

Comune di BAGNOLO CREMASCO
Provincia di CREMONA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI BAGNOLO CREMASCO PARTE NORMATIVA PER GLI ANNI
2019-2020-2021 PARTE ECONOMICA PER LA'NNO 2019**

**ART. 1 – OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bagnolo Cremasco e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di maggio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente

ART. 2– SERVIZI MINIMNI ESSENZIALI

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/OO nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle 00.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle 00.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

ART. 3 – FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art.4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art.49 ter comma 8 del CCNL 21.5.2018 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art.5 comma 3 lett.i) possono proporre modifiche a tale piano.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 49 ter comma 8 del CCNL 21.5.2018 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei

soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado

ART. 4 – DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 5.175,91.

2. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del Settore ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.

3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

ART. 5 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

**ART.6 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Con deliberazione G.C. n. 138 del 09.11.2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate 2019 in applicazione del CCNL del 21.5.2018, per un totale di Euro 56.670,20, di cui Euro 47.314,95 per la parte stabile ed Euro 9.355,25 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, così come quantificato nel prospetto sotto indicato:

DESCRIZIONE: FONDO RISORSE DECENTRATE	2019
RISORSE STABILI	
Unico importo consolidato anno 2003 (art.31 c.2CCNL 2002-2005)	53.491,53
Incrementi CCNL 2002-05 (art.32 cc.1,2,7)	5.568,84
Incrementi CCNL 2004-05 (art.4 cc.1,4,5 parte fissa)	
Incrementi CCNL 2006-09 (art.8 cc. 2,5,6,7 parte fissa)	
Risparmi ex art.2 c.3 D.LGS.165/2001	
Riteterminazione per incremento stipendio –dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2002-05 – n.1 CCNL 2008-09	
Incremento per riduzione stabile straordinario (art.14 C1 CCNL 1998-2001)	
Incremento per processi decentramento e trasferimento funzioni (art.15 C.1 lett.L) CCNL 1998-2001	
Quota di €.83,20 Personale in sviluppo al 31.12.2015 Art.67 comma 2 CCNL 2016-2018 Lettera A) solo dal 2019	1.664,00
Differenziali Posizioni di sviluppo Art.67 comma 2 CCNL 2016-2018 Lettera B)	1.032,05
Incremento per riorganizzazione con aumento dotazione organica (art.15, C.5 CCNL 1998-2001 parte fissa)	
Ria e assegni ad personam personale cessato (art.4 C.2 CCNL 2000-01) dal 2011	1.232,07
Ria e peo personale cessato CCNL21.5.2018 art.67 comma 2 lett.a)	567,82
Riduzioni fondo per personale Ata, P.O. processi di esternalizzazione	-2.000,00
Decurtazioni del fondo –parte fissa – art.1 comma 236 legge 208/2015	-4.980,70
Decurtazione del fondo –parte fissa- art.23 comma 2 del D.Lgs.75/2017	
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi	-9.260,66
Totale risorse stabili	47.314,95
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
Sponsorizzazioni, accordi, collaborazione, ecc.(art.43 L.449/1997, art.15 C.1 lett.D)CCNL 1998-2001	
Recupero evasione Ici (art.4 C3 CCNL 2000-2001 ART.3c.57 L.662/1996, art.59 C.1 lett.P) D.Lgs.446/1997)	
Specifiche disposizioni di legge (art.15 C.1 lett.K) CCNL 1998-01)	
Integrazione fondo CCIAA in equilibrio finanziario (art.15,C.1 lett.N) CCNL 1998-2001)	

Nuovi servizi e riorganizzazione senza aumento dotazione (art.15, C.5 CCNL 1998-2001 parte Variabile)	
Integrazione 1,2%(art.15 C.2 CCNL 1998-2001)	4.861,44
Messi Notificatori (art.54 CCNL 14.9.2000)	
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (art.27 CCNL 14.9.2000)	
Incentivi per funzioni tecniche (art.113 del D.Lgs.50/2016)	
Decurtazioni del fondo parte variabile	-762,27
Totale risorse soggette al limite	4.099,17
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
Economie fondo anno precedente (art.17 C.5 CCNL 1998-2001)	342,24
Economie fondo straordinario confluite (art.14 C.4 CCNL 1998-2001)	2.013,84
Quote per la progettazione (art.15, C.1 lett.K), CCNL 1998-2001; art.92, CC. 5-6, D.Lgs.163/2006)	
Incentivi per funzioni tecniche (art.113 del D.Lgs.50/2016)	
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (art.27 CCNL 14.9.2000)	
Sponsorizzazioni, accordi, collaborazione, ecc. (art.43 L.449/1997, art.15 C.1 lett.D) CCNL 1998-2001	2.900,00
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.15, C.1 lett.K); art.16, CC.4 e 5 D.L.98/2001)	
Totale risorse variabili NON soggette al limite	5.256,08
Totale risorse variabili	9.355,25
TOTALE FONDO	56.670,20

ART. 7 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 per un totale di €56.670,20, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2019

Indennità di comparto	CCNL 2004 art.33	4.711,56
Progressioni economiche orizzontali in essere	Art.17 c.2 lett.b CCNL 1.4.99	22.230,71
Progressioni economiche nuove	Art.68 comma 2 lett.j) CCNL 21.5.2018	3.000,00
Lavoro straordinario	Art.14 CCNL 1.4.99	5.175,91
Indennità stato civile/anagrafe/elettorale	Art.70-quinquies comma 2 lett.a) CCNL 21.5.2018	400,00
Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art.70 quinquies CCNL 21.5.2018	Art.68 comma 2 lett.e) CCNL 21.5.2018	2.916,66
Indennità di turno	Art.68 comma 2, lett.d) CCNL 21.5.2018	2.800,00
Indennità di servizio esterno	Art.56 quinquies CCNL 21.5.2018	456,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis CCNL 21.5.2018	Art.68 comma 2 lett.c) CCNL 21.5.2018	710,00
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui €. 2.900,00 per sponsorizzazioni	Art.68 comma 2 lett.a) e b) CCNL 21.5.18	14.269,36
Totale		56.670,20

ART.8 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'art.7, comma 4, lett.a) del CCNL 21.5.2018, ammontano a €. 710,00.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, condizioni di lavoro è destinata a remunerare nel nostro Comune lo svolgimento di attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
3. L'indennità di cui al comma 1 è definita nella seguente misura:
 - per gli operai 1,25 al giorno
 - per la cuoca della scuola dell'infanzia €.1,50

ART. 9– INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018

1. Al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è destinata, di cui all'art.70 quinquies del CCNL 21.5.2018 la somma di €.2.916,66. Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

-compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018):

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabile del settore edilizia privata, urbanistica, preposto per operai e lav.access.	€. 2.500,00
Responsabile del settore socio-assistenziale (l'importo annuale è di €. 2.500,00, tale importo è rapporto a due mesi di effettiva partecipazione alla specifica responsabilità)	€. 416,66

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
	Rho Nicoletta: settore edilizia privata, urbanistica, preposto per gli operai il lavoro di carattere accessorio.	D/2	1	€. 2.500,00
	Valerani Chiara: settore cura e benessere degli anziani, inclusione sociale, monitoraggio c/o centri diurni, iniziative per il tempo libero, settore disabili, interventi tutela minori, sostegno delle famiglie, supporto per sostegno scolastico, attivazione percorsi specifici, predisposizione interventi per sostegno adulti in difficoltà per due mesi	D/2	1	€.416,66

- compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente:

- Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe (n.2 dipendenti)	€ 400,00

ART. 10 – INDENNITA' DI TURNO

Al finanziamento dell'indennità di turno per il personale della polizia locale è destinata la somma di €2.800,00.

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.23 del CCNL 21.5.2018

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

3. L'indennità è prevista solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 del CCNL 21.5.2018.

ART. 11 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata la somma di €. 456,00.

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa *ai servizi esterni di vigilanza* e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

1. Il servizio di vigilanza viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi di vigilanza esterni alla sede dell'Ente per almeno tre ore dell'**orario ordinario giornaliero di lavoro**.
2. Sono considerati servizi esterni di vigilanza:
 - a) Vigilanza sul territorio
 - b) Pattugliamento
 - c) Controllo mercato
 - d) Attraversamento scuole
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in **Euro 1,00** per ogni giornata di servizio **ORDINARIO** svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate. *(non è considerato servizio esterno l'attività esterna svolta in orario straordinario)*.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, a consuntivo, dietro presentazione di attestazione da parte del Responsabile.

ART.12 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

Le progressioni economiche orizzontali storiche a carico del Fondo per le Politiche delle Risorse Umane e per la Produttività risultano in €. 22.230,71.

Le parti riunite in data 5.3.2019 hanno concordato per di utilizzare una somma pari a €. 3.000,00 per le progressioni economiche orizzontali, dal 1.7.2019, così suddivisa nelle categorie:

- €.2400,00 per il personale della categoria D,
- €. 300,00 per il personale della categoria B,
- €. 300,00 per il personale della categoria A

Si individuano i seguenti requisiti di accesso per le progressioni orizzontali:

- avere alla data in cui decorre la progressione orizzontale, un'anzianità minima, acquisita presso il Comune di Bagnolo Cremasco, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di tre anni,

-Non avere ricevuto, nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione orizzontale, sanzioni disciplinari.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle valutazioni del triennio 2016-2017-2018 sommata all'esperienza maturata.

Passaggi nelle categorie A-B-C-D	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Media delle valutazioni del triennio antecedente la selezione	Come da scheda di valutazione	50
Esperienza acquisita	Punti 1,0 per anno o 0,083 per mese di servizio nella categoria di appartenenza	50

Quindi si procederà a formulare una graduatoria suddivisa per categoria economica.

ART.13- INDENNITA' DI COMPARTO

Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del Comparto delle Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico, è stata istituita l'Indennità di Comparto dall'art. 33 del C.C.N.L. 22.01.2004. Il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito elencate:

Per l'anno 2019 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € **4.711,56**.

ART.14 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- 1.La somma destinata ai premi correlati alla performance ammonta a €. 14.269,36 di cui €. 2.900,00 per sponsorizzazioni.
- 2.Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, con il sistema di valutazione già in essere.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente. La percentuale di risorse relative alla performance organizzativa è stabilita nella misura del 70%.
4. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali e all'assunzione di specifiche responsabilità, come verranno definiti dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base all'apporto individuale di ciascuno.La percentuale di risorse relative alla performance individuale di cui all'art.68 comma 3 CCNL 21.5.2018 è stabilita nella misura del 30%.

ART. 15 – ORARIO DI LAVORO – FERIE, PERMESSI E ALTRE ASSENZE.

Per l'orario di lavoro, le ferie, permessi e altre assenze si fa riferimento al CCNL 21.5.2018, alle disposizioni approvate dalla Deliberazione di G.C. n.99 del 19.11.2016.

ART. 16 – BUONI PASTO

Possono usufruire del buono pasto previsto dalla normativa contrattuale i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane

ART.17– DISPOSIZIONI FINALI

- 1.Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro 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, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

.....,

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

OO.SS. Territoriali

