



## VERBALE RELATIVO ALL'INCONTRO PER LA DEFINIZIONE DEL CCDI PARTE ECONOMICA 2017

Premesso che:

- in data 6 marzo 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente della Camera di Commercio di Reggio Calabria - parte economica 2017;
- il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 19 del 12/03/2018, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo siglata il 06/03/2018, "*certificando che i costi conseguenti sono compatibili con i vincoli delle disponibilità del bilancio dell'esercizio 2017 e con quelli derivanti dai CCNL e dall'applicazione delle norme di legge*";
- la Giunta Camerale con delibera n.16 del 14 Marzo 2018 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I parte economica 2017;

L'anno 2018, il giorno 15 del mese di Marzo alle ore 12,00, presso la sede della Camera di Commercio di Reggio Calabria si sono incontrati i signori:

### per la parte pubblica

- Dott. ssa Natina Crea, Segretario Generale, Presidente della Delegazione trattante
- Dr.ssa Paola Borgia, Responsabile del Settore Anagrafico e di Regolazione del Mercato e dell'Ufficio Legale, Componente della Delegazione trattante
- Dott.ssa Giulia Megna, Responsabile del Settore Servizi studi e ricerche, per la creazione e la competitività delle imprese e del territorio e dell'Unità di staff "Unità di supporto ai sistemi di qualità, misurazione e valutazione, controllo di gestione" Componente della Delegazione trattante
- Dott.ssa Patrizia Feis Responsabile del Servizio Finanza e Controllo - Componente della Delegazione trattante
- Dott.ssa Eleonora Fiorenza Responsabile del Servizio Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane Componente della Delegazione trattante

### per la parte sindacale:

#### Organizzazioni sindacali territoriali:

- Sig. Giuseppe Delfino, FP CGIL
- Sig. Vincenzo Sera, CISL FP

#### R.S.U.:

- Dott.ssa Marianna Errigo
- Dott.ssa Marina Panella

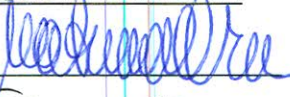


Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il Contratto Collettivo decentrato Integrativo del personale dipendente della Camera di Commercio parte economica 2017.


Letto confermato e sottoscritto.

Per la CAMERA DI COMMERCIO DI REGGIO CALABRIA

- dott.ssa Natina Crea

  
\_\_\_\_\_

- dott.ssa Paola Borgia

  
\_\_\_\_\_

- dott.ssa Giulia Megna

  
\_\_\_\_\_

- dott. ssa Patrizia Feis

  
\_\_\_\_\_

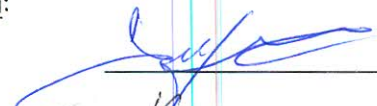
- dott.ssa Eleonora Fiorenza

  
\_\_\_\_\_


Per la parte sindacale:

Organizzazioni sindacali territoriali:

- FP CGIL Sig. Giuseppe Delfino

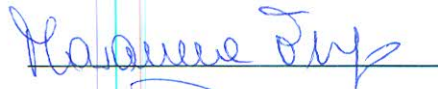
  
\_\_\_\_\_

- CISL FP Sig. Vincenzo Sera

  
\_\_\_\_\_

R.S.U.:

- Dott.ssa Marianna FP CGIL

  
\_\_\_\_\_

- Dott.ssa Marina Panella CISL FP

  
\_\_\_\_\_



Camera di Commercio  
Reggio Calabria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLA  
CAMERA DI COMMERCIO DI REGGIO CALABRIA

ECONOMICO ANNO 2017

Handwritten signatures in blue ink, including the name "Fico" and a small number "1".



**PREMESSA**

La presente intesa, per quanto riguarda la parte pubblica è chiamata ad aggiornare gli indirizzi di cui alla delibera della Giunta Camerale n. 105 dell'11/12/2017.

**Articolo 1 - Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno e/o parziale, della Camera di Commercio di Reggio Calabria, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione - lavoro.

Il presente CCDI si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.

Il presente CCDI disciplina la parte economica per l'anno 2017.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto si applica la normativa legislativa vigente e le disposizioni dei CCNL tuttora vigenti e applicabili.

**Articolo 2 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. La Camera di Commercio promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.

2. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 CCNL 1.04.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c.1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle alte professionalità e delle posizioni organizzative, dell'indennità di comparto e dell'indennità del personale ex 3° e 4° livello e, qualora rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i..

Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di Commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate.

Per l'anno 2017 le parti prendono atto che:

2A) le risorse disponibili consistono in € 390.300,87 di cui:

- ART. 31, COMMA 2, RISORSE DECENTRATE STABILI..... € 361.899,47
- ART. 31, COMMA 3, RISORSE DECENTRATE VARIABILI..... € 28.401,40

2B) le risorse stabili utilizzate all'1/1/2017 sono:

**Risorse stabili utilizzate all'1/1/2017**

Contratto	Descrizione	Importo
1/4/99 -Art.17, comma 2 , lett.b)	Fondo per le progressioni orizzontali (di cui per assegno personale riassorbibile - art.9 co.1 CCNL 9/5/2006 -: € 2.980,90)	53.678,56
1/4/99-Art.17, comma 2, lett.c)	Fondo per le posizioni organizzative (n.3) e le alte professionalità (n. 2)	86.789,98

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]*



22/01/04-Art.32,comma 9	Indennità personale ex 3° e 4° livello (n.3)	193,68
22/01/04-Art.33,comma 4 lett. c)	Indennità di comparto	24.458,76
	Totale risorse utilizzate	<b>165.120,98</b>
	Risorse utilizzabili (361.899,47 - 165.120,98)	<b>196.778,49</b>

2C) Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2017 sono pertanto € 225.179,89 di cui:

- Risorse stabili.....€ 196.778,49
- Risorse variabili 2017 .....€ 28.401,40

3. La parte pubblica propone che le risorse totali per € 225.179,89 siano finalizzate, come negli anni passati, al conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi della Camera, incentivando l'impegno e la qualità delle performance, coerentemente a quanto previsto dall'art. 40 comma 3 bis del d. lgs. n. 165/2001 per ultimo modificato dal d. lgs. n. 141/2011 e che € 162.029,89 siano destinate alla produttività di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1/4/1999 ai sensi del successivo art.3.

4. La quota prevalente delle risorse per la produttività pari ad € 113.420,92 è destinata a premiare la performance individuale.

5. Per l'anno 2017 le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale, ai sensi del successivo art.4, sono destinate come segue a:

- compensare lo svolgimento di particolari attività e l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
- erogare gli incentivi per i concorsi a premi
- finanziare l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali

Art.17,2°comma lett.b) CCNL 1/4/99 (progr. orizzontale)	21.650,00
Art.17, 2° comma lett. d) CCNL 1/4/99 (indennità di rischio, maneggio valori)	1.300,00
Art.17, 2° comma lett. e) CCNL 1/4/99 (indennità di disagio cat. B e C)	1.200,00
Art.17, 2° comma lett. f) CCNL 1/4/99 (indennità specifiche responsabilità)	39.000,00
Art.17, 2° comma lett. g) CCNL 1/4/99	=====
Art.4, comma 4, CCNL 5/10/2001 (incentivo concorso a premi) ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997	=====
Totale	63.150,00

6.Le economie derivanti dalla mancata attribuzione delle risorse stabili anno 2017 andranno ad incrementare le risorse variabili anno 2018 in quanto sono somme già certificate dall'organo di controllo e destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

**Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, c.2, lett. a), del CCNL 1.4.99.**

1. Le logiche del "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Reggio Calabria" approvato con delibera della Giunta Camerale n.104 del 28 dicembre 2011 e successivamente modificato con delibera della Giunta Camerale n. 65 del 26/09/2014 in attuazione degli indirizzi di cui alla delibera consiliare n.131 del 30/12/2010, sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

Fes



2. I compensi destinati a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.
4. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" di cui al comma 1.

#### **Articolo 4 - Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità.**

1. Nel presente articolo sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:

##### **ART.17, COMMA 2, LETT.E), DEL CCNL 1.4.99 ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DA PARTE DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE B E C**

Per quanto attiene le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si precisa che rientrano in tale definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità; di specifiche responsabilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

L'importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

➤ *Prestazioni di lavoro del personale addetto al front office unico*

€ 1,30 per ogni giornata di effettiva presenza che comporti l'applicazione continua all'attività di sportello per tutto l'orario di apertura al pubblico.

L'indennità di disagio per il personale addetto al front office non è cumulabile con il compenso per specifiche responsabilità.

➤ *Personale addetto alla riattivazione impianto di allarme*

L'indennità, pari ad € 1,30 al giorno, è da riconoscere al personale che, a seguito allarme intrusione negli immobili della Camera, è chiamato a riattivare l'impianto. L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualunque titolo prestato.

##### **ART.17, COMMA 2, LETT.F), DEL CCNL 1.4.99 ATTIVITÀ CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE B E C E DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA D NON INCARICATO DI FUNZIONI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità, graduata come da regolamento approvato per ultimo con Determinazione del Segretario Generale n.206 del 6/10/2016 e secondo i contenuti, i criteri e gli importi stabiliti con disposizione di servizio del Segretario Generale:

➤ al personale di categoria D assegnato alle seguenti posizioni di lavoro

4



- Ispettore metrico
- Provveditore
- Area di responsabilità nella riscossione diritto annuale
- al personale di categoria C/B assegnato alle seguenti posizioni di lavoro
- Cassiere
- Referente informatico e referente sistemi informativi
- Personale di categoria D responsabili di ufficio senza posizione organizzativa
- Personale di categoria C responsabili di ufficio o procedimento amministrativo complesso

L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente previa verifica (da parte del Segretario Generale) dell'effettivo disimpegno dei compiti di responsabilità su proposta motivata del Responsabile del Servizio/Responsabile del Settore; spetta per i soli periodi di effettivo svolgimento dei compiti e cessa di essere corrisposta in caso di revoca delle relative responsabilità, è proporzionalmente ridotta nei casi di assenza e nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Al personale formalmente incaricato di sostituire, nei casi di assenza, i titolari delle posizioni di lavoro o che svolgano attività che comportano specifiche responsabilità, verrà riconosciuta l'indennità stabilita per il titolare, graduata secondo la categoria di appartenenza come da Regolamento e proporzionata al periodo di effettivo disimpegno delle posizioni di lavoro o dei compiti di responsabilità.

Le posizioni di lavoro, implicanti le particolari responsabilità di cui sopra, devono risultare assegnate da atto formale di conferimento di incarico del Segretario Generale, per le aree di rispettiva competenza. L'incarico deve necessariamente essere a tempo determinato e nel caso di conferma/rinnovo deve essere motivato in relazione alla qualità e risultati dell'incarico in precedenza disimpegnato.

Qualora il dipendente, prima della scadenza del provvedimento, non sia più titolare della specifica responsabilità per effetto di mobilità interna, cessazione dal servizio ecc..., il Dirigente deve predisporre il relativo atto di revoca.

L'atto di nomina e di revoca devono pervenire all'Ufficio Risorse Umane per gli adempimenti connessi all'erogazione del compenso e per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

In applicazione del D.Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

#### ART. 36 DEL CCNL 14.9.2000 INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'importo dell'indennità è pari a:

- € 0,52 giornalieri per valori medi mensili fino ad € 516,45;
- € 1,30 giornaliere per valori medi mensili da € 516,46 ad € 3.000,00
- € 1,55 giornaliere per valori medi mensili superiori ad € 3.000,00.

L'indennità compete per le giornate di effettiva assegnazione a compiti di maneggio di denaro o titoli equivalenti.

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio cassa ragioneria, cassa sportelli front-office, .....).

L'indennità è liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.



**ART. 37 DEL CCNL 14.9.2000 INDENNITÀ DI RISCHIO**

1. Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

2. Devono essere prese in considerazione le condizioni e l'ambiente di lavoro. Il rischio, pertanto, non può essere correlato automaticamente al possesso di un profilo.

3. Le parti concordano che l'indennità di rischio, nella misura di cui sopra, compete al personale soltanto e quando è in servizio di conduzione delle autovetture in dotazione alla Camera compatibilmente con il profilo professionale rivestito. La guida è, altresì, consentita al personale con funzioni ispettive.

**INCENTIVI PER CONCORSI A PREMI (EX ARTT. 4, COMMA 4, CCNL 5/10/2001 E 43 L. 27.12.1997, N.449)**

Si rinvia alla disciplina adottata dall'Ente con Determinazione Presidenziale n.11 del 17/4/2003 ratificata dalla Giunta Camerale con delibera n.59 del 15/5/2003.

**Articolo 5 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art.9 del CCNL 11.4.2008**

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Reggio Calabria al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente secondo il sistema di valutazione adottato con determina del Segretario Generale n. 297 del 23/12/2003 e nel rispetto delle normative vigenti.

2. Nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del sistema permanente di valutazione e sulla base della categoria giuridica di appartenenza (B - C e D), sino ad un massimo del 50% del personale candidabile con arrotondamento per eccesso, come da indirizzo stabilito dalla Giunta Camerale con delibera n.105 dell'11/12/2017.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno delle categorie, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31/3/99 e dagli art. 34 e 35 del CCNL 22/01/04, secondo la disciplina dell'art. 18 del CCDI 13/09/2004 e del vigente sistema di valutazione e in conformità all'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, nell'anno 2017 sono destinate risorse per € 21.650,00.

3. La disciplina di legge e contrattuale dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e dalle relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi.

4. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione e una valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutivi;
- il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolato in base alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio 2014 - 2016; in caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- titoli di studi e professionali (abilitazioni); esperienza professionale in termini di significatività e specialismo, competenze integrative (solo per la categoria D);

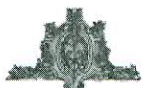
Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in black ink at the bottom center.

Handwritten initials in black ink at the bottom center.

Handwritten initials and the number '6' in black ink at the bottom right.





- le progressioni orizzontali hanno decorrenza dal 1° Gennaio di ciascun anno;
- la collocazione nella fascia di merito con un livello di performance individuale più elevata per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione di tale progressione economica orizzontale.

La progressione orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui risulta approvata la relativa graduatoria (Nota MEF-RGS n. 17635 del 27/02/2014).

#### **Articolo 6 - Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo.**

1. I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
  2. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite con cadenza annuale.
  3. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI la Camera di Commercio di Reggio Calabria può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione, come previsto dal comma 3-ter dell'art. 40 del D.Lgs.165/01 aggiunto dall'art. 54 del D.Lgs. n.150/09.
- Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis del citato D.Lgs.n.165/01.

#### **Articolo 7 - Vincoli e interpretazione autentica**

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
  2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
  3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.
- L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

#### **Articolo 8 - Disposizioni finali**

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
2. Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.
3. 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, several smaller ones below, and a date '7' written in the bottom right corner.