

**Comune di Vezzano sul Crostolo
(Provincia di Reggio Emilia)**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 4 CCNL 1998-2001 del 01/04/1999 e art. 4 CCNL 2002-2005 del 22/01/2004

Adeguamento al d.lgs 150/2009

Applicabile a decorrere dal 01/01/2013 ed agli anni successivi fino a sottoscrizione di nuovo accordo

Premesso che:

- l'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del d.lgs. 150/2009 obbliga gli enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma. Nel caso specifico del comparto regioni e autonomie locali i contratti integrativi dovevano essere adeguati entro il 31 dicembre 2011 e quelli non adeguati cesseranno la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non saranno ulteriormente applicabili;
- il CCDI del Comune di Vezzano sul Crostolo è stato sottoscritto antecedentemente all'entrata in vigore del D.lgs 150/09;
- per procedere al suo adeguamento, le materie precedentemente disciplinate in specifici articoli del contratto decentrato sopra citato, sono state demandate ad una diversa tipologia di relazioni sindacali ed in particolare alla concertazione od alla informazione e che per tale motivo è stata inviata unica e specifica informazione preventiva con consegna della bozza del contratto decentrato ai sensi del d.lgvo 150/2009, in seno alla seduta della delegazione trattante tenutasi in data 4 marzo 2013.
- oltre alle Relazioni sindacali contrattualmente previste con gli istituti della contrattazione, concertazione ed informazione, le Parti all'interno dell'Unione Colline Matidiche hanno stipulato in data 28/03/2013 un protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali prevedendo l'istituto della "valutazione congiunta" col quale attuare un proficuo confronto con le rappresentanze sindacali interessate per maggior coinvolgimento dei lavoratori nel miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle risposte ai bisogni dei cittadini, che per completezza di informazione si allega al presente documento.

Il giorno 2 del mese di aprile dell'anno 2014 presso la Sede Municipale del Comune di Vezzano sul Crostolo a seguito degli incontri per la definizione del CCDI del personale del Comune medesimo, per le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Stefanini Maria (Presidente)
Incerti Paola e Chiara Cagni



Organizzazioni sindacali, nelle persone di:

CGIL FP Ferrari Algo – RSU Crotti Lilia, Giovine Nicola (assente) e Virelli
Raffaella

CISL FPS Bertoia Fabio – RSU Iacchetti Sara

VISTO il Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato e modificato come testo integrato con delibera ultima di Giunta Comunale n. 59 del 22/12/2010;

VISTO il D.Lgs. 150/2009, nello specifico le disposizioni previste al Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”, le quali disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’articolo 2, comma 2, del D.Lgs. 165, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale;

PREMESSO che:

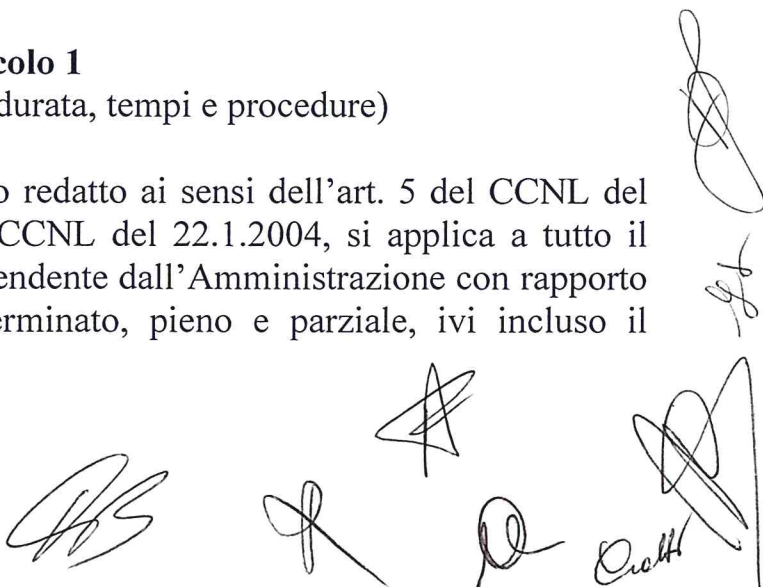
- la misurazione e la valutazione della prestazione lavorativa sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento dalle Amministrazioni Pubbliche;
- dall’applicazione delle disposizioni di cui al Titolo citato non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;
- il CCDI dev’essere adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009, quale condizione necessaria per l’erogazione di premi legati al merito ed alle prestazioni lavorative;

VIENE STABILITO QUANTO SEGUE:

Articolo 1

(Campo di applicazione, durata, tempi e procedure)

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell’art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così modificato dall’art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall’Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, ivi incluso il personale comandato o distaccato.



integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

Gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione collettiva decentrata integrativa vanno trattati in un'unica sessione negoziale.

Nell'ambito delle varie materie e questioni oggetto del CCDI sono appositamente previste specifiche sessioni intermedie di approfondimento dell'accordo, come anche procedure di verifiche periodiche e di monitoraggio a garanzia della corretta applicazione dell'accordo stesso e di quanto in esso stabilito.

Articolo 2 **(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)**

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con delibera di giunta comunale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

Articolo 3 **(Materie oggetto di contrattazione decentrata)**

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, **valori** e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio;
3. Criteri **integrativi di valutazione** per le progressioni orizzontali
4. Criteri **generali** relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge



6. Criteri per la definizione dei programmi annuali e pluriennali dell'attività formativa

Articolo 4
(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Compensi per trattamenti economici accessori correlati a:
- Particolari tipologie dei servizi erogati
 - Estensione temporale di erogazione degli stessi (tempo potenziato)
 - Numero di personale addetto e categoria d'inquadramento
 - Orario di funzionamento e di apertura al pubblico (maggiorazioni orarie ordinarie)
 - Esposizione degli addetti a rischio e/o disagio (rischio, impiego flessibile del personale, pronta disponibilità interventi urgenti fuori orario, disponibilità ad interventi programmati fuori orario standard)
 - Assunzione della titolarità di particolari responsabilità, anche in termini di maneggio valori (maneggio valori e responsabilità)
- B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) :
- Introduzione di un effettivo sistema meritocratico basato sulla proporzionalità tra la valutazione della prestazione resa ed il premio erogato;
 - Erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti
 - Collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite
 - Limitata quantità di destinatari dei premi aggiuntivi e di eccellenza
 - Diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio,
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate nuove risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art.9 c.1 del D.L.78/2010;
- D. Indennità di comparto – al sistema di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente;

Articolo 5
Riconoscimento ed attribuzione delle indennità
(fattispecie, criteri, valori)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

INDENNITA' DI RISCHIO

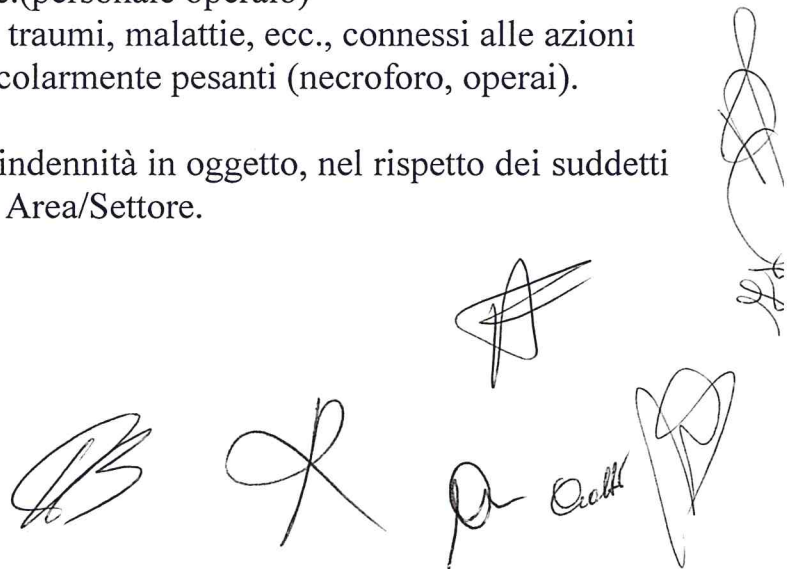
Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque il riconoscimento delle condizioni di rischio esistenti presso l'Ente.

Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22.1.2004 ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete un'indennità mensile pari ad EUR 30,00 lordi direttamente proporzionale alla effettiva durata dell'esposizione al rischio, commisurata alla presenza in servizio ed alla durata della prestazione lavorativa.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni a fianco delle quali vengono esplicitate a titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni profili specifici:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di particolari mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.(personale operaio)
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti. (personale operaio)
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.(personale operaio)
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc., connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti (necroforo, operai).

L'indicazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area/Settore.



Five handwritten signatures are present at the bottom of the page. From left to right: a signature starting with 'B', a signature starting with 'R', a signature starting with 'P', a signature starting with 'C', and a signature starting with 'P'. There is also a vertical signature on the far right edge of the page.

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

In applicazione dell'art. 17 c.2 lett. f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 7 c.1 del CCNL del 9/5/2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/03/1999 (Comuni di minori dimensioni demografiche privi di posizioni di Cat. D) e da parte del personale di Categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

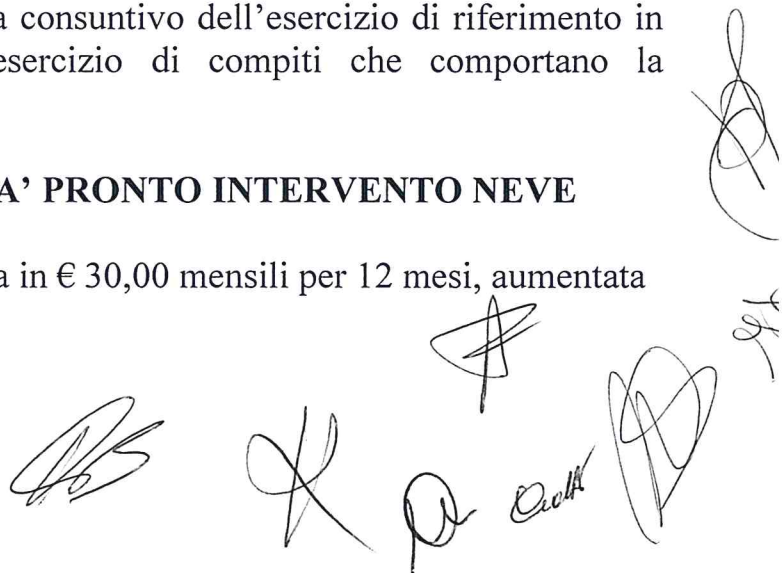
Ai fini del riconoscimento dell'indennità si prendono in considerazione esclusivamente le seguenti fattispecie a carico di personale inquadrato in categoria B/C/D se incaricati con apposito atto formale ai quali vengono assegnate le indennità a fianco indicate:

1. Responsabilità di concorso decisionale con sottoscrizione d'atti specifici aventi effetti diretti all'esterno dell'ente (es: Istruttore direttivo Affari generali)
2. Per compensare delle specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36 c.2 del CCNL 22.1.2004, del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, è riconosciuto un compenso annuo lordo di EUR 300,00, derivanti dalle qualifiche di:
 - ufficiale di stato civile e d'anagrafe e ufficiale elettorale
 - responsabile dei tributi
 - responsabile archivista informatico
 - addetti URP /notifiche
 - funzioni di ufficiale giudiziario affidate ai messi notificatori
 - responsabilità affidate al personale addetto alla protezione civile (elenco ex art. 36 c.2 ccnl 22/1/2004)
 - commissione edilizia
 - commercio lavori esterni

L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in proporzione al periodo di effettivo esercizio di compiti che comportano la responsabilità assegnata.

INDENNITA' DI REPERIBILITA' PRONTO INTERVENTO NEVE

L'erogazione dell'indennità viene stabilita in € 30,00 mensili per 12 mesi, aumentata di € 50,00 mensili per 5 mesi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'P' and another that looks like 'C. M.'. The signatures are scattered across the bottom right quadrant of the page.

INDENNITA' DI DISAGIO

particolare articolazione oraria, disponibilità ad interventi programmati fuori orario standard, pronta disponibilità, impiego flessibile del personale, interventi urgenti fuori orario,

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B, C, è istituita l'indennità di disagio che viene determinata nel seguente modo:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla **particolare articolazione oraria di lavoro** (es: orario frazionato oppure orario plurisettimanale) € 13,00 mensili erogabili a consuntivo col criterio della prevalenza, per il quale l'indennità spetta per intero se l'attività disagiata è stata svolta per almeno il 50% del mese
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla **disponibilità a fornire prestazioni ed attività programmate fuori orario standard**; € 18,00 mensili, a fronte della disponibilità a fornire la prestazione ed € 6,00 a prestazione eseguita nelle mensilità interessate. L'erogazione avviene riconoscendo agli interessati, una indennità a prestazione, calcolata rapportando l'importo complessivamente maturato per la seguente tipologia di disagio, applicando gli importi indicati, al numero delle prestazioni complessivamente rese.
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla **pronta disponibilità ad intervenire tempestivamente in caso di chiamata** per emergenze; € 18,00 mensili erogabili a consuntivo in caso di intervento a seguito di chiamata o in caso mancata esigenza di chiamate nelle mensilità interessate.
4. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla riorganizzazione dei servizi per far fronte ad assenze temporanee e continuative di almeno 30 giorni, di personale non sostituito, mediante impiego flessibile del personale; € 21,00 mensili da erogarsi a consuntivo tra il personale coinvolto nella attività sostitutiva dei colleghi assenti, nell'ambito dell'attività di riorganizzazione, in proporzione al periodo di effettiva sostituzione.
5. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad effettivi interventi urgenti fuori orario in situazioni di emergenza; € 30,00 ad intervento feriale diurno ed € 40 ad intervento serale o festivo, fino ad un massimo di € 360,00 annui, erogabili a consuntivo

Le presenti indennità di disagio possono essere applicate anche a personale di categoria D che si trovi a dover fornire le prestazioni individuate, e non siano titolari di Posizione Organizzativa.

COMPENSI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE



(ex art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1/4/1999)

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazioni di prestazioni o di risultati del personale investito, coinvolto direttamente da dette disposizioni e utilizzabili secondo la disciplina dell'art. 17, saranno erogati nel rispetto delle leggi di riferimento.

Art. 6

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

La quota de fondo calcolato ai sensi dell'art. 2 del presente CCDI risultante a seguito del pagamento degli istituti indicati all'art. 5, viene assegnata all'erogazione dei compensi individuali correlati alle prestazioni lavorative (piani di lavoro).

Di norma le quote massime potenzialmente assegnabili ad ogni singolo dipendente ed allo stesso erogabile, tengono conto della categoria economica di appartenenza in base alla seguente tabella parametrica;

cat. A1/A4	1.00
cat. B1/B2	1.15
cat. B3/B6	1.30
cat. C1/C4	1.45
cat. D1/D2	1.60
cat. D3/D5	1.75

Al fine di rapportare il suddetto valore della prestazione lavorativa alla effettiva partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi, come previsto dal D.lgs150/2009, le quote individuali di cui al punto precedente saranno rapportate all'effettivo servizio prestato, decurtando periodi di assenza continuativa a qualsiasi titolo superiori a 30 giorni.

Le quote di cui al comma precedente, potranno essere incrementate con risorse aggiuntive e destinate ad un numero limitato di dipendenti, non superiore al 20% del personale in servizio per remunerare l'assegnazione di obiettivi particolarmente rilevanti, inseriti annualmente negli strumenti di programmazione. Nel definire gli obiettivi rilevanti nel corso dei vari esercizi verrà rispettato il principio della massima rotazione possibile tra tutte le Aree dell'Amministrazione.

Le quote individuali, verranno erogate ai dipendenti proporzionalmente al punteggio ottenuto attraverso il sistema di valutazione.

Al Fine di riconoscere ad una limitata quantità di destinatari premi aggiuntivi e di eccellenza, senza ulteriori spese per l'Amministrazione, le risorse residue dal pagamento delle quote relative alle prestazioni individuali sui piani di lavoro, verranno ripartite in misura uguale tra tutti i dipendenti che abbiano conseguito il punteggio minimi di 91/100 in base al sistema di valutazione.

Al fine di minimizzare gli effetti sulla retribuzione accessoria e sui premi aggiuntivi e di eccellenza, dovuti ai criteri soggettivi di valutazione dei diversi Responsabili, la ripartizione delle somme destinate ai piani di lavoro avverrà



nell'ambito di ogni singolo settore o area, in base alla somma dei punti parametrici dei dipendenti assegnati ai singoli settori o aree

Art. 7 **Criteri di valutazione**

Il sistema di valutazione ha come finalità quella di alimentare un confronto permanente tra Amministrazione, Responsabili ed il resto della struttura operativa, sulle modalità di raggiungimento degli obiettivi e di motivare le persone impegnate nel raggiungimento degli stessi: deve essere un sistema premiante, che serve ad individuare le qualità delle prestazioni, le "eccellenze", non deve servire a punire o penalizzare.

Gli oggetti fondamentali della valutazione sono:

- Il grado di raggiungimento degli obiettivi
- gli aspetti qualitativi della prestazione lavorativa.

Tali elementi costituiranno il piano di lavoro di ogni singolo dipendente che verrà sviluppato in apposita scheda individuale nella quale il peso del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà pari a 70/100 ed il peso degli aspetti qualitativi della prestazione sarà pari a 30/100

Tra i punti oggetto di valutazione sarà sempre presente la gestione ordinaria del servizio di appartenenza; a questa potranno, ma non obbligatoriamente, essere affiancati uno o più obiettivi contenuti negli strumenti di programmazione dell'Ente assegnati dai Responsabili a seguito di confronto con i dipendenti interessati.

Fermo restando l'obbligo di ogni dipendente, di realizzare quanto contenuto negli strumenti di programmazione, secondo le indicazioni fornite dai Responsabili, i piani di lavoro oggetto di valutazione dovranno essere consegnati singolarmente ai dipendenti interessati; lo stato di attuazione dei singoli piani di lavoro dovrà essere monitorato nel corso dell'esercizio e, almeno una volta entro il 30 settembre, oggetto di relazione da parte dei Responsabili ai dipendenti stessi. Al risultato finale ed alla conseguente valutazione, può seguire se richiesta, una fase di confronto col dipendente in caso di valutazione negativa

Articolo 8 **Criteri per la definizione dei programmi annuali e pluriennali dell'attività formativa**

- 1) La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al confronto dei risultati, per



sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

- 2) Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di informazione preventiva. In particolare si ritiene necessario collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.
- 3) Il Responsabile dell'Area Affari Generali, coordina l'attività dei diversi Responsabili al fine di inserire nel Piano Esecutivo di Gestione la corretta ripartizione delle risorse destinate alla formazione, con particolare riguardo alla formazione intersettoriale
- 4) Ogni Responsabile di Area, entro il 31.12 di ogni anno, dopo aver sentito le esigenze dei propri dipendenti, anche attraverso singole conferenze di servizio, presenterà ,secondo le modalità di seguito definite, il piano di formazione per la propria area e relativo all'anno successivo.
- 5) La formazione dovrà essere accessibile a tutto il personale dipendente.
- 6) I piani formativi sono finalizzati a:
 - a) Accrescere i saperi di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
 - b) Completare la formazione d'ingresso dei lavoratori neo assunti e prevedere l'adeguamento alle nuove normative
 - c) Fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
 - d) Favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali, coerenti con il superamento di modelli organizzativi tradizionali a favore di modelli cooperativi che valorizzino l'interazione dentro il gruppo e con gli utenti;
 - e) Accrescere la professionalità dei singoli dipendenti anche al fine di accedere ai percorsi di progressione orizzontale
 - f) Riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
 - g) Riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie.



- 7) Tali piani verranno comunicati alle rappresentanze sindacali prima della loro attuazione prevedendo l'informazione a consuntivo sulle attività ed i partecipanti e, qualora non siano emerse esigenze particolari da parte dei dipendenti, potranno essere costituiti anche solamente da budget e criteri generali, che saranno oggetto di verifica finale. Periodicamente l'Amministrazione Comunale, anche attraverso esperti, potrà procedere a rilevare le carenze e/o conoscenze del settore/servizio, anche rispetto ai procedimenti esistenti, per capire la consapevolezza dei dipendenti circa il loro bisogno formativo
- 8) Gli enti preposti alla formazione devono possedere i requisiti previsti dalla legge regionale e si dovranno privilegiare gli enti di formazione già gestiti da enti locali, anche in forma associata. Potranno anche essere organizzati corsi e/o incontri di formazione tenuti da consulenti o liberi professionisti di comprovata esperienza e competenza
- 9) Nella individuazione dell'ente di formazione si devono di norma prediligere quelli che adottano il principio della verifica finale con certificazione del credito formativo acquisito, anche a garanzia del curriculum del dipendente.
- 10) I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente, le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore, previo accordo con il proprio responsabile di servizio.
- 11) L'Ente si impegna a realizzare una anagrafe formativa per ogni dipendente contenuta nei fascicoli personali, sulla base delle informazioni fornite dal dipendente stesso.

Articolo 9

Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Articolo 10

Norma transitoria

I contenuti di tutti gli altri accordi separati in essere alla data odierna, relativi al funzionamento dei vari servizi comunali e nel complesso della macchina amministrativa, sono ritenuti funzionali ad una efficiente, efficace e corretta gestione degli Uffici e dei Servizi e si ritiene di confermarli, inserendoli successivamente


A series of handwritten signatures in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names.

negli opportuni strumenti regolamentari e gestionali dell'Ente; pertanto a tali contenuti sarà data applicazione senza soluzione di continuità a seguito della sottoscrizione del presente accordo.

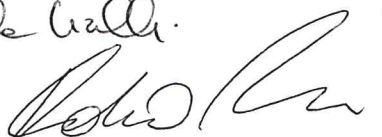
Fatto salvo quanto indicato al comma precedente, il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 01/01/2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, a decorrere dal 01/01/2013. Il presente contratto decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. 141/2011.

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA


Paolo Zucchi

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Ortelli P. Co.
Faccetti Sara
Robbello Ualli.
CISL FP 
FP CIL 