

OGGETTO: Contratto decentrato integrativo per il triennio 2015-2017 stipulato in data 26 febbraio 2015 (Testo coordinato con le [modifiche recate dal CCDI stipulato in data 14 febbraio 2017](#) e con le [modifiche recate dal CCDI stipulato in data 12 aprile 2018](#))

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza,

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 al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono 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.
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.
5. Annualmente verrà fatta una verifica dello stato di attuazione del CCDI, mediante incontro tra le parti firmatarie. L'incontro avviene su richiesta scritta e motivata delle OO.SS. o delle RSU

Art. 2 – 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 sulla valutazione e la premialità del personale, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 41 del 27 dicembre 2010 e successive modificazioni e integrazioni;
 - h) per “SMVP” il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 36 del 14 dicembre 2011 e successive modificazioni e integrazioni;
 - 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. 3 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. Le parti confermano la validità del protocollo sottoscritto in data 19 dicembre 2013.

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; nel qual 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 e comunque non oltre 20 giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – 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.
2. 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 – 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.

3. 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.

Art. 6 – 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 sono applicati il Regolamento e il SMVP;
- 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 SMVP nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento;
- 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.

2. L'Ente si impegna a indicare nel SMVP che durante gli eventuali colloqui per la richiesta di riesame della valutazione individuale il lavoratore possa richiedere la partecipazione e l'assistenza di una persona di propria fiducia.

Art. 7 – 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 indennitari e premiali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza tra compensi e di produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
- b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche attraverso il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata.

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;
- 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.

3) Tutti i servizi dell'Ente possono concorrere, nel limite delle risorse destinate a tale scopo, all'utilizzo degli incentivi collegati alla produttività e miglioramento dei servizi.

7-bis – Ingresso di nuovi servizi nell'Unione

1. Nel caso di ingresso di nuovi servizi nell'Unione per trasferimento di ulteriori funzioni da parte dei Comuni, le parti concordano che, per il primo anno dall'ingresso, il fondo delle risorse decentrate viene costituito e utilizzato in maniera separata. La destinazione delle risorse decentrate viene effettuata separatamente per i servizi già presenti e i servizi di nuovo ingresso, in modo da garantire per il primo anno una invarianza di trattamento. Dal secondo anno la costituzione e utilizzazione è unica.

2. Per il periodo di cui al comma 1 vengono mantenute le indennità di specifiche responsabilità in godimento anche se di importo superiore a quanto previsto dall'articolo 12.

Art. 8 – 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 posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi.
4. Viene determinato annualmente il budget da destinare alle progressioni orizzontali, comprensivo dei livelli economici già riconosciuti ed ancora in godimento. Tale budget viene suddiviso tra le categorie B, C e D, in proporzione al numero dei dipendenti iscritti in ogni categoria, rispetto al totale.
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. 9 – 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 Dirigente.
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. 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 Dirigente.

Art. 10 – 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, di euro 30,00 (trenta/00), 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:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

Art. 11 – 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. In ragione del numero e della tipologia dei servizi trasferiti l'indennità di cui al presente articolo compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli:
 - a) archivisti informatici;
 - b) al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Dirigente, nel quale si devono indicare le specifiche responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è ordinariamente preposto; l'indennità è così determinata:
 - a) archivisti informatici (intesi quali soggetti che hanno la responsabilità dell'integrità degli archivi informatici dell'Ente): € 100,00 (cento/00);
3. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 12 solamente se il

presupposto legittimante è differente.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio 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.

Art. 12 – 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 dalla microstruttura organizzativa; rapportandole al periodo di servizio prestato. Gli incarichi annuali devono essere attribuiti entro trenta giorni dall'approvazione del piano degli obiettivi e contestualmente comunicati alle OOSS. Nel caso di incarichi conferiti successivamente la indennità sarà proporzionata ai mesi di effettivo incarico.

2. Le indennità per specifiche responsabilità sono assegnate per le seguenti responsabilità:

- a) responsabilità procedimentale;
- b) responsabilità di ufficio o progetto;
- c) responsabilità di particolari attività/funzioni plurime;
- d) responsabilità di coordinamento.

3. Ogni specifica responsabilità è valutata attribuendo un punteggio fino a 100 punti, e la connessa indennità è attribuita come segue:

- a) da 30 a 60 punti, fino a 600 euro;
- b) dal 61 a 80 punti, fino a 900 euro;
- c) da 81 a 90 punti, fino a 1.500,00 euro;
- d) da 91 a 100 punti, fino a 2.500,00 euro.

4. La valutazione viene effettuata in base alle seguente metodologia:

Tipo di responsabilità	Elementi di valutazione	Punteggi massimi
A) Responsabilità procedimentale	numero dei procedimenti da istruire, la loro complessità, e la loro plurivalenza;	50
	responsabilità di rendicontazione di risorse economiche (con un minimo pari almeno ad €. 10.000,00);	15
	l'esercizio interinale delle funzioni del titolare di posizione organizzativa nei periodi di assenza o di altro personale assente del proprio Settore	35
b) Responsabilità di ufficio o di progetto	risorse gestite dall'ufficio o impegnate nel progetto	30
	numero, la categoria delle risorse assegnate all'ufficio o al progetto	30
	strategicità dell'ufficio o progetto assegnato	40
c) Responsabilità di particolari attività/funzioni plurime	attività che implicano l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione/funzioni plurime;	30
	responsabilità attinenti alle attività o ai processi assegnati	30
	complessità dei programmi o dei piani di attività assegnati	40
d) Responsabilità di coordinamento	numero e la categoria delle risorse coordinate;	50
	strategicità del coordinamento assegnato	30
	complessità dei programmi o dei piani di attività assegnati	20

5. La valutazione viene effettuata collegialmente dai Dirigenti al fine di garantire omogeneità di metodo valutativo.

6. 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.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio 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".¹

Art. 13 – Indennità di maneggio valori

¹Come stabilito dall'articolo 2 del CCDI 12 aprile 2018, la modifica ha effetto dal 1° gennaio 2017.

[Art. 36 CCNL 14/09/2000]

1. Ai dipendenti 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 si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) Maneggio di somme per un valore medio mensile superiore ad € 1.500,00 = € 1,55 giornalieri;
 - b) Maneggio di somme per un valore medio mensile compreso tra € 500,01 ed € 1.500,00 = € 1,03 giornalieri;
 - c) Maneggio di somme per un valore medio mensile tra € 200,01 ed € 500,00 = € 0,52 giornalieri;
 - d) Maneggio di somme per un valore medio mensile fino a € 200,00 nessun compenso
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 14 – Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**[Art.17, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999]**

1. Ai dipendenti di categoria A, B e C, che svolgono attività connotate da particolare “disagio orario”, come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile fino ad un massimo di € 20,00.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, 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. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente.
2. L'indennità spetta per il periodo di effettiva esposizione al disagio, 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).
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

Art. 15 - Banca Ore**(Art.38 bis ccnl 14/09/2000)**

1. Le parti convengono di rinviare la questione ad una successiva tornata contrattuale.

Art. 16 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999 “*le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997*”, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) 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;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 17 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da 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, sono quelle di cui al precedente art. 6, comma 1, lettera d).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato**[art. 3, c. 11, CCNL 14.09.2000, art. 2, c. 6, CCNL 14.09.2000]**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo in modo proporzionale alla durata del contratto di lavoro.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui

all'art. 6, 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. 19 – 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. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 20 – Disposizioni transitorie e finali

1. Tutti i contratti decentrati, comunque denominati, anteriori al 15 novembre 2009, anche per le parti eventualmente integrate successivamente, sono decaduti a norma dell'art. 65 del d.lgs. 150/2009, se non espressamente ricomprese nel testo del presente contratto.

2. Restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall'Amministrazione in applicazione di tali verbali, nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.