

Provincia di Belluno

Unione Montana Valle del Boite

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO TERRITORIALE**

per il personale della Unione Montana Valle del Boite e dei rispettivi
Enti

Comparto Regioni ed Autonomie locali

STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 6 DEL CCNL 01.04.1999



Premesso che in data 28/09/2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo territoriale per il personale non dirigente dei comuni e della Unione Montana Valle del Boite.

A seguito delle autorizzazioni pervenute dalle Amministrazioni, aderenti al protocollo per la contrattazione territoriale della Unione Montana Feltrina per conto della Unione Montana Valle del Boite, sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 2016-2018, nonché allo svolgimento della procedura prevista dal CCNL 1.4.99 relativamente alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

Il giorno 06 dicembre 2016, ha avuto luogo a Ponte nelle Alpi, presso la sede del Municipio di Ponte nelle Alpi, l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone:

Mareschi Giuseppe (Presidente) _____

Bassani Manuela _____

Zancanaro Miti _____

R.S.U. nelle persone di

- Sig.ra Cecilia Menegus del Comune di San vito di Cadore.....
- Sig.ra Lucia Belfi del Comune di Vodo di Cadore
- Sig.ra Elena Migneco del Comune di Valle di Cadore

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL FP ADW Collorel _____

CISL FP: [Signature] _____

UIL FPL [Signature] GINO COMACCHIO _____

DICCAP ACHILLE SA PNA [Signature] _____

FIADLCSA _____

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo territoriale per il triennio 2016- 2018.

DISPOSIZIONI GENERALI, FINALITA', CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDIT si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D. Lgs. 165/2001, 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, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D. Lgs. 141/2011 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 e successive modifiche ed integrazioni;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, comprensivo del sistema di premialità, nonché misurazione e valutazione della *performance*, adottato dagli enti cui il presente contratto si applica, nonché dal regolamento del servizio di polizia municipale/locale adottato (o da adottarsi) ai sensi dell'art. 4 della l. n. 65/86 e dell'art. 14 della l. n. 40/88 e dell'art. 7 del d. lgs. n. 267/2000 ;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti nel tempo.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato, in servizio presso i seguenti enti:

- Comune di Cibiana di Cadore
- Comune di San Vito di Cadore
- Comune di Valle di Cadore
- Comune di Vodo di Cadore
- Unione Montana Valle del Boite



Art. 3 Durata



1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri 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. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
6. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL si impegnano a incontrarsi entro 30 gg. dalla medesima per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti

Art. 4 Finalità

1. Le parti, premesso che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001:

“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”.

convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, thick, black horizontal line. To the right of this line, there are four distinct signatures: one in black ink, one in blue ink, one in blue ink, and one in blue ink.

- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma erogata in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

2. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

Art. 5

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

- a. i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della *performance*;
- b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare per e mai contro);
- e. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

Art. 6

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene come di seguito prefigurato:

- La verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente deve essere attivata:
 - in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
 - a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi)

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a long, sweeping signature. In the center, there is a signature that appears to read 'Althaus'. To the right, there are two more distinct signatures. A prominent blue curved line with an arrow at its right end spans across the bottom of the page, starting from the left and ending under the signature 'Althaus'.

Art. 7

Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori

I 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 sono i seguenti:

- garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dall’art. 31 del CCNL 22/1/2004, precisando che:
 - a. le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch’esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità comunque definite, valutazione individuale e collettiva, ecc.);
 - b. le risorse finanziarie variabili servono a remunerare fattori variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.), oppure legati a specifiche disposizioni legislative ed in particolare:
 - ex art.18 legge 109/94 e successive modificazioni (progettazione ed atti di pianificazione) ora previste nel D.Lgs 163/2006 e ss.mm.(D.Lgs. 50/2016)
 - art. 43 commi da 1 a 5 legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione ecc.).
 - art. 208 del d. lgs n. 285/92 (codice della strada).
- garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare l’indennità di comparto così come quantificata dal CCNL del 22/1/2004, le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell’ente (turno, rischio, ecc.), nonché i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;
- riservare una quota prevalente di risorse finanziarie per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
- utilizzare l’istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
- riservare ai dipendenti con contratto a termine, con contratto di formazione lavoro e/o con contratto di lavoro somministrato, in quanto compatibile, - comunque all’interno dei requisiti previsti dai dipendenti a tempo indeterminato e all’interno nelle fasi di valutazione delle prestazioni - un importo congruo per la produttività annua che consenta una adeguata valorizzazione dell’impegno e delle capacità dimostrate.
- garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all’impegno e alle capacità dimostrate e non in proporzione all’orario di lavoro.

WS

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'



Art. 8

Quantificazione delle risorse decentrate

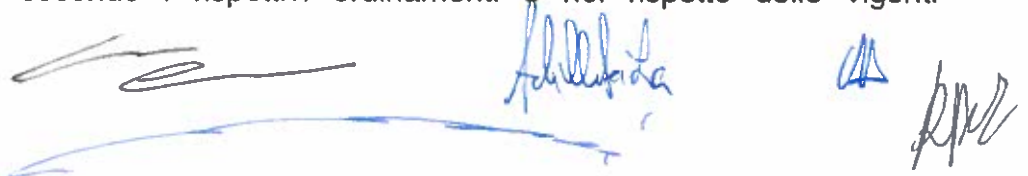
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente nel tempo in materia di costi del personale, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione interessata.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Controllo – 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 relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 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, fermo restando l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali e stante la necessità di garantire, comunque, il rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio delle amministrazioni. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
- le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'ente, sulla base della decisione assunta dall'organo amministrativo di vertice, competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;



- la quantificazione dell'incremento è correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto, ferma restando comunque l'esigenza primaria di rispettare i parametri di bilancio e di assicurare una dinamica retributiva sostenibile nel tempo (evitandosi, cioè, soluzioni tali da determinare aumenti percentuali eccessivi delle risorse di cui si tratta o vistosi incrementi delle retribuzioni accessorie medie pro-capite);
- le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente;
- le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; sulla base della indicata lettura interpretativa, si ritiene che le risorse in questione possano essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento;
- le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi; gli enti, invece, anno per anno, in presenza dei necessari requisiti legittimanti (patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, ecc.), dovranno sempre attivare la procedura sopra descritta, in relazione ai vari obiettivi di performance organizzativa di volta in volta prestabiliti;
- 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 possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 9 Riassegnazione

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui all'articolo 10 del presente accordo, non siano state impegnate od utilizzate nell'esercizio finanziario le stesse sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.
2. In caso di ulteriori economie, in sede di contrattazione aziendale, si effettueranno le opportune verifiche al fine di valutare le condizioni per un loro corretto utilizzo.
3. Resta in ogni caso il vincolo di cui al comma 2 dell'art. 8.

Art. 10 Utilizzo delle risorse stabili

Le risorse stabili sono utilizzate per:

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico, a decorrere dal 23.01.2004, sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

b. **effettuare le progressioni economiche di carriera.**

Le progressioni economiche orizzontali, ove attivabili, vengono effettuate secondo quanto previsto dal successivo art. 13.

c. **corrispondere le indennità per specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Le responsabilità vengono attribuite secondo quanto previsto dal successivo art. 12.1 e 12.2.

d. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

e. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

f. **somme residue**

Le somme che residuano dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Art. 11 Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili sono destinate a:

- incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

2. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai dirigente/titolari di Posizioni Organizzative, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, quale ad esempio il Piano Obiettivi e Risorse o l'Elenco annuale delle Opere Pubbliche.



3. Una quota del fondo, non inferiore al 50%, potrà essere utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente coerentemente con gli obiettivi definiti all'interno del piano della *performance* e/o piani per obiettivi. Qualora si agisca sulla base di obiettivi specifici, a ciascun responsabile di posizione organizzativa deve essere preventivamente assegnata una percentuale della quota a ciò destinata. Nel caso l'ente non attivasse le iniziative di cui al presente punto, le relative risorse andranno imputate alla produttività individuale.
4. A tale scopo la quota di cui al comma precedente verrà preventivamente assegnata a ciascun dirigente/responsabile di posizione organizzativa sulla base di attribuzioni di carattere budgettario che tengano conto delle iniziative da svolgere e del personale assegnato.
5. Le iniziative, individuate da ciascun responsabile di posizione organizzativa, potranno essere individuali o di gruppo e saranno valutate dalla conferenza dei responsabili stessi, per la necessaria armonizzazione e scelta delle priorità tra le iniziative attivabili. Potenzialmente tutto il personale dell'ente potrà partecipare alle iniziative proposte.
6. Le iniziative che dovranno svolgersi nell'orario di lavoro devono perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica delle stesse.
7. Le quote economiche derivanti dalle iniziative di cui sopra saranno armonizzate con le quantità economiche derivanti da specifiche disposizioni di legge, se svolte in orario di lavoro, in modo proporzionale agli importi liquidati.
8. La quota rimanente del fondo è legata alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito da ogni ente.
9. Per quanto di competenza dei responsabili delle posizioni organizzative, la mancata attivazione di quanto previsto nel presente articolo costituirà un aspetto negativo ai fini della valutazione per la corresponsione della retribuzione di risultato.
10. La valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la valutazione individuale, spettano ai dirigenti/responsabili delle posizioni organizzative. La valutazione deve essere effettuata con spirito di servizio; per il personale della Polizia locale, qualora non presente la figura di un responsabile del servizio, individuato nelle forme di legge fra uno dei soggetti costituenti l'organico del servizio, la valutazione verrà effettuata dal Sindaco o dall'Assessore delegato alla P.L. o dell'organo politico individuato quale responsabile del servizio; quanto qui previsto anche in deroga a diverse precedenti previsioni assunte dall'ente.
11. La valutazione dovrà essere effettuata con cadenze e modalità che ne evidenzino l'utilità e la finalizzazione a essere strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal scopo i responsabili di posizione organizzativa dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, a signature appears to read 'P. L. ...'. To the right, there is a smaller signature. A long, horizontal line is drawn across the bottom of the page, starting from the left and extending towards the right, ending near the center.

12. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.
13. La corresponsione degli incentivi è subordinata al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 37 del CCNL 22.1.2004, avuto riguardo alla durata e tipologia delle iniziative attivate. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi.

Art. 12 Indennità

1a. indennità di responsabilità

- a. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:
- del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
 - del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
 - del miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali.
- b. L'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a € 2.500,00;
- c. Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative e qualora ricorrano le ipotesi di cui al punto 10 dell'art. 11, anche dal Sindaco o dall'Assessore delegato alla P.L.
- d. Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo;
- e. Annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo;
- f. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di dicembre dell'anno di maturazione e vengono corrisposte solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite ed in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 7 mesi. In caso contrario non vengono erogate.
-
- g. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione;

CRITERI / FATTISPECIE

CAT. C, D

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso
3. Responsabilità di preposizione a commissioni di gara



4. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (*non solo di coordinamento di personale*)
5. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici
6. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività
7. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
8. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali
9. Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche
10. Responsabilità di gestione di risorse
11. Responsabilità di attività sostitutiva
12. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
13. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (*senza effetti esterni*)
14. Responsabilità di elaborazione di pareri
15. Responsabilità di concorso decisionale

Per le figure di cat. D:

cui vengano conferite almeno n. 4... fino a	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 6..... fino a	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 8 fino a	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 10... fino a	2.500 euro

Per le figure di cat. C:

cui vengano conferite almeno n. 2... fino a	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 4... fino a	800 euro
cui vengano conferite almeno n. 6... fino a	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 8 fino a	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 10 fino a	2.000 euro

Per le figure di cat. B:

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (*non solo di coordinamento di personale*)
3. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività
4. Responsabilità di gestione di risorse
5. Responsabilità di attività sostitutiva
6. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
7. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione
8. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (*senza effetti esterni*)
9. Responsabilità di elaborazione di pareri tecnici

cui vengano conferite almeno n. 2... fino a ...	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 4... fino a ...	700 euro
cui vengano conferite almeno n. 6... fino a ...	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 8... fino a ...	1.500 euro

1.b indennità per specifiche responsabilità, ex lett. i)

h. L'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a €. 300,00 annui lordi;

Spettano 300 euro solo nel caso che tutte le fattispecie previste dal CCNL, (rispettivamente: ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe; responsabile tributi; addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; personale addetto ai servizi di protezione civile), siano state attribuite ad un unico soggetto; viceversa nel caso di attribuzioni parziali, si provvederà in proporzione. Le indennità di cui al presente punto, sono assorbite nel caso di attribuzione al/ai soggetto/i interessato/i delle indennità ex lett. f), art. 17, c. 3, CCNL 1.4.99.

Le responsabilità, competenze e funzioni di cui sopra devono essere attribuite formalmente.

2. Maneggio valori:

Al personale nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera, come di seguito definita:

- fino a 500 euro medi mensili gestiti	€ 0,50
- da euro 501 fino a 1.000 euro medi mensili gestiti	€ 0,80
- da euro 1001 fino a 2.000 euro medi mensili gestiti	€ 1,30
- oltre i 2000 euro medi mensili gestiti	€ 1,54

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui alla lett. a).

3. Rischio

- a) L'indennità di rischio è corrisposta al personale che effettua prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi per la salute quali:
- Impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
 - Esposizione diretta al contatto con catrame-bitume-olii e loro derivati;
 - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
 - Conduzione cucina;
 - Attività di necroforo;
 - Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
 - Al personale della Polizia locale che svolge la propria attività prevalentemente all'esterno, quale, ad esempio gli addetti alla viabilità, ai servizi appiedati, alla vigilanza boschiva.
- b) L'indennità di rischio compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta.

L'indennità, calcolata come previsto dal punto b), viene comunque decurtata in caso di assenze per malattia, così come previsto dalla vigente legislazione in materia. Detta decurtazione non può essere riutilizzata, ma costituisce economia per l'ente.

L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

4. Disagio

- a. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.
- b. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. L'importo dell'indennità di disagio è fissata in € 20,00 mensili.
- d. L'indennità di disagio compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta
- e. L'indennità, calcolata come previsto dal punto b), viene comunque decurtata in caso di assenze per malattia, così come previsto dalla vigente legislazione in materia. Detta decurtazione non può essere riutilizzata, ma costituisce economia per l'ente.
- f. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio, a meno che non sia correlata a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.
- g. L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

5. Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno



Tale indennità è corrisposta rispettivamente:

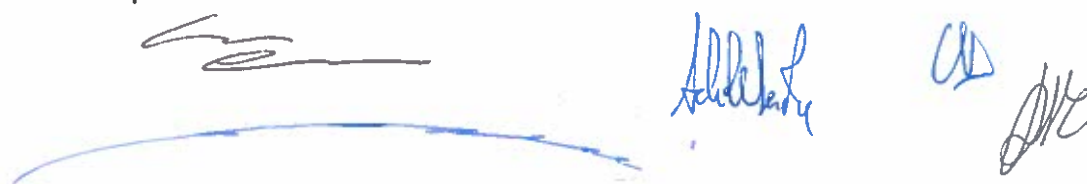
- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Art. 13 Progressioni economiche orizzontali

Le parti concordano quanto segue:

1. **Scopo ed obiettivi:** La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a retribuire l'aumentata professionalità ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tal uopo dall'amministrazione.
2. **Periodicità:** le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo concordati avverranno compatibilmente con i fondi stanziati a tal fine, con cadenza annuale.
3. **Piano di sviluppo:** l'amministrazione si impegna ad attuare annualmente il piano di sviluppo all'interno delle categorie sulla base dei criteri di seguito elencati:
 - a. le risorse assegnate annualmente sono definite, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'ente e avuto riguardo alle progressioni precedentemente effettuate, ricordando che il sistema di progressione orizzontale deve rispondere al criterio di utilizzo nel corso degli anni e interessando tutte le categorie.
 - b. individuare a preventivo i contenuti funzionali delle varie posizioni economiche per dare certezza, agli addetti ed all'ente, delle attività esigibili.
 - c. Il piano di sviluppo riguarda una percentuale limitata di personale.
 - d. Il piano di sviluppo, una volta approvato è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.
4. **Valutazione:** Il processo valutativo tiene conto dei seguenti fattori:
 - a. esperienza acquisita: si intende per esperienza acquisita quell'insieme di capacità ed abilità, derivanti dall'insieme delle esperienze maturate nella carriera; lo strumento per valutarla è il curriculum professionale di ogni soggetto in relazione alle varie attività svolte nel tempo all'interno o all'esterno dell'ente. La mera anzianità non costituisce criterio di valutazione al fine di valutare l'esperienza acquisita.



- b. arricchimento professionale: per arricchimento professionale si intende: l'aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o, di avere svolto mansioni superiori sempre in sostituzione. Può essere riscontrato anche mediante autocertificazione del dipendente, vidimata dal responsabile. Rientrano nel concetto di arricchimento professionale anche l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie, l'attivazione di progetti o iniziative specifici, addestramento del personale in fase operativa, autonomia operativa, ecc.
- c. impegno, valutazione delle prestazioni risultati ottenuti: a tal scopo si fa riferimento al sistema di valutazione definito dall'ente.
5. Il punteggio totale è dato dalla somma del punteggio di cui ai punti a) e b) con riferimento all'anno precedente e del fattore c) con riferimento al triennio precedente a quello di attribuzione della progressione.
6. Modalità di attribuzione dei diversi punteggi:
- i punteggi relativi ai fattori di cui sopra, vengono attribuiti con determinazione del dirigente/responsabile della posizione organizzativa, utilizzando strumenti individuati, a preventivo, dalla conferenza dei responsabili stessi, cercando per quanto possibile di definire strumenti omogenei all'interno delle amministrazioni firmatarie del presente accordo; l'amministrazione deve garantire l'omogeneità della valutazione o attraverso una comparazione, in conferenza delle posizioni organizzative, delle valutazioni effettuate, ovvero mediante meccanismi perequativi dei punteggi assegnati, ovvero, ove possibile, suddividendo un budget per ogni responsabile.
 - Degli esiti delle selezioni verrà data informazione ai soggetti interessati.
 - L'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto (valutatore/valutato) per individuare possibilmente soluzioni condivise.
 - Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili e del piano di sviluppo stabilito dalla conferenza dei responsabili di posizioni organizzative.
 - In caso di parità in graduatoria, acquisisce la nuova posizione colui che ha il punteggio più alto negli indicatori ponderalmente più elevati. In caso di ulteriore parità si applicheranno le norme del Codice civile.
 - Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

Art. 14

Previdenza complementare per la Polizia Locale

Ogni ente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 22.1.2004, qualora ne ricorrano le condizioni, attiva a favore del personale della Polizia locale, delle forme di previdenza ed assistenza integrativa utilizzando le risorse di cui al 2° comma, lettera a) e comma 4 dell'art. 208 del D. L. vo 285/1992 che saranno gestite dagli organismi di cui all'art.55 del CCNL 14.9.2000, i quali sono formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti secondo quanto previsto dall'art.11 dello Statuto dei lavoratori (L.300/1970).

Tale organismo provvederà all'adozione del regolamento contenente le norme relative al proprio funzionamento, dovrà individuare nell'ambito delle finalità previdenziali, forme pensionistiche di previdenza integrativa cui i destinatari potranno aderire conferendo la

propria quota individuale; tra queste, il Fondo Perseo/Sirio, di categoria, costituisce la sede naturale di confluenza delle risorse che a vario titolo sono destinate alla previdenza complementare. In via transitoria, in attesa che CCNL di comparto, regoli la materia in tema di pensioni complementari, è consentita, al personale in servizio alla data di sottoscrizione del CCDIT, l'adesione ad altre forme pensionistiche di previdenza integrativa.

PERSONALE IN CONVENZIONE E/O DISTACCATO

Art. 15

Personale in convenzione e/o distaccato

1. L'ente, in caso di utilizzo del personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004, mediante l'attivazione di specifiche iniziative e progetti volti al miglior utilizzo del personale distaccato, anche attraverso l'aumento del fondo ai sensi art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.99, per la parte relativa all'attivazione di nuovi servizi eroga i seguenti compensi a valere sulle risorse variabili:
 - un compenso massimo di €. 25 al mese, a titolo di incentivo a lavorare presso altri enti, rapportata alla durata giornaliera dell'impegno presso l'altro ente (tempo pieno o parziale), alla effettiva presenza in servizio ed alle responsabilità e competenze attribuite;
 - compensi legati al sistema incentivante attivato dall'ente utilizzatore.
2. Le parti si danno atto che, al fine di rendere più flessibile l'istituto dell'utilizzo congiunto, le amministrazioni interessate, in accordo con il personale incaricato, possano elevare il ricorso alle prestazioni straordinarie sino ad un massimo di 180 ore/anno per ogni addetto.
3. Entro un anno le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per valutare le ricadute della presente decisione.

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 16

Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi (*da valutare nel caso concreto*) concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici, in quanto compatibili con il contratto di somministrazione.

Art. 17

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatta salva la partecipazione a progetti o iniziative che prescindano dalla presenza in servizio.

Art. 18

Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

- gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
- nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad €. 1,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
- si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 19

Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontreranno, se richiesto, almeno due volte all'anno.
2. L'Ente dovrà attivare, anche in maniera congiunta con gli altri enti della Unione Montana Valle del Boite, meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal presente contratto. A tal fine il soggetto incaricato di predisporre le basi di analisi, onde rendere omogenee tali verifiche, è l'ufficio associato del personale.

NORME FINALI

Art. 20

Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. In applicazione di quanto contenuto nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011, le parti riconoscono la validità dei piani di razionalizzazione, (PdR) quali strumenti in grado di garantire i seguenti vantaggi per:

- a) L'amministrazione: che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
- b) Gli amministratori: che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) I dirigenti: chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) I dipendenti: coinvolti, nella loro attività quotidiana, nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la "messa a regime" degli interventi;
- e) Le OO. SS.: che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei "tagli" e "blocchi" delle varie Manovre governative;
- f) I cittadini/utenti: che sempre più in modo incisivo chiedono alla "propria" amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente/Responsabile posizione organizzativa e/o la Conferenza dei dirigenti/po, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, attiva appositi progetti formalmente approvati, sulla base delle direttive, priorità e risorse economiche stabiliti dalla rispettiva amministrazione.

3. Fino ad un massimo del 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dalle iniziative di cui al presente articolo, è destinata a premiare il personale, direttamente e proficuamente coinvolto.

4. Il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 21 Interpretazioni congiunte

1. Le parti si impegnano a evitare, per quanto possibile, interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa, come organo di interpretazione autentica.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta.
5. 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, solo con il consenso delle parti interessate.



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a long, curved blue arrow pointing to the right. To the right of the arrow, there are two distinct signatures, one appearing to be 'S. S. S.' and another 'P. P. P.', with a small blue mark above the second signature.

6. Le parti convengono che alla presente preintesa possono aderire gli Enti che pur non avendo ancora approvato le direttive, formalizzeranno l'adesione prima della sottoscrizione definitiva del CCDIT

Art. 22
Norma finale

1. A decorrere dalla data di stipula del presente contratto si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente, contenute sia nei contratti integrativi stipulati a livello aziendale, sia in quelli stipulati a livello territoriale.
2. Copia del presente contratto verrà distribuito, a cura e spese delle Amministrazioni, ad ogni dipendente.

DELIBERAZIONI APPROVAZIONE DIRETTIVE

- Comune di Cibiana di Cadore – Delibera di Giunta Municipale n. 24 del 27/07/2016
- Comune di San Vito di Cadore – Delibera di Giunta Municipale n. 63 del 05/08/2016
- Comune di Valle di Cadore – Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 02/08/2016
- Comune di Vodo di Cadore – Delibera di Giunta Comunale n. 45 del 05/08/2016
- Unione Montana Valle del Boite – Delibera di Giunta n. 50 del 11/08/2016

DELIBERAZIONI AUTORIZZAZIONE DEFINITIVA

- Comune di Cibiana di Cadore – Delibera di Giunta Municipale n. 33 del 02/11/2016
- Comune di San Vito di Cadore – Delibera di Giunta Municipale n. 82 del 15/10/2016
- Comune di Valle di Cadore – Delibera di Giunta Comunale n. 57 del 15/11/2016
- Comune di Vodo di Cadore – Delibera di Giunta Comunale n. 72 del 09/11/2016
- Unione Montana Valle del Boite – Delibera di Giunta n. 56 del 18/10/2016

