazioni Sindacali**

**CGIL Funzione Pubblica**

Alessandra Savignano



**CISL Funzione Pubblica**

Simona Piccini



**UIL Federazione Poteri Locali**

Sergio Sacchetti

G.A.U.

Gianluca Montefalchesi

