



CITTA' DI SPOLTORE

(Prov. di Pescara)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

Premesso che:

- Con deliberazione n° 36 del 22.02.2013 la Giunta Municipale, nel dettare gli indirizzi per la contrattazione decentrata per l'anno 2013, richiamava l'applicazione dell'art. 65, comma 4, del D. Lgs. 150/2009, ai sensi del quale, in caso di mancato adeguamento dei contratti integrativi vigenti alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009, gli stessi cessano di avere efficacia dal 31.12.2012;
- Con successiva deliberazione n° 59 del 26.03.2013, la Giunta prendeva atto che il precedente CCDI, sottoscritto il 18.11.2004, non era ulteriormente applicabile a decorrere dal 31.12.2013 e pertanto dava mandato alla delegazione di parte pubblica di condurre le trattative per pervenire alla stipula del nuovo CCDI normativo, presentando alle OO.SS. apposita piattaforma contrattuale;
- a seguito di incontri tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS, in data 3, 11 e 16 aprile, 22 e 31 maggio 2013 le parti hanno raggiunto l'accordo sul contratto decentrato normativo in data 31.05.2013;
- il Collegio dei revisori dei conti in data 26 luglio 2013 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 26.07.2013 n. 154 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 29.07.2013, nella sede del Comune di Spoltore (PE) ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA nella persona del Presidente, ai sensi della deliberazione di G.M. n° 140 del 20.12.2012:

D.ssa Francesca De Camillis

Segretario generale

R.S.U. nelle persone di:

ENRICO MONALO

CSA - OSPOL

SCURTI SABATINO

CGIL - FP

MILELA SIMONA

CGIL - FP

DEL PRETARO GIUSEPPE

CGIL - FP

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

ALBERUO SANDRA

CGIL FP

TENNIPPI VINCENZO

CGIL FP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il presente contratto collettivo decentrato normativo, che sostituisce integralmente il CCDI normativo e ogni altro accordo precedentemente sottoscritto.

Le parti:

Richiamati gli artt. 4 e 5 del CCNL 01/04/1999 che disciplinano la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

concordano

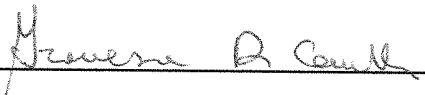
1)- di approvare il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo, che sostituisce integralmente l'accordo del 18.11.2004 e ogni altro accordo precedentemente sottoscritto.

Spoltore li 29.07.2013

Seguono le firme:

D.ssa Francesca De Camillis

Segretario generale




R.S.U. nelle persone di:


MONALO ENRICO


SEURTI SABATINO


MILEGA SIMONA

DEL PRETARO GIUSEPPE





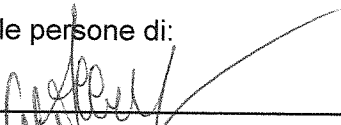


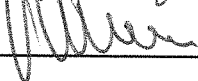


ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

ALBERICO SANDRA CGIL FP

TENNUCCI ILNERIO





CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (adeguato alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009)

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

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 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 o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L.

Articolo 2

Materie oggetto di contrattazione e concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1° aprile 1999, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31 marzo 1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi di lavoro vigenti.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1° aprile 1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
3. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31 marzo 1999.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Articolo 3

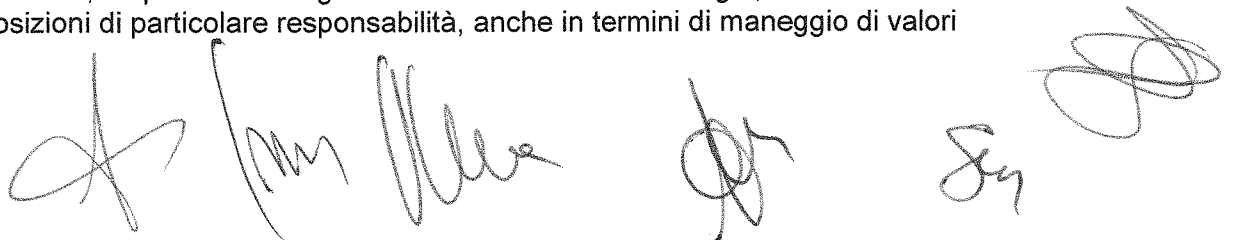
Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

1. 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.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. 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 4

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. 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 (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori



- B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro possono essere destinate risorse decentrate nel rispetto delle vigenti normative.
- D. Indennità di comparto – al finanziamento 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 dei compensi premiali

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivo all'incremento della produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi, rispettivamente correlati alla performance individuale ed alla performance organizzativa, ai sensi di quanto prescritto dall'art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 5 del D.L. n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012.
4. Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema premiale operante presso l'amministrazione comunale a far tempo dall'anno 2013, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D Lgs. n. 150/2009, è disciplinato dal sistema di gestione della premialità adottato dall'amministrazione comunale ai sensi degli artt. 7 e 31 del D Lgs. n. 150/2009 stesso e conformemente ai criteri di valutazione stabiliti dall'art. 9 del ridetto decreto e dall'art. 5, commi 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012.
5. Per l'anno 2013, anno di prima applicazione del predetto sistema di gestione della premialità, la tempistica del ciclo di gestione della performance sarà fissata dagli atti di approvazione dei documenti di programmazione, in deroga a quanto previsto dal regolamento in vigore presso l'ente.

Articolo 6

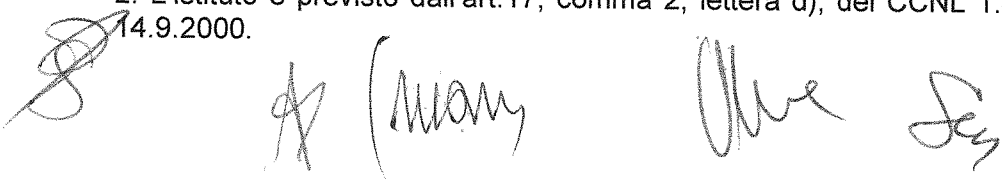
Indennità: fattispecie

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:
 - indennità di rischio,
 - indennità di maneggio valori,
 - indennità per specifiche responsabilità (Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999);
 - indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. l) del CCNL 1/4/99
 - indennità di disagio.

Articolo 7

Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, salvaguardando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.
2. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

3. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:

- conduzione di macchine operatrici;
- conduzione di scuolabus;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione, esumazione, tumulazione ed estumulazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfezione e bonifica ambientale.

4. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio.

5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

Articolo 8 Indennità di maneggio valori

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.

2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

3. L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati Importo indennità

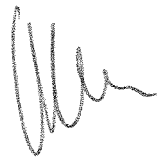

• fino ad € 2.000,00	€ 0,00
• da € 2001,00 a € 5.500,00	€ 0,50
• da € 5.501,00 a € 13.000,00	€ 0,75
• da € 13.001,00 a € 26.000,00	€ 1,00
• da € 26.001,00 a € 40.000,00	€ 1,25
• oltre 40.000,00	€ 1,50

4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento al mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

Articolo 9

Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

1. 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, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, può essere compensato in misura non superiore a € 2.500 annui lordi.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono stabilite le somme a carico delle risorse decentrate da destinare annualmente alla remunerazione di tali istituti.



3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che comportino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
4. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide di norma con la dizione "responsabile del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alla categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della attività e non comporta compiti aggiuntivi; tuttavia, l'attribuzione della responsabilità di procedimento non esclude a priori l'attribuzione del compenso per specifiche responsabilità, purchè si tratti di procedimenti specifici e particolarmente complessi, che comportino compiti e responsabilità aggiuntivi e ulteriori rispetto a quelli di norma ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili a quelli superiori perché prive del criterio di prevalenza previsto dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001.
5. I compensi di cui al presente articolo non possono essere corrisposti ai titolari di posizione organizzativa o alta professionalità.
6. Le indennità in parola sono conferite per periodi di tempo determinati, possibilmente coincidenti con l'esercizio finanziario; le responsabilità conferite nel corso dell'anno in ogni caso andranno in scadenza il 31 dicembre; le stesse possono essere motivatamente revocate o modificate prima della scadenza in relazione a variazioni contrattuali e/o organizzative, nonché per garantire la funzionalità e la continuità dei servizi.
7. La quota di risorse decentrate annualmente destinata alla remunerazione dell'istituto di cui all'art. 1, comma 1, verrà ripartita tra le articolazioni di maggiore dimensione della struttura organizzativa secondo le seguenti modalità:
 - a ciascuna unità organizzativa di maggiore dimensione verranno attribuiti € 900 per ciascuna ulteriore articolazione della stessa (settori e/o servizi) e all'Unità Organizzativa Segreteria Generale verranno attribuite € 900 per ciascun ufficio e/o servizio presenti;
 - le somme residue verranno ulteriormente ripartite in ragione dei dipendenti di categoria B, C e D assegnati a ciascuna articolazione di maggiore dimensione e all'Unità Organizzativa Segreteria Generale, non computando il personale incaricato di posizione organizzativa.
8. I responsabili di P.O. potranno attribuire incarichi di specifiche responsabilità nei limiti del budget a ciascuno assegnato.
9. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

RESPONSABILITA'	VALORE
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro o di personale assegnato all'unità organizzativa	1.000
Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici	500
Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività	500
Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici)	1.000
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (es. delegazione trattante - conferenza di servizi, ecc)	500
Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche	1.000
Responsabilità di rendicontazione di risorse	300
Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili	300
Responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori	300

Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione	500
Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)	500
Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in generale	500
Responsabilità di concorso decisionale	500
Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale	500
Responsabilità legata alla tenuta e conservazione di documentazione di estrema rilevanza per l'ente	300
Responsabilità legate all'utilizzo di sistemi informatici di particolare complessità e/o che richiedano un particolare grado di accuratezza	500

10. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili incaricati di P.O., nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, assumendo, come valore complessivo dell'indennità riconosciuta, la somma del valore riportato nella precedente tabella in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate, fermo restando il limite massimo di € 2.500.
11. L'erogazione del valore indennitario è effettuata mensilmente, con riferimento al mese precedente, e in ogni caso previo accordo, anche nella forma della preintesa, circa l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno in corso.

Articolo 10

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. I) del CCNL 1/4/99

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, relative:
- alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - ai messi notificatori in relazione allo svolgimento delle funzioni di ufficiale giudiziario;
 - al personale addetto ai servizi di protezione civile
- sono compensate con un importo annuo lordo fino a € 300.
2. Qualora allo stesso dipendente vengano attribuite contemporaneamente responsabilità di cui al presente articolo e di cui all'articolo precedente, lo stesso potrà essere compensato con una indennità complessiva comunque non superiore a € 2.500.

Articolo 11

Indennità di disagio

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
2. La relativa indennità, che viene stabilita in € 1 al giorno, si conviene debba essere erogata ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria, un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n.6 timbrature).
3. L'indennità compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.
4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del Capo Settore, che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'effettivo svolgimento.

4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione di cui al precedente comma.

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. La relativa indennità, determinata tariffariamente 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.

Art. 13

Indennità di reperibilità

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art.23.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente caposettore.

Art. 14

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

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

Art. 15

Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

1. L'istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.

Articolo 16

Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D. Lgs. 150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
2. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta negli atti regolamentari dell'ente.



3. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va operato, nel mese di marzo, sulla base della valutazione riferita all'anno precedente.

Articolo 17

Interpretazione autentica

1. 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.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Articolo 18

Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2013, tenendo conto della deroga di cui al precedente art. 5, comma 5, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D. Lgs. n. 150/2009. 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, dall'esercizio 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D Lgs. n. 141/2011.

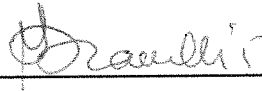
Articolo 19

Certificazione del contratto decentrato integrativo

1. Le parti si danno reciprocamente atto che gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorreranno esclusivamente a seguito della positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti apposta sulle relazioni di corredo allo stesso prescritte dal vigente ordinamento (Relazione Tecnico-Finanziaria e Relazione Illustrativa), ai sensi della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012.

D.ssa Francesca De Camillis

Segretario generale



R.S.U. nelle persone di:

MONARO ENRICO

SCURTI SABATINO

MULENA SIMONA

DEI PRATAPRO GIUSEPPE









ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

ALBERICO SANDRS CGIL-FP

TENNIPER VINCENZO



