

**UNIONE DI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA (PV)
COMUNI DI CANNETO PAVESE – CASTANA – MONTESCANO
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2018**

L'anno 2018, il giorno 28 del mese di DICEMBRE presso la sede dell'Unione, presso il Municipio di Canneto Pavese, alle ore 13,15

tra la parte pubblica rappresentata da:

- Segretario Comunale Presidente del. tratt. di parte pubblica – Dott. Giuseppe De Luca;
- Rag. Maria Rosa Casella – Responsabile del Servizio Finanziario

e la parte sindacale rappresentata da:

- CISL FP – Sig.ra Giuliana Scaglia
- CGIL
- UIL
- Sig. Fabio Mancin – R.S.U.

Vista la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 15 del 15/11/2018 con cui si è provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate, parte stabile, per l'anno 2018;

Vista la deliberazione di Giunta n. 55 del 03/11/2018 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica ed approvazione delle linee di indirizzo nella contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2018, nella cui parte dispositiva si evidenziava che, vista la natura dei compiti svolti dalla delegazione, non prettamente gestionali, ma anche di regolazione di materia avente in parte rilievo politico, la delegazione trattante si sarebbe attenuta ai criteri e alle linee guida indicate dalla Giunta dell'Ente, anche informalmente e per le vie brevi;

Vista la deliberazione di Giunta n. 60 del 15/12/2018 di approvazione del Regolamento concernente la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, ed espressione di ulteriori linee di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione decentrata integrativa per il 2018;



Vista la determina n. 17 del 18/12/2018 con la quale il Responsabile del Servizio Finanziario ha costituito in via definitiva il fondo dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina (PV) per l'anno 2018.

Premesso che la RSU e le Organizzazioni sindacali sono state convocate per il giorno 12.12.2018 presso la sede dell'Unione ai fini della discussione relativa alla ipotesi di contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2018;

Considerato che l'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi prevedono;

Preso atto che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL Funzioni locali per il periodo 2016-2018;

Preso atto che l'art. 2, c. 3, CCNL 21 maggio 2018 dispone che gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione (20 giugno 2018);

Richiamato preliminarmente l'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, concernente le modalità della costituzione del *Fondo risorse decentrate*.

Dato atto, in particolare, che l'art. 67 C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 stabilisce quanto segue: "1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi."

Richiamato, altresì, l'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, secondo il quale il totale del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2018 (comprensivo di risorse stabili e di risorse variabili) non potrà essere superiore al fondo determinato per l'anno 2016.

Dato atto, in particolare, che l'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce quanto segue: "2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio



2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

Dato atto che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo è stata tempestivamente trasmessa, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. stipulato il 22.01.2004, all'Organo di Revisione economico-finanziaria per il prescritto parere sulla compatibilità dei costi;

Visti gli artt. 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, definitivamente sottoscritto in data 22/01/2004, che disciplinano le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente nonché i tempi e le procedure per la stipulazione dei C.C.D.I.;

Rilevato che l'art. 4 del citato C.C.N.L. 22/01/2004 al comma 1 specifica che "le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del C.C.N.L., sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale";

Visto l'art. 67 del CCNL del comparto funzioni locali stipulato il 21 maggio 2018;

Dato atto che, anche nel nuovo quadro ordinamentale inaugurato dal decreto legislativo n. 150/2009, rimane alla competenza della contrattazione decentrata integrativa la individuazione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ed in particolare, in applicazione del combinato disposto dell'articolo 29, dell'art.31 c.2 del d.lgs.150/2010 e dell'art.40 comma 3bis del dlgs.165/2001, il trattamento accessorio resta nella disponibilità della contrattazione collettiva;

Considerato che la contrattazione decentrata integrativa è finalizzata all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi (circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 7/2010);

Preso atto, pertanto, con riferimento alle implicazioni ed al rapporto tra sistema di valutazione della performance e trattamento economico accessorio, che è dato desumere che il potere normativo degli enti si spinge sino a definire la cornice di riferimento del sistema di valutazione entro la quale la contrattazione dovrà determinare le relative conseguenze economiche per i lavoratori;

Definito quindi da parte dell'Ente il sistema della valutazione e che gli effetti della valutazione sulla retribuzione accessoria sono gestiti in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle regole vigenti definite dai CCNL in materia di erogazione degli emolumenti accessori, direttamente connessi al sistema di valutazione;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 35 del 12.12.2016 di approvazione del Regolamento per la misurazione valutazione e gestione della performance;

Richiamata la delibera di Giunta n. 60 del 15/12/2018 di approvazione del Regolamento concernente la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;

Visti:

- il D.Lgs n.165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.

Visto il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Dato atto che la parte pubblica, la RSU e le Organizzazioni sindacali convocate per il giorno 12.12.2018 presso la sede dell'Unione, hanno concordato la preintesa del contratto integrativo decentrato per l'anno 2018;

Vista la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 65 del 22.12.2018, immediatamente eseguibile, con cui il Presidente della delegazione trattante è stato autorizzato alla sigla del contratto definitivo;

Tutto ciò premesso e considerato, si stipula il presente CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO.

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina.

Art. 2 - Validità e durata

Il presente CCDI ha validità annuale, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018.

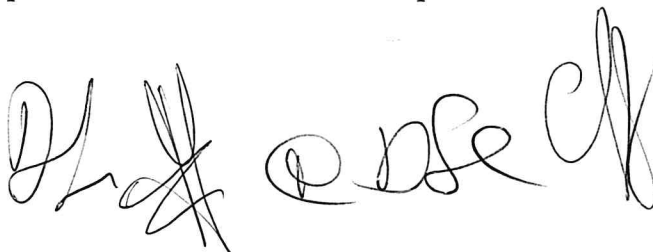
Conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo.

Potrà essere modificato a seguito di norme contrattuali o di legge modificative o integrative.

Art.3 - Criteri generali di ripartizione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Si richiama preliminarmente la deliberazione di Giunta n. 35 del 12.12.2016 di approvazione del Regolamento per la misurazione valutazione e gestione della performance;

In particolare, la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:



- a) alla garanzia della flessibilità, dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di valutazione;
- b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e piano degli obiettivi. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Al fine di legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio è necessaria la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento deve essere condizionata la erogazione degli incentivi, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante, come risultante dalla applicazione del vigente sistema di valutazione, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

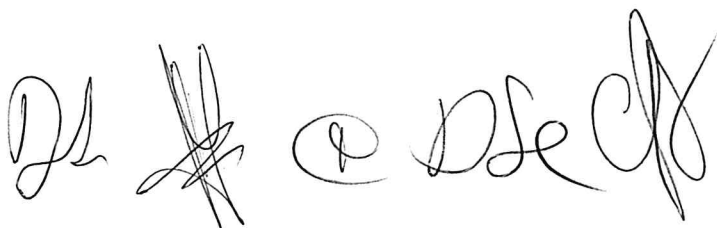
Art. 4 – Quantificazione del Fondo

La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni sindacali e la RSU.

Per l'anno 2018 la consistenza definitiva del fondo, parte stabile, è stata quantificata con determinazione n. 15 del 15/11/2018 del Responsabile del Servizio Finanziario in € 23.882,37.

Per la definizione del fondo - parte variabile - in conformità agli indirizzi espressi dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 60 del 15/12/2018, il responsabile del servizio finanziario ha quantificato in via definitiva la parte variabile in € 2.513,42.

Dato atto pertanto che la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2018 è la seguente:



5

RISORSE DECENTRATE DI NATURA STABILE	23.882,37
RISORSE DECENTRATE DI NATURA VARIABILE	2.513,42
TOTALE FONDO 2018	26.395,79

Art. 5 – Utilizzo del Fondo

Dalla somma delle risorse stabili e delle risorse variabili risulta un totale generale di risorse disponibili pari a euro 26.395,79.

Tali somme finanziano, in primo luogo, le voci di salario accessorio previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale e non sono riconducibili al trattamento economico di prestazione.

UTILIZZO DI PARTE STABILE	€
Progressioni orizzontali	16.796,08
Indennità di comparto	5.959,20
Totale	22.755,28

UTILIZZO DI PARTE VARIABILE	€
Produttività – performance individuale	1.485,41
“Fondi per la progettazione e l’innovazione”	2.155,10
Totale	3.640,51

I compensi relativi alla nuova progressione economica prevista saranno erogati a conclusione della selezione disciplinata dal successivo articolo 6.

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai dipendenti interessati a conclusione del processo valutativo, in base a quanto stabilito nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta n. 35/2016.

I compensi di cui ai “Fondi per la progettazione e l’innovazione” saranno ripartiti sulla base dei criteri previsti nell’apposito Regolamento approvato con deliberazione di Giunta dell’Unione n. 60 del 15/12/2018

ART. 6 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio.

Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure che seguono:

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. In sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio budget.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Servizio Personale (per tutti i settori) o il Segretario comunale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

Punti 70: Qualità della prestazione resa risultante dalle valutazioni della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure;

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del periodo considerato, si terrà conto delle valutazioni rese nei diversi Enti di appartenenza.

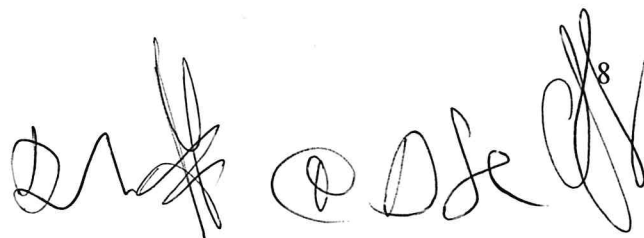
Punti 20: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento e un ulteriore punteggio massimo di 5 per l'attestazione di significative esperienze lavorative di accrescimento professionale negli ambiti di riferimento;

Punti 10: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:

Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; eccetera).

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, both appearing to be stylized and possibly representing official roles.

5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve a) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi. b) non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione, ad esclusione di richiami verbali e scritti (censura).
6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
7. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale o del Segretario comunale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale o al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Servizio Personale o il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente, arrotondata ad almeno n. 1 dipendenti. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente, arrotondata ad almeno n. 1 dipendenti.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il Servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
11. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale può essere ridotto ad un minimo di 24 mesi.
12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso questo o altri enti, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente punto 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5.
14. In caso di parità di posizione, saranno utilizzati i seguenti due criteri nell'ordine:
Maggiore permanenza nella categoria di appartenenza;
Maggiore anzianità di servizio.



Si procederà, alla formazione di una graduatoria unica per categoria. Di tale graduatoria, depositata presso l'ufficio ragioneria, sarà data apposita comunicazione con avviso all'albo pretorio.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente punto 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al punto 1 del presente articolo.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel periodo oggetto di valutazione.

Con il provvedimento di approvazione della graduatoria viene attribuito ai dipendenti il livello economico superiore.

Per l'anno 2018 si prevede di attivare n. 1 percorso di progressione economica all'interno dell'area Servizio Territorio categoria B con decorrenza 1.12.2018.

Art. 7 – Dichiarazioni programmatiche

Le parti si danno reciprocamente atto della opportunità di rinviare al 2019 la definizione della parte normativa, anche in relazione all'esigenza di procedere ad una ricognizione complessiva dell'articolazione organizzativa attraverso la **pesatura e riequilibrio** delle responsabilità afferenti i diversi settori al fine di prevedere, ove opportuno, modifiche organizzative, secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 agli artt. 13 c. 3, e 15 c. 4.

La parte pubblica richiede che, anche sulla base delle risorse che il nuovo contratto nazionale metterà a disposizione dei fondi per la contrattazione, nel 2019 possa essere intrapreso un percorso di valorizzazione della professionalità del Responsabile del Servizio Tributi, anche in ragione dell'esigenza, imposta dal CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 agli artt. 13 c. 3, e 15 c. 4. di procedere ad una ricognizione complessiva dell'articolazione organizzativa attraverso la pesatura e la ridefinizione delle Posizioni Organizzative attualmente esistenti per conformarle al dettato normativo.

Parimenti, e per le ragioni appena evidenziate, le parti pubblica, sindacali e la R.S.U. richiedono che nel 2019 possa essere intrapreso un percorso di ulteriori progressioni orizzontali e in particolare:

- n. 1 percorso di progressione economica all'interno dell'area Servizio segreteria, affari generali, servizi alla persona, per i dipendenti di categoria B;
- possibili ulteriori percorsi di progressione economiche.

Art. 8 – Fondo per il compenso straordinario

Il fondo per il compenso per lavoro straordinario ammonta per l'anno 2018 ad € 3.518,05.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale, devono essere preventivamente autorizzate sulla base delle esigenze dell'ente.

Art. 9 - Riposo compensativo



Le ore di straordinario possono dar luogo a riposo compensativo, quantitativamente equivalente alla durata della prestazione resa, in luogo del relativo compenso economico (art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000).

Il periodo di recupero compensativo deve essere computato a ore lavorative corrispondenti alle ore di straordinario prestate. Le ore cumulate possono dar luogo anche ad un riposo compensativo pari a una o più intere giornate lavorative, purché sia rispettato il conteggio delle ore. Il riposo compensativo non dà titolo a percepire la maggiorazione percentuale del valore del lavoro straordinario; quindi per ogni ora di straordinario viene riconosciuto il corrispondente riposo compensativo di un'ora. Il termine entro cui fruire del riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di servizio, è fissato al 30 giugno dell'anno successivo a quello in cui è stata resa la prestazione straordinaria.

Art. 10 – Interpretazione autentica

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale, il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Art. 11 – Disposizioni finali

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente disposizione contrattuale in materia. Per quanto non espressamente modificato con il presente accordo restano in vigore, in quanto applicabili e conformi a legge e ai vigenti CCNL, le disposizioni dei CCDI precedenti.

Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

Canneto Pavese ...2.8/12/2018

Letto, approvato, sottoscritto.

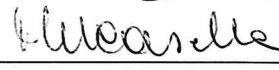
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Dott. Giuseppe De Luca

Rag. Maria Rosa Casella

Ing. Daniele Sclavi




LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CISL FP - Giuliana Scaglia



CGIL

UIL

R.S.U. - Fabio Mancin

