

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021 PARTE NORMATIVA

INDICE

CAPO I –INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art.1-Finalità e principi

Art.2--Vigenza ed ambito di applicazione

Art.3–Durata - Revisione

CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art.4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale CAPO III – LE

ALTRE INDENNITÀ

Art.5 - Indennità per le condizioni di lavoro

Art.6 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

Art. 7 - Incentivazione del personale in telelavoro

Art. 8 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

Art. 9 - Piani di razionalizzazione e risparmio

Art. 10 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Art.11- Posizione organizzativa

CAPO IV –LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 12 - Le progressioni orizzontali

CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 - La flessibilità oraria

Art. 14 - La Banca delle Ore

Art. 15 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 16 – Orario multi periodale;

Art. 17 – Modalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art.18 - Integrazione della parte variabile del fondo

VII - NORME FINALI

Art. 19 - Norme finali

CAPO I

INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1 Finalità e principi

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.

Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella L.r. n. 10/2000 allo statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi regionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 9 maggio 2019.

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'EAR Teatro di Messina con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata revisione

Il presente CCDI ha durata annuale sino al 31.12.2021.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 4

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 90, comma 4 del CCRL 09.5.2019, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati con forme di gestione associata.

2. E' destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art. 90 lettere a,b,c,d,e,f ,g del CCRL la parte prevalente del fondo. Una percentuale non inferiore al 30 % della parte variabile del fondo secondo, quanto stabilito dal comma 4 dell'art. 90 CCRL, è destinato alla incentivazione della performance individuale.

3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono liquidati secondo il vigente regolamento di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente.

4. La quota di fondo destinata alla performance organizzativa ed individuale è ripartita tra i settori in base al numero delle unità assegnate alle quali è attribuito il seguente peso:

Posizione giuridica	Peso
A	6,90
B	7,10
C	9,30
D	12,75

Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 4, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo ovvero sono ripartiti nello stesso anno tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale.

CAPO III LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5

Indennità per le condizioni di lavoro

I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 90 lett. a) del CCRL 09.5.2019 e dell'allegato "F", sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

La misura di tale indennità nei limiti fissati dal contratto regionale è fissata in sede di contratto decentrato.

Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e operatori che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile della sicurezza.

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 200,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

I responsabili attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 6

Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

La ripartizione delle risorse comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base di apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione e oggetto di confronto con le parti sindacali.

Art. 7

Incentivazione del personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.

L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art. 8

Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 9

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011

Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 70 % è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Dirigente su proposta dei responsabili interessati.

2. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

3. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 10

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva regionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di Marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo regionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 90, comma 5, del CCRL 09.5.2019, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. Nell'anno 2021 si dà corso esclusivamente alla ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata e l'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCRL 09.5.2019 è fissata a decorrere dal 1 gennaio 2019.

Art. 11

Posizione organizzativa

L'Ente con apposito regolamento disciplinerà, nel rispetto degli artt. 19, 20 e 21 del C.C.R.L. 9.05.2019, i criteri per il conferimento e revoca dell'incarico e la misura dell'indennità.

CAPO IV

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 12

Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 35%.

2. La loro decorrenza è fissata alla data di sottoscrizione del contratto che ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

3. Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dal C.C.R.L. e dalle intese regionali con le OO.SS. è richiesto come acquisito un'anzianità di servizio al 31 dicembre dell'anno precedente di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente.

4. Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente secondo la graduatoria risultante dall'applicazione dei criteri di cui al regolamento;

CAPO V

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13

La flessibilità oraria

1., Salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, è prevista la flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.

2. I dipendenti di cui all'articolo 34, comma 4, CCRL 09.5.2019 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 14

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 15

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano all'occorrenza almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 16

Orario multi periodale

1. È istituito presso l'Ente l'orario multiperiodale.

Con successiva concertazione sarà definito il periodo ed il numero delle settimane in cui i dipendenti potranno svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale come anche le attività che saranno individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

2. Nel periodo di minore concentrazione di lavoro l'orario settimanale non potrà comunque essere inferiore alle 30 ore e nei periodi di maggiore concentrazione non potrà essere superiore alle 42 ore.

3. Le forme di recupero, nei periodi di minor carico di lavoro, possono essere attuate sia mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario sia attraverso la riduzione del numero di giornate lavorative.

Art. 17

Modalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

CAPO VI

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 18

Integrazione della parte variabile del fondo

La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCRL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 88, comma 4, lettere a), b) e c) del CCRL 9.05.2019 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

CAPO VII NORME

FINALI

Art.19

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi regionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021 PARTE ECONOMICA

INDICE

Premessa

Art. 1 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

Art. 2 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

Art.3 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

Art. 4 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

Art. 5 - Risorse destinate a compensare la performance

Art. 6 –Differenziazione del premio individuale

Art. 7 - Disposizioni finali

Art

PARTE ECONOMICA

Premessa

1. Le parti prendono atto che il **fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è stato costituito, da ultimo con Delibera del C.d.a. ed è rispondente alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Le parti prendono atto che l'importo complessivo del Fondo, depurato delle risorse fisse e stabili, ed incrementato delle economie dell'anno è pari ad 249,111,05 (euro Duecento quarantanovemila centoundici/05) e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli

Art.1

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.28 del C.C.R.L., in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 7 e le 24.00), in misura non inferiore a otto prestazioni lavorative mensili, un' indennità mensile pari ad € 95,00;
 - turno festivo: un'indennità aggiuntiva pari ad € 20,00;
 - turno notturno feriale: un'indennità aggiuntiva pari ad € 25,00;
 - turno notturno festivo: un'indennità aggiuntiva pari ad € 35,00;
 - turno notturno festivo – festivo: un'indennità aggiuntiva pari a € 70,00;
 - per ogni turno effettuato nei seguenti giorni di riconosciuta festività nazionale, un'indennità ulteriormente aggiuntiva di € 50,00 (1,6 gennaio; Pasqua e Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1 novembre, 8 – 25 e 26 dicembre, Festa del Santo Patrono). Il personale di cui all'art. 34, comma 4, del C.C.R.L., può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione dei turni notturni. Sono escluse le donne all'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Il budget stanziato per l'anno 2021 è di € 8.930,00

Art. 2

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, è corrisposta:

al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

L'indennità di rischio ammonta ad un importo giornaliero lordo di €3,00 e compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Attività professionale svolta

Il budget stanziato per l'anno 2021 è pari a € 4.680,00

Art. 3

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 200,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. biglietteria, servizio economato).

L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate. Il budget stanziato per l'anno 2021 è pari a € 1.800,00

3. L'indennità di consegnatario/cassiere sarà retribuita con € 50,00; per il vice consegnatario/cassiere l'indennità è ridotta al 50%; Per l'anno 2021 l'istituto è finanziato per complessivi € 1.200,00.

Art. 4

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

1. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria, agli aventi diritto, è destinata con riferimento all'anno 2021 la somma di € 11.507,92.

Art. 5

Risorse destinate a compensare la performance

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono quantificate in €

Per i criteri e l'attribuzione si rimanda al regolamento.

Le stesse costituiscono l'importo minimo utilizzabile per tale istituto.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguano valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 90, comma 4, del CCRL che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

La quota massima del personale valutato, cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 5% per ogni categoria.

Art.7

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi regionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.