

COMUNE DI VILLACIDRO

Provincia del Medio Campidano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Villacidro, lì 28/12/2015

Dever Sp. A.
Sp. A.
Sp. A.

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. 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; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Sf. 1/6

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 3
Criteri generali per l'incentivazione del personale

Sf. 1/6
[Signature]

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di

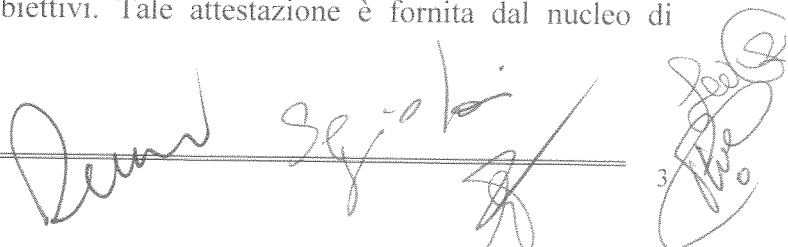
[Signature]

- compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
- 2 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
 - 3 La predetta finalità viene realizzata con la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - 4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009, articolo 5, comma 2.
3. All'inizio del periodo di valutazione, i Responsabili dei Settori, assegnano, in relazione alla programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
4. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
5. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.



Handwritten signatures and a stamp at the bottom of the page. The stamp is circular and contains the number 3.

6. Le economie risultanti a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
7. La scheda di valutazione è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

CAPO III ALTRE INDENNITA'

Art. 5

Indennità di rischio

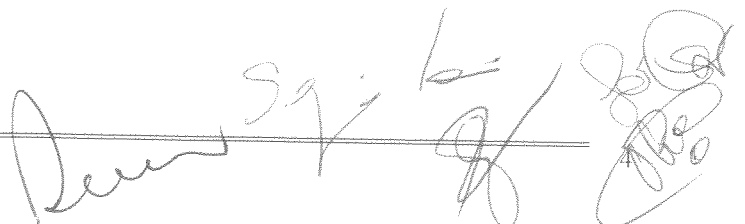
(DPR 347/83 All. B – art. 37 CCNL 14.09.2000 – Art. 41 CCNL 22.01.2004 e smi)

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, al personale dei seguenti servizi:
 - Servizio Tecnico Manutentivo (Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);
2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dal Responsabile del Settore interessato che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 6

Indennità di maneggio valori

1. Al personale che, per legge o in base ad un provvedimento formale, sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile competente.
4. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - Euro 1,54 al giorno per chi maneggia valori in misura almeno pari ad un valore medio mensile di € 2000,00.
 - Euro 1,00 al giorno per chi maneggia valori in misura comunque non inferiore ad € 250,00 mensili.



Art. 7

Compensi per l'eventuale 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 31/3/99

1. Le parti concordano che per 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 31/3/99, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (capi operai).	Euro 1.400,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria.	Euro 1.800,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.
6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 8

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, o altra macro struttura, l'atto di

affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.

2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D,	Compensi Anni/importo massimo
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) = responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); • 2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; • 3) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); • 4) = incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi su specifici procedimenti • 5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale 	<ul style="list-style-type: none"> • Euro 2.500,00 annue se riferita al possesso di tutti e 5 i requisiti; • Euro 2.300,00 annue se riferita al possesso di 4 requisiti • Euro 1.900,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 5 requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp with the number 6.

Art. 9

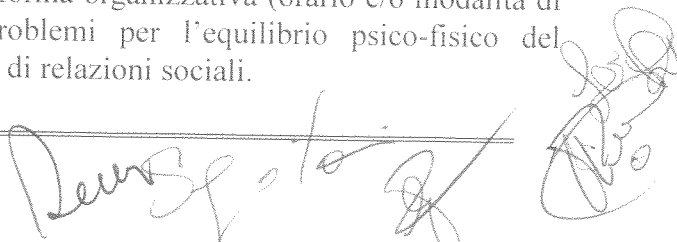
Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

- Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
- La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
- Il compenso, nella misura fino a € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
 - 1. qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - 2. responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - 3. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - 4. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
- In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 7 e 8 del presente contratto.
- Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 10

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (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.



2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate		Compenso mensile
1.	Articolazione orario	Euro 30,00
2.	Attività allocata fuori dall'area urbana	

3. I responsabili dei servizi dovranno provvedere alla verifica periodica della sussistenza di tali condizioni.
4. L'indennità di disagio deve essere considerata un'indennità alternativa e residuale rispetto alle altre attività.
5. La misura massima dell'indennità non potrà comunque superare l'importo previsto per l'indennità di rischio.
6. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 11

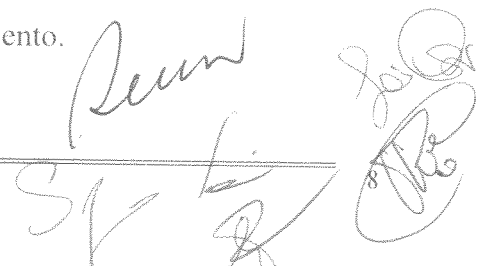
Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'articolo 92 del DLgs n. 163/2006

1. Dall'entrata in vigore della legge n. 114/2014, di conversione del d.l. n. 90/2014, la disciplina degli incentivi al personale interno, incaricato di attività tecniche nell'ambito del procedimento di aggiudicazione ed esecuzione di un'opera pubblica, dovrà fare riferimento alla nuova disciplina legislativa, con conseguente necessaria adozione di un nuovo regolamento che stabilisca la percentuale massima destinata a tali compensi e un accordo integrativo decentrato, da recepire nel predetto regolamento, che stabilisca i criteri di ripartizione. Si rimanda pertanto al nuovo regolamento da adottare.

Art. 12

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione-
2. Tale compenso è ripartito tra il responsabile, ed i dipendenti dell'ufficio tributi e degli altri uffici coinvolti.
3. Le risorse sono ripartite dal responsabile sulla base del regolamento.

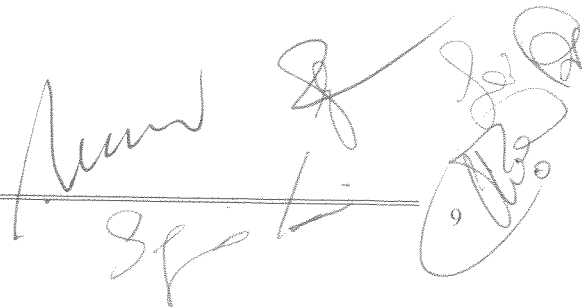


Art. 13
Disciplina delle progressioni economiche

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo, meritocratico e ad una quota limitata di dipendenti individuata nella misura non superiore al 50% dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare.
2. Gli oneri sono a carico della parte stabile del fondo per le risorse decentrate.
3. I dipendenti devono presentare al responsabile del settore personale una specifica istanza, cui viene allegato il curriculum.
4. Possono partecipare i dipendenti che hanno maturato, alla data del 31 dicembre un'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione. In tale periodo è considerata anche l'eventuale anzianità acquisita in altre PA.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
6. Il punteggio è stabilito:
 - a) dalla media delle valutazioni degli ultimi tre anni;
 - b) dal curriculum sottoscritto dallo stesso dipendente in forma di autocertificazione ai sensi di legge ;Verrà valutato lo sviluppo delle competenze professionali raggiunte dal dipendente , atto a connotare a) l'arricchimento professionale b) i titoli di studio , culturali e professionali coerenti con le funzioni svolte c) il grado di coinvolgimento nei processi aziendali (esempio: capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, disponibilità effettiva alla flessibilità lavorativa) d) L'iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative dell'organizzazione del lavoro
- c) dalle eventuali sanzioni disciplinari irrogate negli ultimi tre anni;
Il giudizio dovrà riguardare gli elementi su menzionati
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dell'80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente. Si terrà inoltre conto A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano d'età.
8. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Art. 14
Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2016 nel quale si attribuiscono le progressioni le seguenti risorse sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche del personale:€ 14.400,00.
2. Tali risorse sono così ripartite:
 - Progressioni nella categoria B € 7.350,00
 - Progressioni nella categoria C € 4.550,00
 - Progressioni nella categoria D € 2.500,00



CAPO IV
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15
Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al DLgs n. 165/2001 per come modificato dal DLgs n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

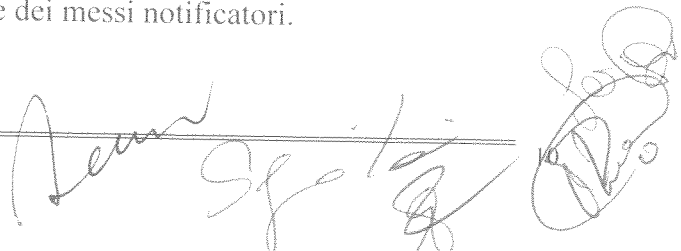
Art. 16
Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO V
ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 17
Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria e altri Enti al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.



2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria o altri Enti all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

Art. 18

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 19

Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 60 giorni:
 - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
 - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

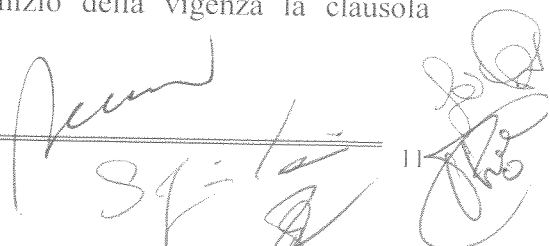
CAPO VI

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 20

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



2. Con cadenza annuale, e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 21
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

