

C.C.D.I. TRIENNIO NORMATIVO 2015/2017  
ADEGUAMENTO AI PRINCIPI INTRODOTTI DALLA  
LEGGE DI RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO

(Attuazione art. 65 del D.lgs. 150/2009)

*Handwritten signatures and initials:*

- RTZ*
- Ribino*
- HT*
- CISL/FP*
- Al*
- lgth*
- Car*
- Storione*
- Q/m*
- Quile*
- Alf*
- R. Ruvolo*

## Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta - D.Lgs.150/2009);
- Sistema di Valutazione del personale;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

**Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2015 al 31/12/2017;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

**Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2015 al 31/12/2017;

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

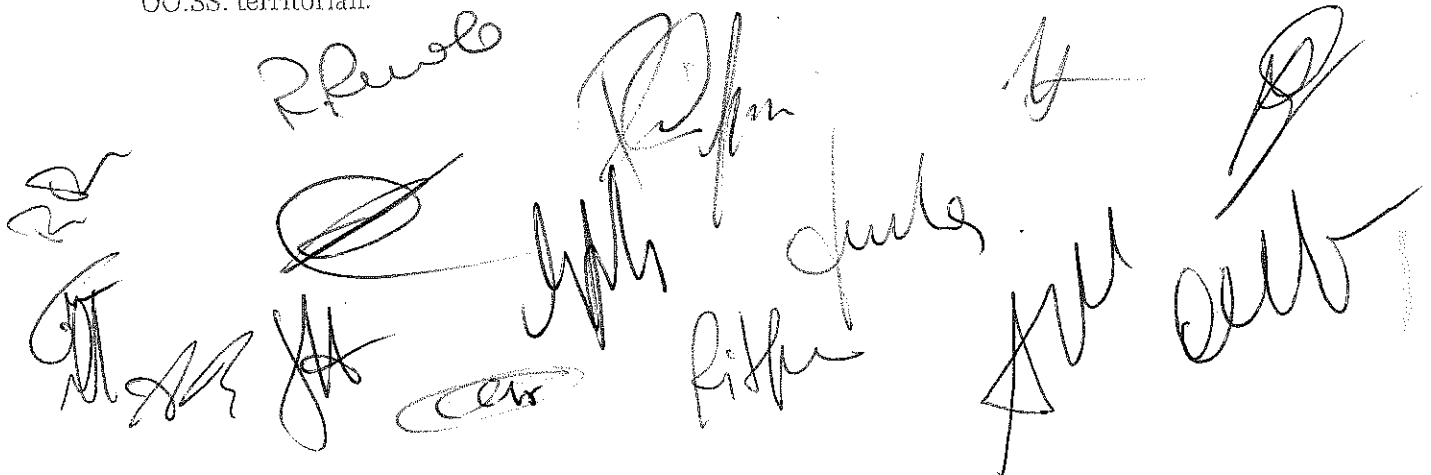
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

### Art. 5 - Composizione delle delegazioni

1. La composizione della delegazione di parte pubblica viene approvata con delibera della Giunta Comunale.

2. La composizione della delegazione di parte sindacale è formata dalle RSU e dalle OO.SS. territoriali.



1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:

2. L'attività negoziale deve svilupparsi attraverso le seguenti fasi:

- emanazione degli atti di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, da parte del competente organo politico dell'ente (di norma Giunta);
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
- sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;
- redazione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art.40-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
- redazione, da parte del Responsabile del Servizio di Ragioneria, della relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001;
- certificazione delle succitate due relazioni, ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, da parte del collegio dei revisori dei conti;
- adozione, da parte della Giunta, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato;
- pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'ente, da parte del presidente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;
- invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.

- invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.

3. Ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, l'Ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.

4. E' fatto divieto, inoltre, di stipulare CCDI economici annuali in contrasto con i contenuti del CCDI normativo nel tempo vigente. Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti, sono parimenti nulle e non possono essere applicate.

5. La concreta attivazione degli istituti contrattuali la cui disciplina è demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata, avviene sulla base dei criteri generali definiti nei successivi articoli del presente contratto.

#### **Art. 7 - Quantificazione delle risorse**

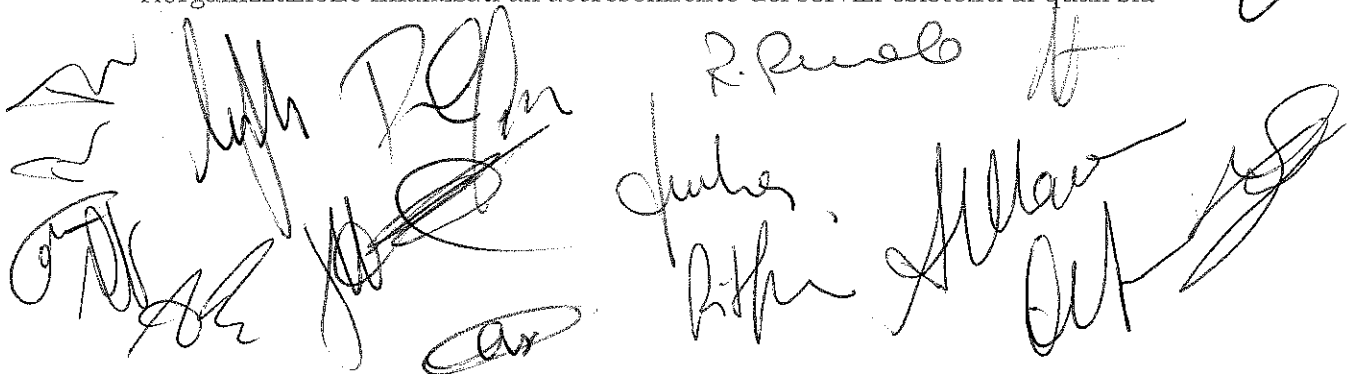
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Il fondo è composto da una parte definita "Risorse stabili e continue" effettuata con le modalità di cui all'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004, come integrato dall'art. 4 del CCNL del 9 maggio 2006., che sono storicizzate anche per gli anni futuri, esso viene ripartito ai sensi dell'art.17 del CCNL 01.04.99, nel seguente modo:

- Somme consolidate per effetto delle progressioni orizzontali;
- Indennità di comparto (art.33);
- Eventuali nuove progressioni orizzontali;

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia



correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuovi servizi, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i
- b) correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- c) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- d) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- e) accertamento e verifica, anche intermedia, del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
- g) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio, salvo che per motivate esigenze connesse al funzionamento dei servizi.

5. Le somme destinate alla contrattazione collettiva definitivamente non utilizzata nell'anno precedente dovranno essere utilizzate come incremento delle risorse variabili nell'anno successivo.

#### Art. 8 - Premi legati alla produttività

1. L'istituto, previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Lipha", "Z. Rando", and "Alvaro"]*

1. Per il personale a tempo indeterminato assunto nel corso dell'anno la produttività verrà liquidata in relazione ai mesi di servizio.

L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel C.C.D.L economico annuale, è attribuito secondo la disciplina per la misurazione e valutazione della performance.

2. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

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

- 1) La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano degli Obiettivi, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti (produttività collettiva) secondo un sistema di valutazione della performance da definire con successiva scheda di valutazione;
- 2) Il finanziamento di progetti che realizzino nuovi servizi o attività sulla base della individuazione fatta dalla Giunta Municipale; agli obiettivi così individuati potrà essere assegnata una quota di produttività in misura non superiore al 40% delle risorse disponibili (produttività individuale).

Le risorse del fondo della produttività collettiva sono attribuite in quota a ciascun Settore calcolandole in base al numero di dipendenti ed alla categoria contrattuale di appartenenza. Per la costituzione dei budget, da assegnare alle sopra citate strutture, è necessario definire per ogni dipendente dell'Ente il valore economico della quota del fondo che gli compete, detto valore definisce l'importo teorico individuale, (si ottiene rapportando lo stipendio tabellare, considerando l'eventuale part-time, al valore complessivo del Fondo Efficienza Servizi) secondo la seguente formula.

**Importo teorico individuale = stipendio tabellare del dipendente x valore totale del fondo ( limitatamente alla cosiddetta produttività collettiva ) x mesi di presenza in servizio / valore totale degli stipendi tabellari dell'Ente per 12 mesi.**

4. In base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi:

- a) la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- b) In sede di destinazione delle risorse finanziarie annualmente disponibili, il personale che ha percepito strumenti di premialità finanziati extra fondo (art. 15 lett. K CCNL 1/4/1999 e successive modd. ed intt. e altre disposizioni normative), parteciperà alla distribuzione delle risorse stanziare annualmente per la produttività collettiva, con una quota ridotta qualora la somma lorda percepita, attraverso gli strumenti di incentivazione innanzi indicati, non ha superato la soglia economica di 1/3 dello stipendio tabellare annuale. Se tale

11

11

11

11

11

11

11

11

11

soglia è stata superata con le premialità previste da altre disposizioni di legge non verrà corrisposta alcuna risorsa per la produttività.

5 Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza,
- riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo,
- recupero lavoro straordinario,
- congedo ordinario,
- permessi sostitutivi delle festività sopprese.
- congedo obbligatorio di maternità compreso quello anticipato;
- infortunio sul lavoro.

#### **Art. 9 - Progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'Ente.

4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente.

5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Rinaldi", "GPH", "CUC", "Della", and others.]*



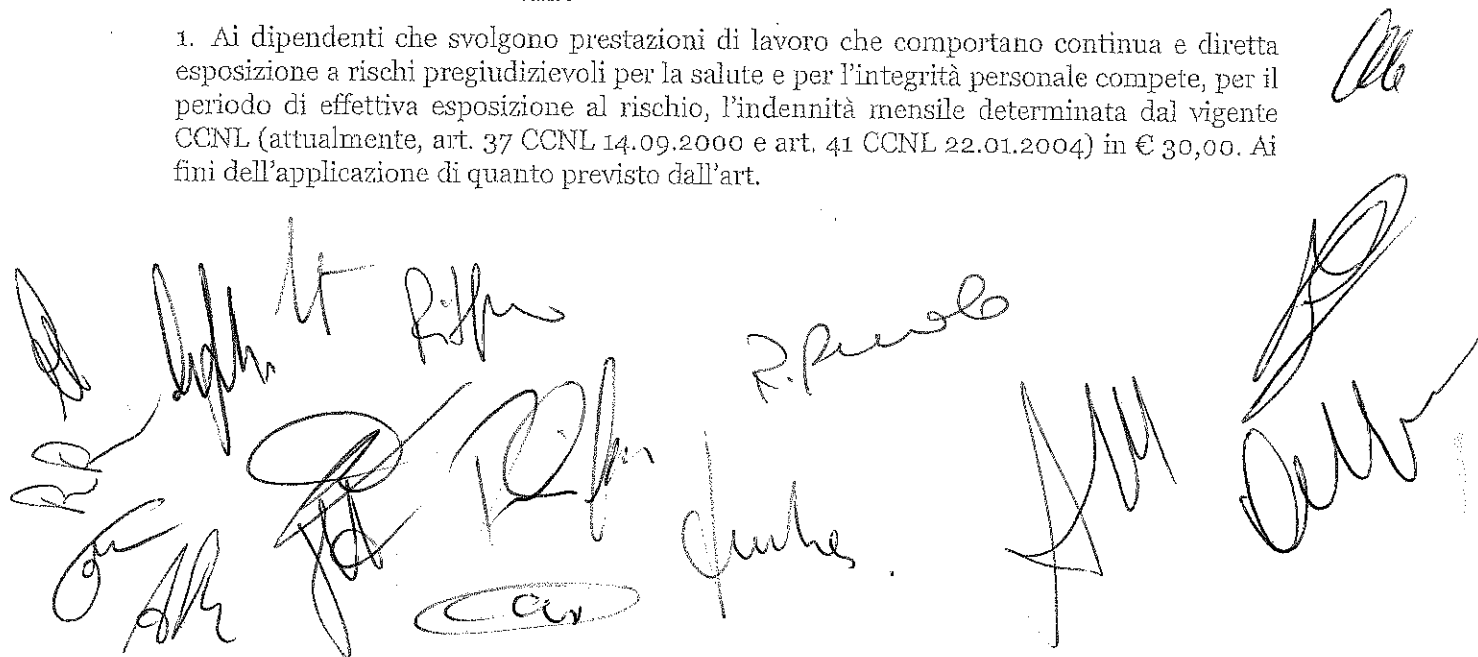
7. Le parti prendono atto che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art 9, c.i e 21 del DX. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressione economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

**Art. 10 - Principi generali per la liquidazione dei compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche responsabilità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

**Art. 11 - Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'R. Pansolo' and 'Car', while others are more stylized or abbreviated. There are also some circular stamps or marks, possibly indicating dates or official seals.

comunale nonché della gravosità dell'orario di lavoro connesso all'apertura e chiusura delle Sedi Municipali) senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

5. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

6. L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **Art. 13 - Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti 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. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- a) media mensile complessiva di valori maneggiati fino a € 250,00 indennità di € 0,52 giornaliera;
- b) media mensile complessiva di valori maneggiati fino ad € 500,00 indennità di € 1,03 giornaliera;
- c) media mensile complessiva di valori maneggiati fino ad € 1.000,00 indennità di € 1,55 giornaliera.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

**Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999 )**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, messi con funzione di ufficiale di Ufficiale giudiziario
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4 Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) modificato dall'art. 7, comma 1 del cenì 9.05.2006 - categoria B-C-D-**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto, adeguatamente motivato.

In applicazione delle disposizioni richiamate in precedenza, sono attribuite le indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

2. Responsabilità di particolare impegno professionale: indennità per il personale di categoria B, C, D, (non titolare di P.O.), per un importo massimo, per come di seguito indicato:

- Euro 2.500/00 annui Cat. "D" responsabili di Servizio;
- Euro 1.500/00 annui Cat. "C" responsabili di Servizio;
- Euro 1.000/00 annui Cat. "C" e "D" responsabili UO;
- Euro 800/00 annui Cat. "B" con coordinamento di altre U.O. ;

previa formale assegnazione da parte dal responsabile di Area di responsabilità di procedimenti amministrativi destinati a produrre effetti finali verso l'esterno, responsabili di servizio formalizzati nella macrostruttura dell'Ente (dotazione organica), con coordinamento di altre U.O.,

3. L'importo dell'indennità è quantificata a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### Art. 16 - 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 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 turno.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente capo Area.

#### Art. 17 - 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 a tariffa dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

4. In caso di chiamata, l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente capo Area.

6. I servizi di reperibilità e il personale destinatario sono disciplinati da apposito regolamento comunale.

#### **Art. 18 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge.**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1:

- lett.d) proventi da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse e a garanzia di diritti fondamentali";
- lett.k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ovvero: incentivi per la progettazione, incentivi per la pianificazione, compensi per avvocatura, recupero evasione ICI, diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

2. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.

#### **Art. 19 - Indennità per orario ordinario di lavoro notturno - festivo e 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 a tariffa 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 annualmente, 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. 20 - 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 a tariffa 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 annualmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente capo Area.

#### **Art. 21 Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti Funzionari responsabili.

3. Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art.5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.

4. 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.

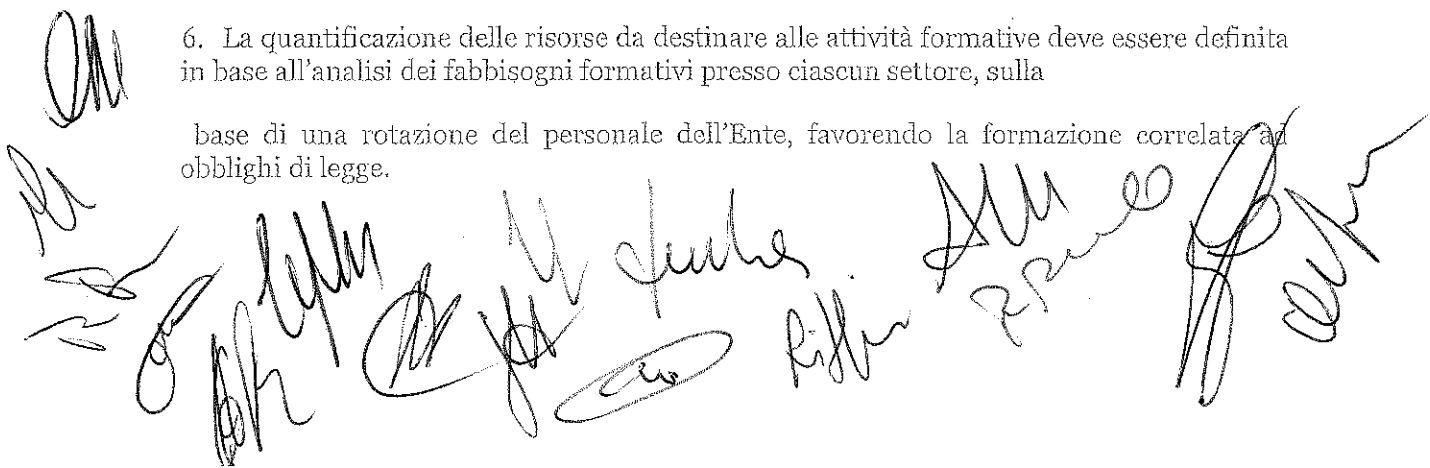
5.1 compensi per lavoro straordinario vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente capo Area.

#### **Art. 22 - Banca delle ore**

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente capo settore, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 36 ore, salvo quando previsto per particolari categorie di personale da precedenti CCDDII.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio capo Settore,

#### **Art. 23 - Sviluppo delle attività formative**

1. Gli enti promuovono e favoriscono forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.
2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato, ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
4. In coerenza con i principi sopra enunciati l'ente, nel dare concreta applicazione all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001, recante disposizioni in materia di alta formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, nonché della circolare n.12/2011 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 7.10.2011, favorisce la partecipazione dei propri dipendenti a corsi di laurea organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza.
5. Al perseguimento delle suddette finalità vengono destinate, annualmente, le risorse di bilancio che il CCNL e la legge consentono.
6. La quantificazione delle risorse da destinare alle attività formative deve essere definita in base all'analisi dei fabbisogni formativi presso ciascun settore, sulla base di una rotazione del personale dell'Ente, favorendo la formazione correlata ad obblighi di legge.



7. Le risorse destinate allo sviluppo delle attività formative e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 1.4.1999, al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

#### **Art. 24 - Ambiente di lavoro**

1. L'Ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- a) il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- b) la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- c) la prevenzione delle malattie professionali.

2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

3. L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente stanZIA, annualmente, apposite risorse di bilancio.

#### **Art. 25 - Innovazione degli assetti organizzativi**

1. L'evoluzione normativa, lo sviluppo tecnologico e l'applicazione del principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, possono richiedere anche l'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente e la reingegnerizzazione dei procedimenti utilizzati.

2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:

- la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'Ente;
- la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
- la definizione delle procedure volte a garantire, anche mediante iniziative di riqualificazione ed aggiornamento professionale, il completo recupero produttivo del personale interessato da modifiche del profilo originario.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. They are clustered together, with some overlapping, and are positioned below the main body of text.



3. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

#### **Art. 26 - Politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente funzionario dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- coerenza con i carichi individuali di lavoro;
- ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
- miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
- riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
- prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
- sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
- utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
- attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere

AM  
LPH  
Rth  
quale.  
AM  
Ruebun

forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, l'ente deve dare riscontro nel termine di 30 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguatamente motivati.

1. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, compreso i titolari di posizione organizzativa, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato. All'uopo, l'amministrazione si impegna ad adottare un apposito disciplinare relativo alle modalità di gestione delle presenze e assenze del personale dipendente.

#### **Art. 27 - Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

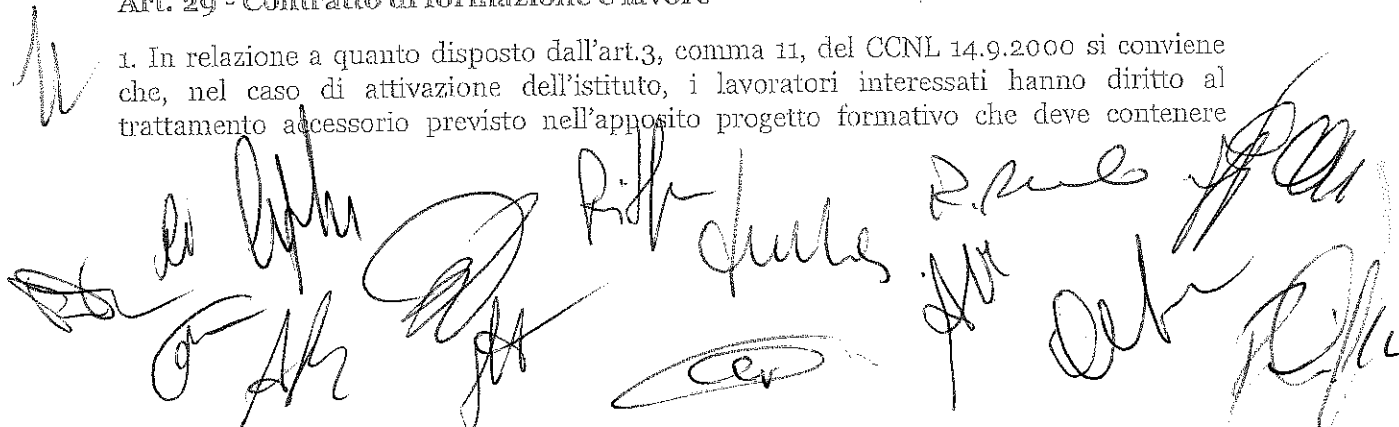
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

#### **Art. 28 - Lavoro temporaneo**

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt. 20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D.Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

#### **Art. 29 - Contratto di formazione e lavoro**

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style, some appearing to be full names and others as initials or monograms. They are arranged in a somewhat horizontal line across the bottom of the text area.

anche le risorse per il relativo finanziamento.

#### **Art. 30 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma io, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

#### **Art. 31 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Le parti si impegnano ad istituire il comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo ha compiti propositivi consultivi e di verifica, al fine di migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza fisica e psichica per i lavoratori.

#### **Art. 32 - Mobilità interna e mobilità esterna**

Le parti rinviando la disciplina della mobilità interna ed esterna all'apposito regolamento.

#### **Art. 33- Buoni pasto**

1. Nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale il buono pasto al personale è garantito nelle giornate in cui è previsto il rientro obbligatorio pomeridiano, fatta salva l'eventuale erogazione a tale titolo per i sei-vizi che per legge e/o regolamento abbiano una diversa articolazione di orario di lavoro.

#### **Art. 34 - Messi notificatori**

1. Le parti concordano di destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi, secondo quanto verrà regolamentato.

2. All'uopo, l'Ente si impegna a disciplinare la materia secondo i dettami della giurisprudenza e degli orientamenti applicativi dell'Aran.

#### **Art. 35 - Assemblee**

1. Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, comunicano, di norma, almeno 3 giorni prima e, comunque, in casi particolari, entro 24 ore dalla data fissata per

12  
OM  
[Handwritten signatures and initials]

l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

2. L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti; singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali; dipendenti appartenenti ad una singola sigla sindacale.

3. L'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.

4. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento sia per l'andata sia per il ritorno.

#### **Art. 36 - Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19.9.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, mediante un apposito protocollo d'intesa.

2. Il suddetto protocollo d'intesa, che dovrà comunque recepire i contenuti disciplinatori del presente articolo, ai sensi del Part.2, comma 4, della legge 146/1990 va trasmesso alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

3. I caposettori, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali individuati ai sensi del precedente comma 1 ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.

4. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.

5. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.

6. Qualora il caposettore rinvienga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato

dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma.

1. Il giorno stesso dello sciopero il caposettore comunica airufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva che della prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.9.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

#### **Art. 37 - Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (arti, comma 10, del CCNL 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli enti destinatari del presente contratto,

2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.

#### **Art. 38 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati integrativi**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 5, del CCNL 22.1.2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione di un contratto collettivo decentrato integrativo troverà applicazione la specifica disciplina recata dal medesimo art.9.

2. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

#### **Art. 39 - Clausola di rinvio**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dai CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style, some appearing as full names and others as initials or monograms. They are arranged in a somewhat horizontal line across the bottom of the text area.