COMUNE DI MOTTA SANT'ANASTASIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2015-2017

CAPO I CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 Finalità

1. Il presente contratto decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella L. n. 300/1970 (statuto dei diritti dei lavoratori) e nel D.Lgs. n. 165/2001 (testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego) nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2 Campo di applicazione

- 1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del <u>CCNL del 1 aprile 1999</u> così come modificato dall'art. 4 del <u>CCNL 22 gennaio 2004</u> del Comparto Regioni e Autonomie Locali e delle successive disposizioni contrattuali nazionali, 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 dei presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal 2015 in particolar modo nella parte in cui costituisce adeguamento ai principi e agli istituti disciplinati dal D.Lgs. 150/09.

Art. 3 Vigenza e ambiti del contratto

- 1. Il presente contratto si applica a decorrere dall'anno 2015. Tale durata è così fissata, recependo le indicazioni dell'Aran, in considerazione del mancato rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, a seguito del blocco disposto dall'articolo 9 del D.L. n. 78/2010 al rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Blocco che ha determinato inoltre la mancata prima applicazione della nuova durata triennale dei contratti collettivi nazionali di lavoro fissata dal D.Lgs. n. 150/2009 in luogo della precedente durata quadriennale della parte normativa e biennale della parte economica.
- 2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
- 3. 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.
- 4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora fosse stipulato il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, anche con riferimento a singoli aspetti, ivi compresa la stipula di Contratti Collettivi Nazionali Quadro e/o qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Da

& Automotion

5 of

P

Hu

Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

- 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 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 aprile 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 mediante la realizzazione, nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti, di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate complessivamente disponibili, quindi risultanti dalla somma della parte stabile non utilizzata e della parte variabile, viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

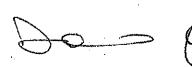
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione o OIV ed alla valutazione da parte dei Responsabili dei Settori. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel Piano delle Performance /PDO e PEG ai singoli Responsabili dei Settori, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi;
- b) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile di P.O. sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione o OIV ed alla valutazione da parte dei Responsabili dei Settori.
- 4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata. In tal caso si applicano le disposizioni di cui al precedente comma 3, lettera b).
- 5. Annualmente l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3, sulla base e nei limiti delle risorse disponibili. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lettera b) del precedente comma 3, viene riservata almeno la metà delle risorse destinate alla incentivazione della produttività.

Art. 5 Incentivazione collegata alla performance

- 1. Il sistema di incentivazione della performance 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 marzo 1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 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 per l'incremento della produttività, orientati al perseguimento dell'efficienza. Si realizza mediante il perseguimento degli obiettivi, assegnati dai Responsabili dei Settori in coerenza con quelli definiti nel PEG, e tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie devono comunque determinare un miglioramento delle stesse.
- 3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi ci cui alla lettera a) del comma 3 del precedente articolo 4 (obiettivi assegnati dai Responsabili dei Settori a tutto il personale) prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta (ovvero dal segretario generale) su proposta dei Responsabili dei Settori.









- 4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi ci cui alla lettera b) del comma 3 del precedente articolo 5 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta (ovvero dal segretario generale) e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal Responsabile di P.O. e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo comma 7.
- 5. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili dei Settori assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di 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. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lettera a) che quelli relativi alla lettera b) del precedente articolo 4, comma 3.
- 6. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile di P.O. preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il Responsabile di P.O. provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali secondo la metodologia in uso nell'Ente per la misurazione della performance organizzativa e individuale.
- 7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lettera a) del comma 3 dell'articolo 4, viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascun settore, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione economica	Peso
A1	0,94
B1.	1,00
B3	1.06
CI	1,13
D1	1,23
D3	1,41

8. La giunta (ovvero il segretario generale) peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture tenendo conto dei provvedimenti di affidamento delle particolari responsabilità secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:

a) prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;

b) prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 50% del peso potenziale.

9. I Responsabili dei Settori, sulla base dei calcoli effettuatati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante al settore, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.

10. I Responsabili dei Settori comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lettera b) del comma 3 del precedente articolo 5, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.

11. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;

Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

12. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili dei Settori redatte nei tempi e secondo le modalità previste nel sistema di misurazione e valutazione in uso nell'Ente, 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 o OIV.

13. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).

A.

Su







- 14. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) del comma 3 del precedente articolo 4, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
- 15. La valutazione è effettuata dal Responsabile di P.O sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione in uso nell'Ente. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal Responsabile di P.O. in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%: da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).
- 16. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte dei tutto il personale ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
- 17. La scheda di valutazione di cui sopra 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.
- 18. La scheda di valutazione redatta dal Responsabile di P.O. è consegnata al dipendente entro il 31 marzo dell'anno successivo e la stessa deve essere restituita debitamente firmata per accettazione a cura del dipendente all'ufficio risorse umane entro sette giorni dalla data di consegna. Il dipendente può chiedere chiarimenti e delucidazioni al Responsabile di p.o. ed eventualmente, in caso di mancata condivisione, avviare il procedimento di contestazione disciplinato nel sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente.

Art. 6 Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
	Punti da 1 a 6	
Obiettivi di contenuto moderatamente innovativo Obiettivi di contenuto innovativo e moderatamente impegnativi: Obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al particolarmente miglioramento a degli standard attuali in termini di	Punti da 7 a 12	
prestazione che di servizi erogati Obiettivi di contenuto innovativo e impegnativi: obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	·
Obiettivi di innovazione particolarmente impegnativi: obiettivi di rilevante difficoltà ed importanza che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

- 2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.
- 3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:

a) 50% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal Responsabile;

- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 7 dell'articolo precedente.
- 4. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 5, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.
- 5. Rientrano nella disciplina del presente articolo anche i progetti riconducibili all'art. 15, lett. k, del c.c.n.l. 01.04.1999 la cui incentivazione è prevista dalle specifiche disposizioni normative di settore.



CAPO III ALTRE INDENNITÀ

Art. 7 Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria 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 condizione di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/8 ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

a) Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai, elettricisti, giardinieri che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile che devono consistere in prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente);

b) Custode cimitero/necroforo (personale sottoposto a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile che devono consistere in prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

- c) Personale sottoposto a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile che devono consistere in prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano problemi alla salute respiratoria per l'esposizione agli agenti atmosferici ed all'inquinamento ambientale.
- 2. Entro il 31 gennaio, o entro la data di approvazione della modifica della struttura organizzativa da parte della Giunta, i singoli Responsabili di p.o. devono comunicare al Servizio Personale il numero e i nominativi del personale assegnato a prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.
- 3. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati che con assunzione di responsabilità comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi. E pertanto esclusa qualsiasi possibilità di erogazione legata a calcoli forfettari e/o presuntivi.

Art.8

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

- 1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni 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 per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate è corrisposta, con decorrenza dal 2016, unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti e la sua erogazione ed è subordinata alla mancata percezione di qualunque altra indennità tesa a remunerare le condizioni di disagio determinate dallo svolgimento della attività, quale ad esempio l'indennità di turno. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).
- 3. Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente (es. personale di qualsiasi profilo professionale che svolga le mansioni, in ragione della continua mobilità sul territorio comunale resa disagevole dall'articolata ubicazione delle sedi municipali nell'ambito del territorio comunale) senza che questo dia luogo ad altre specifiche affini indennità (es. indennità di turno, indennità di rischio).
- 4. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svoite in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Attività svoite in Conditatori più della recordi montre pell'arro della	Euro 30,00
1) Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della	
stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico)	
2) Messi Notificatori (se privi del mezzo di trasporto di proprietà del Comune)	
2) Messi Notificatori (se privi dei mezzo di trasporto di propriota dei Commito)	1

5. 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. 9 Indennità di maneggio valori

- 1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino effettivo 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 effettivo maneggio di valori di cassa.
- 3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile di P.O..
- 4. Le categorie lavorative e i dipendenti aventi diritto al compenso sono così definiti:

- Economo e/o addetto al servizio di custodia valori;

- Polizia Municipale per l'incasso autorizzato dei proventi dei mercati e/o contravvenzionali;
- Altri Agenti Contabili appositamente individuati dal Sindaco (es. ufficiale d'anagrafe).
- 5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti i seguenti valori di cassa risultanti da accertamento:
- -€0,52 al giorno per chi maneggia mediamente nell'anno non meno di €43 e non più di €645,57 al mese;
- -€ 1,04 al giorno per chi maneggia mediamente nell'anno non meno di € 645,58 e non più di € 2.151,90 al mese;
- € 1,55 al giorno per chi maneggia mediamente nell'anno oltre € 2.151,90 al mese.
- 6. Questo incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione al rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori.

Art. 10

Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale

- 1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile di P.O., siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure):

b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

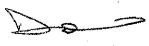
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
- 2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma 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 D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.
- 3. Fermo restando il limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo per l'efficienza dei servizi:

- il compenso di cui al comma 1 è assegnato nella misura di euro 300 annui lordi;

- 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, nei limiti delle disponibilità annuali;
- nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di euro 500 annui lordi.
- 4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili dei Settori corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
- 5. Gli incentivi previsti dall'art. 17,comma 2, lett. f) del c.c.n.l. 01.04.1999, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità delle categoie B, C e D, a cui con atto formale del responsabile di p.o. siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti e responsabilità per:

a) coordinamento, da parte delle cat. B o C, di almeno due operatori/istruttori di pari o inferiore categoria;

b) vicariato della p.o. da parte della categoria C o D per periodi complessivamente non inferiori a mesi uno e non superiori a mesi quattro;







- c) assistente sociale non incaricato di p.o..
- 6. Le parti convengono che, fermo restando il limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo per l'efficienza dei servizi, alle categorie B, C e D, di cui al precedente comma siano proporzionalmente attribuiti compensi annui lordi rispettivamente non superiori ad euro 800,00, 1.400,00 e 2.000,00.

Art. 11 Indennità di reperibilità

- 1. In base all'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001 è compito dell'Amministrazione la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative.
- 2. L'attivazione della reperibilità è legata all'imprevedibilità dell'evento e, in base alle disposizioni interne dell'Ente, sarà oggetto di relazione da trasmettersi entro 48 ore al Sindaco, ai Capi-Settore interessati e all'Ufficio del personale. La relazione conterrà i motivi dell'attivazione dell' intervento e la descrizione dell'attività svolta con gli eventuali provvedimenti adottati.
- 3. La relativa indennità, determinata a tariffa dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
- 3. Sulla base delle prescrizioni di cui al CCNL ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
- 4. In caso di chiamata, la squadra di pronto intervento deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
- 5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente capo Settore.

6. Le parti convengono che le aree di pronto intervento, nella loro minimale composizione, siano le seguenti:

b. Le pard convengono ene le taco di p	n. dipendenti per turno
1) Squadra di pronto intervento composta da n. 3 dipendenti:	(3 dipententi)
1 Delimic Municipale Allefficiale of Agente di Polizia Mullicipale),	
b) n. 2 Area Tecnica: n. 1 Tecnico (Istruttore o Funzionario), n.l Operatore Tecnico;	
2) Servizio pronta reperibilità stato civile composto da n. 1 dipendente	(1 dipendente)
2) Set vizio pi olitta kopot kom	

7. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto si rinvia a quanto previsto dai vigenti CCNL di categoria.

Art. 12 Indennità di turno

- 1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
- 2. L'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
- 3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. È compito del Responsabile del Settore competente predisporre un prospetto settimanale, da consegnare preventivamente all'ufficio risorse umane, dei dipendenti inseriti in turnazione avendo cura di rispettare le suddette prescrizioni al fine di legittimare la liquidazione della relativa indennità.
- 4. La relativa indennità, determinata a tariffa dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato. Tali condizioni devono essere verificate ed attestate dal Responsabile del Settore competente.
- 5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in seivizio e dei piani di turnazione predisposti dal competente Responsabile di cui al comma 3.
- 6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNI dell' 1.4.1999.

glu Ki

Co de

Y

eQ

Indennità per orario ordinario di lavoro notturno - festivo - festivo / notturno

- 1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24 del CCNL 14.9.2000.
- 2. La relativa indennità, determinata a tariffa dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive, nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti fissati nel CCNL EE.LL.
- 3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio previa attestazione del Responsabile del Settore competente del rispetto delle condizioni previste dal contratto nazionale di lavoro.

Art. 14

Piani di razionalizzazione e risparmio

- 1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del D.L. n. 98/2011.
- 2. Nella ripartizione di tali risorse: a) i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano di razionalizzazione, per come individuati dal Segretario Generale su proposta dei responsabili dei settori interessati, ed i relativi compensi sono erogati come segue:
- per il 50% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione;
- per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valuta-
- per il restante 10% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri.
- b) il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.
- 3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
- 4.Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 15

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

- 1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
- 2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e, comunque, in modo da accrescere progressivamente la quota dei compensi destinati alla incentivazione della performance, attualmente indennità di produttività.
- 3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
- 4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

CAPO IV PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 16

La effettuazione delle progressioni orizzontali. Rinvio

1. Viste le disposizioni di cui alla legge n.190 del 23/12/2014, ed. "Legge di stabilità 2015", che non hanno prorogato con decorrenza dal 1° gennaio 2015; i blocchi imposti dal DL 78/2010, si rinvia a successiva contrattazione decentrata la definizione dei criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali.

CAPO V ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 Norma di principio

- 1. Sulla base delle previsioni di cui al <u>D.Lgs. n. 165/2001</u> per come modificato dal <u>D.Lgs. n. 150/2009</u>, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, non sono più oggetto di contrattazione, a seguito della implicita 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. 18 Lavoro straordinario e Banca delle Ore

- 1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte secondo le prescrizioni di legge e di contratto nazionale di lavoro a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
- 2. Non possono essere effettuate prestazioni di lavoro straordinario se non espressamente autorizzate preventivamente dai competenti Responsabili di P.O. In via eccezionale è possibile la ratifica entro il giorno successivo da parte del Responsabile del Settore competente.
- 3. In base alla normativa vigente ed alle disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
- 4. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.
- 5. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.
- 6. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico individuato annualmente dall'Amministrazione il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del <u>CCNL 1 aprile 1999</u> può essere elevato oltre le 180 ore annue.
- 7. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.
- 8. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.
- 9. I compensi per lavoro straordinario vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione preventiva a firma del competente capo Settore.
- 10. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

2

Shi

The state of the s

A

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

- 1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
- 2. Il Comune tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
- 3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale comunale, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi comunali.
- 4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 20 Pari opportunità e mobbing

1. Le misure per favorire le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, tengono conto delle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale nonché anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia e sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia da costituirsi, per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative, da parte del titolare dell'area II delle posizioni organizzative quale responsabile dei servizi per la gestione delle risorse umane ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

- 2. La gestione del personale e le misure organizzative terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione in un contesto di doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
- 4. Per quant'altro qui non disciplinato in materia di pari opportunità e mobbing si rinvia alla verifica del presente contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dai D.Lgs. n. 165/2001e n. 150/2009 con particolare riguardo alla coerenza tra dette disposizioni e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 21 Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

- 1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, potrà essere ridotto a 35 ore medie settimanali previo accordo fra le parti.
- 2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario in una misura percentuale rispetto al 1999 proporzionata al numero di unità interessate dalla riduzione di orario. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.
- 3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale nei servizi interessati ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell' I aprile 1999. Gli esiti delle verifiche effettuate dall'ente e dal collegio dei revisori dei conti sulle iniziative stabili di risparmio, a partire dalla riduzione del lavoro straordinario, che sono la condizione per la riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista, sono comunicati annualmente, entro il mese di febbraio, ai soggetti sindacali al fine di dare corso tempestivamente alla adozione delle misure che si rendono necessarie.
- 4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Responsabili dei Settori.

CAPO VI ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 22

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 al fondo di cui all'art. 15 del <u>CCNL del 1º aprile 1999</u>, 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 introitato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente al netto delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
- 3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 23 Norma transitoria

Articolo cassato in sede di autorizzazione alla sottoscrizione

CAPO VII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 24

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.
- Con cadenza annuale, e comunque entro 15 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.

Art. 25 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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
- 2. 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.
- 3. 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.

R

Su H

H

4

INDICE

CAPO I - CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO		
Art, 1 - Finalità	pag	g. 1
Art. 2 - Campo di applicazione	»	1
Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto	»	1
CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCINDIVIDUALE	E	
Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)	. »	2
Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance	. »	2
Art. 6 - Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione	. `»	-4
gCAPO III - ALTRE INDENNITÀ		
Art. 7 - Indennità di rischio	., »	5
Art. 8 - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dalle cat. A, B, e		5
Art. 9 - Indennità di maneggio valori	»	6
Art. 10 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale	»	6
Art. 11 - Indennità Reperibilità		7
Art. 12 - Indennità di Turno	»	7
Art. 13 - Indennità per orario di lavoro notturno –festivo e festivo/notturno	»	8
Art. 14 - Piani di razionalizzazione e risparmio	>>	8
Art. 15 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate	»	8
CAPO IV - PROGRESSIONI ORIZZONTALI		
Art. 16 - La effettuazione delle progressioni orizzontali - Rinvio	»	9
CAPO V - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO		
Art. 17 - Norma di principio	<i>»</i>	9
Art. 18 - Lavoro straordinario e Banca delle Ore	>>	9
Art. 19 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare		
l'attività dei dipendenti disabili	>>	10
Art. 20 - Pari opportunità e mobbing	>>	10
Art. 21 - Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario	»	10
CAPO VI - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATI Art. 22 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata ali 'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori	VA »	11
Art. 23 – Norma transitoria	<i>»</i> »	11
	n	11
CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI		
Art. 24 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	»	11
Art. 25 - Norme finali	>>	11