CITTA' DI SEREGNO
Provincia di Monza e Brianza

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, composte così come previsto dalla deliberazione di G.C. n. 49 del 1.3.2016.

Richiamati:
- l'art. 5, c. 1, del CCNL 1.4.1999 il quale prevede che "l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale";
- la determinazione del dirigente d'area organizzazione generale e affari istituzionali n. 432 del 18.8.2016 con il quale si è preso atto della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2016;

Atteso che in data 25.5.2016 si è riaperto il tavolo per la revisione del ccdi del 31.5.2007, non avendo sino ad oggi raggiunto alcun accordo.

Rivelato che ad oggi non si è ancora conclusa la discussione sulla revisione del ccdi 31.5.2007.

Visti i verbali di seduta di delegazione trattante tenutesi nelle giornate del 25.5.2016, 15.6.2016, 15.11.2016, 24.11.2016, 1.12.2016 e 15.12.2016.

Vista altresì la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, rilasciata in data 19.12.2016.

Richiamata la delibera di G.C. n. 297 del 20.12.2016 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato.

STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ART. 1 –UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016

Le risorse decentrate, determinate secondo gli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e di cui alla determina del dirigente d'area organizzazione generale e affari istituzionali vengono ripartite e destinate per l'anno 2016 per gli istituti di cui allo schema allegato parte integrante del presente atto, secondo i criteri di seguito individuati:

a. **Progressioni Economiche Orizzontali** (peo) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL non vengono destinate ulteriori risorse;

b. **Posizioni organizzative** – poiché ad oggi non sono è ancora stata individuata l'area delle posizioni organizzative, non vengono destinate risorse;

c. **Indennità di comparto** – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di detta indennità, prevista e disciplinata dall'art. 33 del CCNL 22.1.2004;

d. **Compensi per trattamenti economici accessori** (indennità) – sono destinate le risorse decentrate per le indennità di seguito indicate e secondo i criteri ivi riportati:

✓ Indennità maneggio valori

1. Agli agenti contabili, nominati ai sensi dell'art. 28 del vigente Regolamento di contabilità, che svolgono, nel rispetto della norma citata, esazione di entrate comunali, è riconosciuta, sulla base di specifica comunicazione da parte del servizio ragioneria sui valori trattati, un'indennità per maneggio valori, di cui all'art. 36 del CCNL 14.10.00, così determinata:
   € 0,52= al giorno per valori annuali sino a € 10.329,00=
   € 1,03= al giorno per valori annuali compresi tra € 10.329,01= e € 51.645,00=
   € 1,55= al giorno per valori annuali superiori € 51.645,01=
   I giorni per i quali spetta tale indennità, calcolati tenuto conto delle media mensile su base annua (es: media n. gg/11), documentabile, vengono così parametrati:
   - Da 1 a 5 gg. parametro 5
   - Da 6 a 10 gg. parametro 10
   - Da 11 a 15 gg. parametro 15
   - Da 16 a 20 gg. parametro 20
   - Oltre 20 gg. parametro 30

   L'indennità viene quindi calcolata secondo la seguente formula:
   importo giornaliero * parametro * 12 mesi
2. L'indennità liquidata non deve comunque essere superiore al valore maneggiato

✓ Indennità di responsabilità

1. Le risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999, sono riconosciute al personale delle categorie B, C e D con responsabilità, attribuita con atto formale di competenza dirigenziale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, da responsabile dei tributi, nonché da compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici ed addetti all'URP, nella misura di a **€ 300,00=** annui;
2. L'importo sarà erogato a consuntivo e rapportato all'effettiva presenza in servizio in caso di assenze superiori ai 3 mesi nell'arco dell'anno.

e. **Compensi per produttività e/o premialità individuale anno 2016** (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale, ancorato alle due aree valutative previste nel sistema di valutazione vigente nell'Ente, sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione del sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite.
Il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi viene ripartito in budget d'area proporzionalmente al numero di dipendenti assegnati ad ognuna, distinti nelle diverse posizioni economiche, al tabellare mensile di riferimento di ogni posizione economica previsto dal CCNL e all'orario settimanale di lavoro.
L'incentivo individuale per l'anno 2016 è determinato dalla somma degli importi ottenuti applicando le seguenti formule:

a. il 50% del budget d'area viene ripartito in modo proporzionale alla valutazione individuale ed al tabellare mensile con riferimento alla posizione economica di appartenenza del dipendente di riferimento
b. l'ulteriore 50% del budget d'area viene ripartito in modo proporzionale alla valutazione individuale ed al tabellare mensile con riferimento alla posizione economica di

g. appartenenza del dipendente, all'orario settimanale di lavoro ed all'effettiva presenza in servizio.

Il dipendente che ottiene una valutazione della prestazione *"negativa"*, secondo le modalità stabilite nel sistema di valutazione, non avrà diritto all'erogazione dell'incentivo.

Non partecipa all'erogazione del compenso legato ai comportamenti organizzativi e non concorre alla determinazione del budget d'area:

- il personale che ricopre posizioni organizzative;
- il personale assunto a tempo determinato per un periodo inferiore a 6 mesi, effettivamente prestato;
- il personale di ruolo che risulti distaccato, comandato o assegnato temporaneamente ad altro Ente, e quindi equiparato all'assente dal servizio;

a. **Incentivi di specifiche prestazioni o risultati previsti da disposizioni di legge**

Le attività alle quali sono correlati degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge attengono:

- il recupero d'imposta, di cui all'art. 59, c. 1, lettera p). D.Lgs 446/97, così come disciplinato dallo specifico regolamento;
- indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/00).

b. **Incentivi per la remunerazione di attività ulteriori personale asilo nido – art. 31, c. 5, CCNL 14.09.00**

Per attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, prestate dal personale educativo dell'asilo nido, e limitate ad un periodo non superiore a quattro settimane, viene individuato l'incentivo economico nella misura di **€ 300,00= lorde** per educatrice per ogni settimana di partecipazione.

Seregno, lì 21 DIC 2016

Per la **Delegazione di parte pubblica**
Francesco Motolese
Segretario Generale
Presidente

Per la **delegazione di parte sindacale**

RSU

FP CGIL

DICCAP

RSU DICCAP

IMPIEGO RISORSE PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' ANNO 2016		
CONTRATTO	**DESCRIZIONE**	**%**
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	40,90
	Art. 17 comma 2 - lettera c) fondo per l'alta professionalità	1,20
	art. 17 c. 3 - indennità ex 8^ q.f.	0,70
CCNL 14/9/2000	Art. 31, c. 7, indennità personale asilo nido (x 10 mensilità)	1,04
CCNL 5/10/2001	Art. 6 - indennità personale educativo e docente scolastico	
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - Indennità di comparto	12,41
	Art. 36 comma 2 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori	0,47

IMPIEGO RISORSE PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA' ANNO 2016		
CONTRATTO	**DESCRIZIONE**	**%**
C.C.N.L. 01/04/1999	art. 17 comma 2 lettera a) - compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio	29,25
	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno/festivo	12,41
	Art. 17 comma 2 lettera d) - maneggio valori	0,31
	art. 17 comma 2 lettera k) - risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	0,14
CCNL 14/9/2000	Art. 31, c. 5, incentivo per le settimane aggiuntive attività asilo nido	0,99
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	0,18

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto di quanto sino ad oggi concordato in sede di delegazione trattante relativamente alla contrattazione decentrata parte normativa, di cui all'allegata bozza.
Le parti concordano altresì di chiudere la sopra richiamata trattativa entro il 28 febbraio 2017.

Seregno, lì 21 DIC 2016

Per la **Delegazione di parte pubblica**
Francesco Motolese
Segretario Generale
Presidente

Per la **delegazione di parte sindacale**

RSU

FP CGIL

DICCAP

CITTA' DI SEREGNO
Provincia di Monza e Brianza

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

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, composte così come previsto dalla deliberazione di G.C. n. 49 del 1.3.2016;

Vista la proposta di piattaforma contrattuale presentata dalla parte pubblica in data 25.5.2016;

Visti i verbali delle sedute di delegazione trattante tenutesi nelle giornate del 25.5.2016, 15.6.2016, 15.11.2016, 24.11.2016, 1.12.2016, ...

Vista altresì la certificazione del Collegio dei revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, rilasciata in data .....

STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMESSA
Sulla base dei principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 e delle norme dei CCNL, compatibili con tali principi, la presente piattaforma contrattuale ha l'obiettivo di:

- rispettare rigorosamente le disposizioni contrattuali vigenti e le norme dettate in materia di contrattazione decentrata, considerato che sono nulle e non possono essere applicate le clausole difformi;
- valorizzare la performance individuale attraverso i risultati della valutazione, collocando il personale all'interno di fasce di merito, la cui determinazione deve rispettare il principio della gradualità e il loro numero e composizione deve essere non inferiore a tre;
- prevedere che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sia attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito più alta;
- garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico accessorio dei dipendenti e le risorse destinate ai compensi di natura variabile ed incidentale
- introdurre strumenti di perequazione, fermo restando quanto previsto al punto precedente, nella distribuzione delle risorse decentrate, al fine di garantire il massimo livello di equità nel trattamento dei compensi accessori, soprattutto in relazione alla concorrenza di diversi incentivi previsti da disposizioni contrattuali e di legge.

In un quadro generale di sviluppo delle politiche di gestione delle risorse umane, sulla base delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009, le relazioni sindacali saranno impostate sulla collaborazione, correttezza, trasparenza e orientamento alla prevenzione dei conflitti, garantendo l'unitarietà dei tavoli di trattativa, pur salvaguardando la specificità delle problematiche di gestione del personale presente nell'Ente e nel rispetto dei reciproci ruoli.
La contrattazione collettiva integrativa, le procedure di concertazione, informazione e consultazione dovranno avvenire nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
1. Il presente contratto decentrato integrativo (ccdi), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dipendenti Autonomie Locali 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 CCNL dipendenti

Autonomie Locali 22.1.2004, si applica al personale non dirigente del Comune di Seregno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.
2. Il presente contratto ha decorrenza dal **01/01/2017**, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conserva la propria efficacia sino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL.
3. Resta inteso che nella more della stipulazione del nuovo ccdi continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o di CCNL.

TITOLO I

DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

ART. 2 –FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 CCNL 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, entro 15 giorni successivi all'approvazione degli strumenti di programmazione economica finanziaria, con determinazione del dirigente del servizio risorse umane, distinguendo tra la parte relativa alle "risorse stabili" e la parte relativa alle "risorse variabili", nel rispetto dei vincoli derivanti dai CCNL e dagli strumenti di programmazione economica finanziaria dell'Amministrazione.
3. La parte sindacale può presentare proposte di destinazione del fondo risorse decentrate ai fini della costituzione dello stesso.
4. Resta inteso che l'accoglimento di tali proposte è subordinato alle decisioni dell'Amministrazione in sede di programmazione economica finanziaria.
5. Le parti s'incontrano annualmente per determinare i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate..

ART. 3 – MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle disposizioni vigenti, sono così individuate:
   a. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, di cui agli art. 31 e 32 CCNL 22.1.2004, per le finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art. 17
   b. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità previste dal CCNL
   c. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
   d. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività
   e. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
   f. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all' 1,2% del monte salari 1997

ART. 4 - CRITERI GENERALI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse decentrate, definite sulla base dell'art. 2, sono destinate in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
   a. *Progressioni Economiche Orizzontali* (peo) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL, di cui all'allegato A;
   b. *Posizioni organizzative* – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari di posizione organizzativa costituite dal competente organo dell'Amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita, secondo il sistema di ponderazione in vigore nell'Ente;
   c. *Indennità di comparto* – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente;

d. *Compensi per trattamenti economici accessori* (indennità) – alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, diversi a quello connesso al profilo professionale (situazione o condizione che caratterizza in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni proprie del profilo), assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori;
e. *Compensi per produttività e/o premialità individuale* (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione del sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza.

ART. 5 – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI PER L'INDIVIDUAZIONE E REMUNERAZIONE DELLE INDENNITA'

In discussione

ART. 6 – CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DI SPECIFICHE PRESTAZIONI O RISULTATI, PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE.

In discussione

ART. 7 – INCENTIVI PER LA REMUNERAZIONE DI ATTIVITA' ULTERIORI PERSONALE ASILO NIDO – ART.31, C. 5, CCNL 14.09.00 -

1. Per attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, prestate dal personale educativo dell'asilo nido, e limitate ad un periodo non superiore a quattro settimane, vengono individuati i seguenti incentivi economici:
   € 300,00= lorde per educatrice per ogni settimana di adesione

ART. 8 – CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

1. Nel rispetto della disciplina definita nel protocollo d'intesa, di cui all'allegato A del presente ccdi, la progressione economica nelle categorie è prevista previa selezione.
2. Le voci di selezione utili sono:
   - Esperienze professionali – anzianità nella posizione economica;
   - Risultati ottenuti – scheda di valutazione (media delle due valutazioni migliori dell'ultimo triennio).

ART. 9 – CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A ALL'APPLICAZIONE DEI SISTEMI PREMIALI DI PRODUTTIVITÀ

In discussione

ART. 10 – CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE ALLA VALORIZZAZIONE DEL BAROMETRO DELLA QUALITÀ E DEL PIANO DEGLI OBIETTIVI

In discussione

ART. 11 – DISCIPLINA DEL SISTEMA DI VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

In discussione

TITOLO II

POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 12 – BANCA ORE: LIMITE COMPLESSIVO ANNUO

1. E' istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale è possibile accantonare sino ad un massimo del 100% delle prestazioni di lavoro straordinario o aggiuntivo autorizzate ed effettuate.
2. Le ore così accantonate potranno, a richiesta del dipendente:
   - essere retribuite come lavoro straordinario o supplementare entro il 31 dicembre dell'anno in corso, nel limite delle disponibilità finanziarie;
   - essere fruite come permessi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui il maggiore orario è stato svolto.
3. Entro il 10 gennaio di ogni anno il dipendente comunicherà la quota delle ore, complessivamente accantonate nel corso dell'anno, che vuole essere retribuita. In mancanza di tale comunicazione le ore dovranno essere utilizzate come permessi compensativi entro la fine dell'anno successivo.
   La remunerazione delle ore di cui al punto precedente potrà avvenire solo in presenza dell'effettiva disponibilità finanziaria. In assenza le ore dovranno essere utilizzate come permessi compensativi entro la fine dell'anno successivo..

ART. 13 – LIMITI MASSIMI INDIVIDUALI DI LAVORO STRAORDINARIO PER ATTIVITA' DI DIRETTA ASSISTENZA AGLI ORGANI ISTITUZIONALI

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, individuato su base annuale dall'Amministrazione, il limite massimo individuale per lavoro straordinario (determinato in 180 ore dall'art. 14 CCNL 1.4.1999) viene elevato a n. 200 ore annuali, fermo restando il limite delle risorse previste dall'art. 14 CCNL 1.4.1999

ART. 14 – CRITERI PER ELEVAZIONE DEL CONTIGENTE MASSIMO DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale, definito in applicazione alla percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, è elevato di un ulteriore 10% in presenza delle seguenti situazioni familiari, debitamente documentate, con il seguente ordine di priorità:
   a. Familiari per i quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento (L. 104/80)
   b. Familiari a carico portatori di handicap anche inferiore al 70% o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica
   c. Figli di età inferiore a 10 anni
   d. Esigenze di studio, secondo i criteri di priorità di cui all'art. ….
2. A parità di situazione, la preferenza sarà riservata alla domanda del dipendente pervenuta in data anteriore.
3. Il possesso dei requisiti che danno titolo di precedenza verrà verificato dal servizio competente.
4. Al venire meno delle condizioni sopra riportate, il rapporto di lavoro verrà automaticamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.
5. Le domande sono presentate senza limiti temporali.

TITOLO III

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 15 – LINEE DI INDIRIZZO

1. Al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza previsti dalla normativa vigente in materia, l'Amministrazione, salvaguardando i programmi realizzati, intende:
   - identificare i pericoli e valutare i rischi per tutti i lavoratori associati con i processi e le attività organizzative dell'Ente;
   - fissare specifici obiettivi raggiungibili e congruenti con la politica della salute e sicurezza sul lavoro;
   - elaborare programmi e interventi, anche di natura informativa e formativa, definendo priorità, tempi e responsabilità ed assegnando le risorse necessarie al fine di sensibilizzare la struttura al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
   - effettuare un periodico riesame delle azioni per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungimento degli obiettivi programmati.
2. Sulla base del piano annuale degli interventi dovranno essere previste le relative risorse finanziarie adeguate.
3. E' istituita presso il servizio promozione e sviluppo risorse umane l'unità operativa "ufficio prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro e coordinamento sicurezza" con l'obiettivo di collaborare con i datori di lavoro, il Responsabile del servizio protezione e prevenzione, il Responsabile dei lavoratori e il Medico competente nei programmi e negli interventi per il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza previsti dalla normativa vigente e dalla politica generale.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 14 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente ccdi, la delegazione trattante che lo ha sottoscritto si incontra tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del ccdi.

ART. 15 – NORMA FINALE

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2017.
2. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi non riportate nel presente ccdi o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, a decorrere dall'anno 2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

Seregno, lì 15.12.2016 - SEDUTA DELEGAZIONE TRATTANTE

Delegazione di parte pubblica
IL PRESIDENTE

Delegazione di parte sindacale

RSU

RSU DICCAP

5