

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VALIDO PER IL TRIENNIO 2013-2015, PARTE ECONOMICA ANNO 2015.

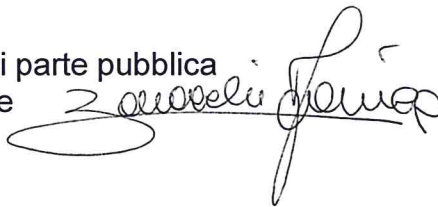
Oggi si sono riuniti presso la sede del Comune di Pieve a Nievole:

- la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Presidente Rag. Monica Bonacchi;
- le RSU aziendali nelle persone Tonfoni Gino e Giuseppe Bonari;
- il rappresentante sindacale Andrea Bini per la CISL FPS;
- il rappresentante sindacale Silvia Biagini per la CGIL FP;
- il rappresentante sindacale Franco Bugelli per la UIL FPL

per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo valido per il triennio 2013-2015, parte economica anno 2015, allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Pieve a Nievole, li 14/11/2015

Per la delegazione trattante di parte pubblica
Bonacchi Monica – Presidente




Per le RSU

Tonfoni Gino



Bonari Giuseppe



Rappresentanti sindacali

Andrea Bini – CISL FPS



Silvia Biagini - CGIL FP



Franco Bugelli - UIL FPL





COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VALIDO PER
IL TRIENNIO 2013-2015 - PARTE ECONOMICA ANNO 2015**

INDICE

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Definizioni
- Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto (art. 4 CCNL 22/01/2004)
- Art. 5 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali
- Art. 6 - Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata
- Art. 8 - Strumenti di premialità
- Art. 9 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 10 - Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 11 - Personale comandato o distaccato
- Art. 12 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie [art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]
- Art. 13 - Principi generali in materia di indennità
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità [art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]
- Art. 15 - Indennità di rischio [Art. 37 CCNL 14/09/2000]
- Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D [Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999]
- Art. 17 - Indennità di disagio
- Art. 18 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria [Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 d.lgs. 150/2009]
- Art. 19 - Disposizioni finali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, 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 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli articoli 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 articoli 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 articoli 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- DL. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta n. 44 del 25/05/1998 e successive modificazioni e integrazioni;
- Regolamento stralcio inerente l'adeguamento dei principi generali in materia di performance organizzativa ed individuale adottato con deliberazione di Giunta n. 87 del 20/07/2011;
- Nuovo Sistema di Valutazione della Performance , approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 27.03.2013;
- CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali vigente

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, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – e, ove specificatamente indicato, anche all'eventuale personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.

2. Gli effetti economici del presente contratto si applicano dal 1° gennaio 2015, salvo diversa specificazione.

3. È 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.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names, and others more complex scribbles. The ink is a consistent blue color.

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 - Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:

- a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
- b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
- c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
- d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
- e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
- f) per "Responsabile" il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- g) per "Regolamento" il Regolamento in materia di Performance Organizzativa e individuale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 20 luglio 2012;
- h) per "SVP" il sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 13 marzo 2013;
- i) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- j) per "d.l. 78/2010" il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

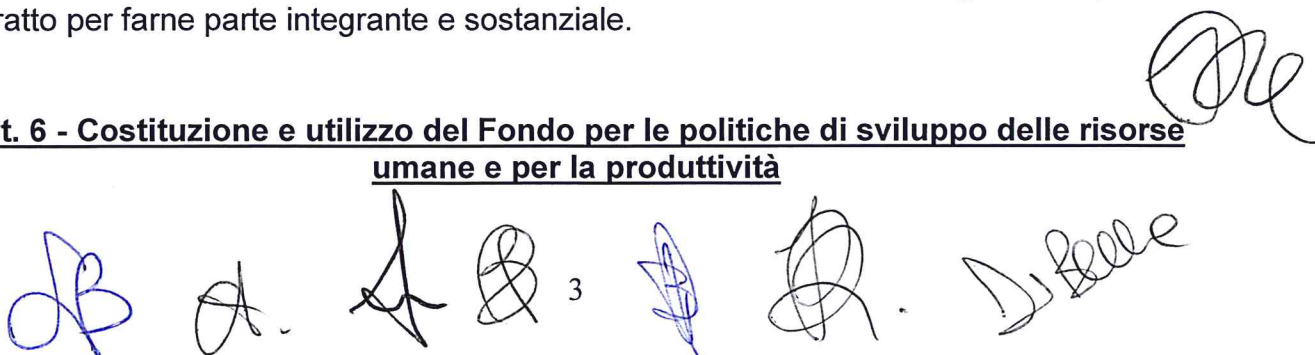
Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto **(art. 4 CCNL 22/01/2004)**

- 1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004;
- 2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
- 3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
- 4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

Art. 5 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

Le parti confermano la vigenza dell'accordo sottoscritto in data 29/12/1998 riguardo all'individuazione dei servizi minimi essenziali, con la procedura di attuazione di cui all'art. 2 del CCDI 1998/2001 sottoscritto in data 19/12/2000, che si allegano al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 6 - Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below.

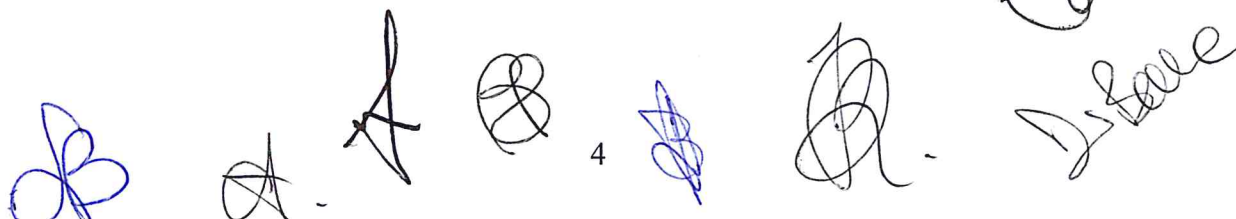
1. Annualmente il Comune definisce con le modalità previste dal CCNL, ed in particolare con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Settore competente incaricato di P.O., distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.
4. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall' art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall' Amministrazione.
5. L' Amministrazione, qualora nel bilancio dell' Ente, sussista la relativa capacità di spesa, potrà integrare annualmente le risorse sopra determinate sino all' 1,2% del monte salari anno 1997, ai sensi dell' art. 15 comma 2 CCNL 1.4.99 e previa accertamento delle condizioni ivi previste.
6. Si concorda che in presenza di processi di associazione tra enti o di gestione associata di servizi, nonché istituzione di nuovi servizi, l'Amministrazione, se ne ricorreranno i presupposti, applicherà la disciplina dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

Sono oggetto di contrattazione decentrata, le materie ad essa demandate dalle vigenti disposizioni del CCNL e dalle vigenti disposizioni normative in materia.

Art. 8 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il SVP adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del d.l. 78/2010; istituto per il quale si applica il SVP;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999;
 - d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del d.lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel Regolamento, che al momento risultano "sospese" ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. lgs. 141/2011.



4

Art. 9 - 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 concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, 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" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 10 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 11 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 12 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
[art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall' art 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 22, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza tra compensi e produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
 - b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;
2. Secondo quanto previsto nel Regolamento, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



5

- b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discenda un'effettiva implementazione del miglioramento delle funzioni istituzionali ed erogative dell'ente nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Art. 13 – Principi generali in materia di indennità

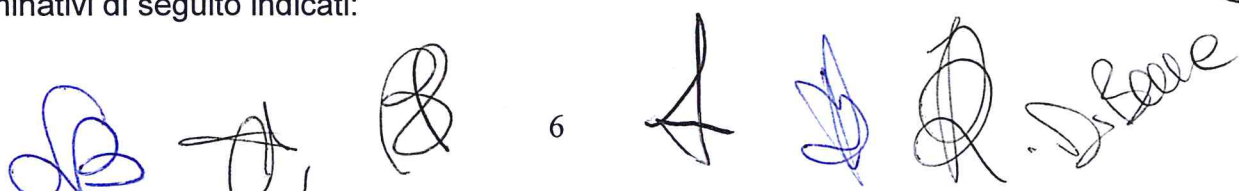
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile.
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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
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.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità **[art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dagli atti del Responsabile di Settore, rapportandole al periodo di servizio prestato.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- 1) Responsabilità di preposizione a strutture strategiche
- 2) Responsabilità derivante dall'esercizio di funzioni plurime e disomogenee di particolare complessità
- 3) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- 4) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
- 5) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro e conseguimento di obiettivi/risultati specifici legati a particolari programmi/piani di attività
- 6) Responsabilità di funzioni specialistiche a rilevante rischio professionale (es. gestione degli archivi, responsabile della privacy, responsabile della sicurezza, etc.)

3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

 6

1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno due fattispecie di responsabilità: € 1.000,00
 2. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno quattro fattispecie di responsabilità: € 1.500,00
 3. Presenza, nella posizione funzionale, di sei fattispecie di responsabilità: € 2.500,00
4. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 15 – Indennità di rischio
[Art. 37 CCNL 14/09/2000]

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.
2. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio, per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese, arrotondati per eccesso (nel caso di mese con 25 giorni lavorativi ne dovranno essere lavorati almeno 13).
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12) e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:
 - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc, anche non permanenti.
 - Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
 - Esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.
5. L'erogazione dell'indennità annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti
[Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999]

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art.





7






36 del CCNL 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

2. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

3. A titolo esaustivo si precisa che la predetta indennità è legata alle seguenti funzioni:

- Ufficiale di Stato Civile
- Ufficiale di Anagrafe
- Elettorale
- Protezione civile - Responsabilità dell' UOPC e della sala operativa
- Protezione Civile - Gestione dati del servizio di protezione civile
- Ufficio per le relazioni con il pubblico

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

6. Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.

Art. 17 - Indennità di disagio

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie B e C, che non siano già compensate da indennità specifiche previste dal CCNL e/o che riguardino attività per le quali competa già l'indennità di rischio, è istituita l'indennità giornaliera di disagio che viene determinata in € 1,15 giornalieri lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione di lavoro (escluso il turno; es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.)
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolari intensità, complessità e criticità.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato in misura proporzionale ai giorni effettivamente lavorati nel mese di riferimento ed è riconosciuto, quantificato e attuato, con atto formale dei Responsabili di Settore.

Art. 18 – Progressione economica orizzontale all'interno della categoria

[Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 d.lgs. 150/2009]

1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.

2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base al sistema di valutazione dell'ente.

3. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di anni di permanenza nella medesima

8

posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene definito in:

- a) mesi 24 per gli appartenenti alla categoria D;
- b) mesi 24 per la categoria C;
- c) mesi 24 per la categoria B.

4. Il budget reso disponibile per le progressioni economiche è suddiviso per posizioni economiche, proporzionalmente al fabbisogno determinato per la teorica progressione economica della metà dei partecipanti (con arrotondamento all'unità superiore).

5. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

6. Le parti, prendendo atto delle limitazioni imposte dall'art. 9, commi 1 e 21 del d.l. 78/2010, convengono che – nel periodo di vigenza delle stesse - non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Art. 19 - Disposizioni finali

1. Fatte salve le precedenti clausole contrattuali di cui al precedente art. 5, tutti i contratti decentrati, comunque denominati, anteriori al 15 novembre 2009, per le parti in contrasto con il presente contratto decentrato e più in generale con le più recenti disposizioni normative in materia, sono decaduti a norma dell'art. 65 del d.lgs. 150/2009.

2. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di Legge che dovessero intervenire.

Pieve a Nievole, 14/11/2015

Foto bti UIL FPL
Dipartimento FP CGIL
Federme
T. D. CISL FP
Federme R.S.V.
De Balle
Alessandro
Zucchi