



CITTA' DI APRICENA
PROVINCIA DI FOGGIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI APRICENA
PER IL TRIENNIO 2013-2015**

SOTTOSCRITTO IN DATA 16 DICEMBRE 2013 ALLE ORE 11,00

Delegazione di parte pubblica, nella persona di:

- dott.ssa Luciana PIOMELLI - Segretario Generale

Delegazione di parte sindacale

R.S.U.

- *Sig.ra MATERA Elisabetta*
- *Sig. GALULLO Vincenzo*
- *Sig. IACUBINO Luciano*

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- *Sig. La Vecchia Mario – CGIL FP*
- *Sig. Granito Matteo – delegato FENAL*

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

- Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*
Art. 2 – Verifiche dell’attuazione del contratto
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

- Art. 5- Il sistema delle relazioni sindacali*

TITOLO III

Le risorse decentrate

- Art.6 - Disciplina delle “risorse decentrate”*
Art.7 – Definizione di performance individuale
Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

TITOLO IV

Il trattamento accessorio

- Art. 9 - Indennità di comparto*
Art.10 – Progressione economica nella categoria
Art.11 – Criteri per la corresponsione di indennità per particolari responsabilità
Art.12 – Indennità per specifica responsabilità
Art.13 – Indennità di turno
Art.14 – Indennità di reperibilità
Art.15 – Indennità di rischio
Art.16 - Indennità di disagio
Art.17 – Indennità maneggio valori
Art.18- Diritto al servizio mensa

TITOLO V

Disciplina del lavoro straordinario

Art. 19 - Disciplina del lavoro straordinario

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 20 – Quantificazione delle risorse

Art. 21 – Strumenti di premialità

TITOLO VII

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 22 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 23 - Il sistema di incentivazione la produttività collettiva.

Art. 24 - Coinvolgimento e partecipazione consapevole del personale.

Art. 25 - Modalità di ripartizione.

TITOLO VIII

PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA – ART. 16 – COMMI 4 e 5 D.L. 98/2011

Art. 26 – Disciplina

TITOLO IX

Disposizione transitoria

Art. 27 – Norma transitoria

- *Allegato “A” Progressione economica orizzontale – Criteri di valutazione*

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2015 per la parte normativa ed annuale 2013 per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. 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 tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale per la parte normativa ed annuale 2013 per la parte economica e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. nr. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale la cui contrattazione dovrà avvenire entro il 31

marzo.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri è effettuata dal revisore dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
- b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;

4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:

- a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
- b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;

- e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
- i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
- j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
- k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- m) l'andamento dei processi occupazionali;
- n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
- o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III

Le risorse decentrate

Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- 1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
- 2. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
- 3. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
- 4. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;

5. quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
6. identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
7. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D.Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative e quella del restante personale è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente con deliberazione della G.C. nr. 79 del 25.11.2013;

Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Alla performance individuale è destinata una quota del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, che sarà oggetto di contrattazione annuale. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto, nonché di tutte le indennità previste dal presente CID. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;*
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il*

- pagamento di quote mensili o acconti della produttività;*
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.*
 - d) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;*
 - e) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.*

TITOLO IV

Il trattamento accessorio

Art. 9 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.10 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse del Fondo dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate, salvo il caso di nuove assunzioni, nel rispetto delle vigenti norme

4. 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 24 mesi e aver conseguito, nel periodo di comparto, una valutazione definita non inferiore a 60/100 per tutte le categorie sulla base delle schede di valutazione, **Allegato "A"** redatte ai sensi del D.Lgs. nr. 150/2009.

- L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria unica per categoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comparto. Il periodo di comparto si intende l'anno di valutazione e l'anno precedente.

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il responsabile del Settore deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse

- annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- c) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art. 11 – Criteri per la corresponsione di indennità per particolari responsabilità

1. Le indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità fanno riferimento all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dall'art.7 del CCNL del 9.05.2006.
2. Il responsabile del settore e/o del servizio competente avrà cura di dimostrare, per ciascun dipendente al quale assegnare la predetta indennità, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione ai requisiti sotto specificati.
3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal responsabile del settore e/o del servizio. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. L'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità vengono graduate a seconda della tipologia delle posizioni lavorative di categoria D (e/o C e B secondo quanto previsto dalle disposizioni del CCNL) alle quali viene richiesta assunzione di particolare e rilevante responsabilità nell'organizzazione dell'Ente al fine di garantire una equilibrata e funzionale distribuzione dei compiti e delle responsabilità nell'ottica di perseguire l'ottimale assolvimento delle funzioni dell'Ente e del miglioramento dell'azione pubblica.
5. L'Ente in relazione al proprio modello organizzativo individua all'interno del personale di categoria D (e/o C e B secondo quanto previsto dalle disposizioni del CCNL), tre diversi livelli di responsabilità relativi a specifiche posizioni di lavoro. Tali responsabilità vengono remunerate con una indennità, attribuita con atto formale del Responsabile apicale competente, sulla base dei compiti che comportano specifiche responsabilità, per complessità organizzativa e/o sviluppo di professionalità specifiche.
6. Le tipologie di responsabilità che caratterizzano **le tre fasce di attribuzione**, tengono conto sia delle caratteristiche dell'assetto organizzativo generale dell'Ente, sia di quello specifico attualmente in essere all'interno dei singoli Servizi e vengono identificate con i seguenti criteri:
Per compiti che comportano specifiche responsabilità s'intende l'incarico attribuito con atto formale, da parte del responsabile del servizio o del settore, di responsabile di coordinamento di unità funzionale con la seguente graduazione:
 - **Fino a € 2.500,00** Responsabilità rilevante attribuita al personale di **cat. D**, non incaricato di posizione organizzativa, da individuare in base alle reali responsabilità che comportino coordinamento di unità funzionale (insieme di uffici riuniti per omogeneità di materia) e responsabilità di particolare impegno professionale e/o procedimenti amministrativi complessi e con compiti di studio e supporto, individuabili in:
 1. responsabilità di coordinamento in base al numero di persone assegnate;
 2. responsabilità di procedimenti complessi e rilevanti;
 3. elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure ed attività affidate;
 4. tipologia di utenti dei procedimenti affidati complessa o per numerosità o per particolare qualificazione;

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei quattro requisiti e con la seguente graduazione:

- al dipendente in possesso di due dei quattro requisiti € 1.500,00
- al dipendente in possesso di tre dei quattro requisiti € 2.000,00
- al dipendente in possesso di tutti e quattro i requisiti € 2.500,00

- **Fino a € 2.000,00** Responsabilità rilevante attribuita al personale di **cat. C**, da individuare in base alle reali responsabilità che comportino: coordinamento di unità funzionale (insieme di uffici riuniti per omogeneità di materia) e/o responsabilità di particolare impegno professionale e/o procedimenti amministrativi, individuabili in:
 1. variabilità di problemi da affrontare con funzioni aggiuntive rispetto al proprio profilo professionale;
 2. gestione autonoma delle sequenze di lavoro secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
 3. autonomia operativa che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e, talvolta, complesse;
 4. titolarità di responsabilità di procedimenti complessi e rilevanti;

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei quattro requisiti e con la seguente graduazione:

- al dipendente in possesso di due dei quattro requisiti € 1.000,00
- al dipendente in possesso di tre dei quattro requisiti € 1.500,00
- al dipendente in possesso di tutti e quattro i requisiti € 2.000,00

- **Fino a € 1.500,00** Responsabilità rilevante attribuita al personale di **cat. B**, da individuare in base alle reali responsabilità che comportino: responsabilità di particolare impegno professionale e/o procedimenti amministrativi, individuabili in:
 5. variabilità di problemi da affrontare con funzioni aggiuntive rispetto al proprio profilo professionale;
 6. gestione autonoma delle sequenze di lavoro secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
 7. autonomia operativa che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e, talvolta, complesse;
 8. titolarità di responsabilità di procedimenti complessi e rilevanti;

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei quattro requisiti e con la seguente graduazione:

- al dipendente in possesso di due dei quattro requisiti € 500,00
- al dipendente in possesso di tre dei quattro requisiti € 1.000,00
- al dipendente in possesso di tutti e quattro i requisiti € 1.500,00

Tutte le eventuali economie derivanti dalle specifiche responsabilità affidate al personale di Categoria B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, si riportano a residui nell'anno successivo.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità e, nel caso ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato, è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Art.12 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004) attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.13 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. Altre particolari articolazioni dell'orario di servizio diverse dalle fasce orarie contrattuali saranno oggetto di apposito tavolo tecnico contrattuale.

3. L'indennità di turno è corrisposta al personale dell'area della vigilanza, nelle misure previste dal CCNL.

4. Al personale turnista è riconosciuto quanto previsto dall'art. 22 del CCNL relativamente all'orario di lavoro.

5. La prestazione lavorativa in turno deve essere resa nell'ambito della singola fascia oraria, nella fattispecie:

- fascia antimeridiana (06,00 – 14,00);
- fascia pomeridiana (14,00 – 22,00);
- fascia notturna (22,00 - 06,00);

Art. 14 – Indennità di reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità viene garantito attraverso l'assegnazione per ogni turno delle seguenti squadre:

- Squadra di pronto intervento (nr. 1 tecnico + nr. 1 operaio);
- Squadra vigili urbani (nr. 2 vigili al giorno);
- Squadra stato civile (nr. 1 unità nelle giornate del sabato e festive);
- Squadra cimitero (nr. 1 unità nelle giornate del sabato e festive);

2. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari e fissa mensilmente i turni.
4. In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.
5. In caso di sopravvenuto impedimento il dipendente in reperibilità dovrà prontamente informare il Responsabile del proprio settore, in modo da procedere alla riorganizzazione dei turni.
6. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza mensile sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione di conformità ai vigenti CCNL del responsabile Settore/Servizio.

Art.15 – Indennità di rischio

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Pertanto, le figure professionali individuate sono:

- operai;
- elettricisti;
- operaio cimitero;
- operatore servizi ausiliari (N.U.);

2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde.

3. Il rischio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività soggetta a rischio spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione dovrà avvenire il mese successivo della prestazione.

4. L'erogazione dell'indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a rischio.

Art. 16 - Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno. (Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della

prestazione espletata attraverso attività multifunzionali;

- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

Pertanto, le figure professionali individuate sono:

- autisti;
- operatore servizi ausiliari (segreteria);

2. La misura della indennità di disagio è di € 28,00 mensili lorde.

3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione dovrà avvenire il mese successivo della prestazione.

4. L'erogazione dell'indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a disagio.

Art.17 – Indennità maneggio valori

1. Spetta all'incaricato del servizio di economato, al personale nominato con atto formale "agente contabile" e/o ad eventuali sostituti, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:

- a. € 0,52 giornalieri per valori medi mensili da €50,00 ad un massimo € 100,00;
- b. € 1,00 giornalieri per valori medi mensili da €101,00 ad un massimo di € 700,00;
- c. € 1.55 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 700,00.

2. L'indennità va corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza annuale sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del capo Settore. Solo per l'anno 2013, vista la corresponsione mensile dell'indennità all'economato, si procederà al conguaglio alla fine dell'anno.

Art. 18 - Diritto al servizio mensa

1. Ha diritto al servizio mensa, attraverso l'attribuzione di un buono pasto per ogni giornata lavorativa, il personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato sia pieno che parziale.

2. Il diritto ad usufruire dei buoni pasto spetta ai dipendenti nei giorni in cui sono tenuti al rientro pomeridiano secondo l'orario di lavoro articolato, purchè siano prestate nella giornata almeno otto ore complessive di lavoro, usufruendo dell'istituto della flessibilità.

3. La medesima disposizione, ai sensi dell'art.13 del CCNL del 9.05.2006, verrà applicata in favore del personale appartenente all'area della protezione civile e della vigilanza in occasione di prestazioni continuative di almeno 8 ore svolte per eventi straordinari ed eccezionali debitamente autorizzati. Tale ultima previsione non trova applicazione nei confronti delle P.O.-

TITOLO V Disciplina del lavoro straordinario

Art .19 -Disciplina del lavoro straordinario

- 1.In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che il fondo relativo al lavoro straordinario individuato ad inizio d'anno, sarà oggetto di apposita conferenza dei Responsabili dei servizi previo indirizzo politico.
- 2.Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2 del sopracitato art. 14, in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri Enti.
- 3.Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di settore/servizio.
- 4.A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato attraverso il riposo compensativo ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
- 5.sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1 anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D. Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché ai progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis, 3 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16/2009).

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 20 – Quantificazione delle risorse

- 1.La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
- 2.Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione¹.
- 3.La disciplina applicativa è subordinata alle sotto indicate condizioni essenziali e legittimanti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

¹ Legge 122/2010 art. 9 c.2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 (ora 2014) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione della performance sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- e) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 21 – Strumenti di premialità

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

- a. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché l'applicazione delle modalità di erogazione della premialità in vigore nell'Ente;
- b. le risorse del fondo destinate alla produttività ove stanziato compatibilmente con le capacità finanziarie dell'Ente sono quelle di cui all'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01/04/1999;
- c. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto meglio disciplinato nell'Allegato "A" del presente CDI;
- d. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
- e. le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo VI); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dal presente CID.

TITOLO VII

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 22 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 18, secondo i seguenti criteri generali:

- 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;
2. 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 e di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - 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 ove – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione, pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) 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;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, ad eccezione delle Progressioni Economiche Orizzontali.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che le risorse sono gestite dai Responsabili di Settore, per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti secondo gli accordi annuali sottoscritti.

Art. 23- Il sistema di incentivazione la produttività collettiva.

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 150 del 2009.
2. Il sistema adottato dal Comune di APRICENA prevede che l'incentivazione collettiva sia strettamente collegata agli obiettivi programmatici definiti dall'Amministrazione attraverso appositi atti di indirizzo o piani degli obiettivi.

Art. 24- Coinvolgimento e partecipazione consapevole del personale.

Al fine di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione consapevole dei dipendenti alla fase realizzativa degli obiettivi e dei progetti questi devono essere illustrati dal Responsabile del Settore al personale interessato, in occasione di apposite sessioni ove vengono definiti gli indirizzi operativi e le modalità esecutive che verranno seguite durante l'iter attuativo dei progetti.

Al fine di informare adeguatamente e responsabilizzare tutto il personale coinvolto nel progetto i Responsabili dei Settori provvedono, inoltre, in sede preventiva, ad effettuare una valutazione dell'apporto individuale di ciascuno e a darne tempestiva comunicazione agli stessi, debitamente riscontrata.

Nel corso della gestione, i Responsabili dei Settori procedono a verifiche intermedie sullo stato di attuazione dei progetti, rilevando le eventuali cause di scostamento tra i risultati correnti della gestione e quelli attesi.

Procedono altresì a monitorare costantemente le prestazioni dei dipendenti partecipanti ai progetti, adottando le eventuali misure correttive per assicurare il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e fornendo sempre tempestiva e formale comunicazione all'interessato, nonché comunicando agli interessati eventuali prestazioni al di sotto della media.

Al termine dell'anno i Responsabili dei Settori dovranno relazionare al Nucleo di Valutazione, sugli esiti dell'attività delle proprie aree, riferendo sui risultati conseguiti e sugli obiettivi non realizzati, indicando in relazione a questi ultimi, le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento degli stessi, esprimendo altresì ogni altra considerazione che possa risultare proficua per le analisi di pertinenza del N.d.V.

Ai dipendenti deve essere data formale comunicazione dei risultati raggiunti e dei compensi all'uopo erogati.

Art. 25 - Modalità di ripartizione.

L'intera quota di risorse destinata all'incentivazione collettiva sarà completamente ripartita in base alla valutazione dei risultati conseguiti nei singoli progetti. L'apporto individuale dei singoli dipendenti sarà valutato con il sistema di valutazione e preventiva informazione tenendo conto del sistema precedentemente in vigore e deve tener conto che il compenso assorbe tutti gli istituti della produttività collettiva.

Il sistema dovrà essere improntato a criteri di trasparenza ed equità.

In particolare il sistema prevede:

coinvolgimento di tutto il personale nei progetti

per ogni progetto vige la possibilità di coinvolgimento di personale che può appartenere ad altro settore dell'ente stante la naturale trasversalità di taluni processi.

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.

La valutazione delle prestazioni e del concreto apporto ai risultati spetta ai competenti Responsabili nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione permanente adottato.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati

Il compenso massimo individuale erogabile non può comunque essere superiore all'importo determinato quale indennità di posizione per la fascia più bassa delle posizioni organizzative.

Ai dipendenti in distacco sindacale sarà attribuito un compenso incentivante pari al valore economico della media complessiva della produttività assegnata alla categoria e/o famiglia professionale di appartenenza.

Annualmente l'Ente provvede al monitoraggio del sistema premiante onde verificare gli effetti anche economici del sistema e per verificare la correlazione tra i diversi istituti e in particolare tra i compensi derivanti dal fondo per il miglioramento dei servizi e quelli derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Le parti si riservano, in relazione all'analisi effettuata, di apportare modifiche al sistema.

Gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge vengono liquidati una volta all'anno, analogamente a quanto previsto per l'incentivazione della produttività.

Eventuali economie di spesa accertate nei diversi istituti in cui è articolato il fondo complessivo per la produttività e per le politiche di sviluppo delle risorse umane, vanno ad incrementare le disponibilità per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dell'efficienza dei servizi a valere per l'anno successivo, nel rispetto degli eventuali limiti posti al tetto di spesa relativo all'ammontare complessivo delle risorse presenti nei fondi per la contrattazione decentrata.

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali non utilizzate, sono accantonate e riutilizzate l'anno successivo sempre per la medesima finalità.

TITOLO VIII

PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA – ART. 16 – COMMI 4 e 5 D.L. 98/2011

Art. 26 – Disciplina

1. Le economie derivanti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persona giuridiche, sono utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi di performance conformemente a quanto stabilito dall'art. 6 "Norme transitorie del D.Lgs. 141/2011".

2. Entro il mese di novembre di ciascun anno, si procederà alla verifica delle effettive economie realizzate ed alla quantificazione delle risorse da destinare alla erogazione dei premi di performance.

3. Le maggiori risorse saranno destinate alla produttività collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.E.G. (Piano della Performance) e saranno ripartiti tra i settori con le stesse modalità della produttività.

4. In base alla normativa prevista dall'art. 31, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, così come stabilito dal vigente sistema di valutazione individuale dell'Ente:

- una quota pari al 45% delle risorse verrà erogata al 45% del personale collocato nella I fascia più alta della categoria di appartenenza, o dell'eccellenza;
- una quota pari al 30% delle risorse verrà erogata al 35% del personale collocato nella II fascia della categoria di appartenenza;

- la restante quota pari al 25% delle risorse verrà erogata al 20% del personale collocato nella I fascia della categoria di appartenenza.

5. Il valore dei piani ed il conseguente utilizzo per la contrattazione integrativa viene stabilito in sede di determinazione del fondo incentivante la produttività.

TITOLO IX Disposizione transitoria

Art. 27 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dai CCNL vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.