



COMUNE DI LANCIANO

Città Medaglia d'Oro al V.M.
- PROVINCIA DI CHIETI -

C.A.P. 66034

TEL. 0872.7071 - FAX 0872.40443

P.I. 00091240697

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

Premesso che:

- in data 17.12.2020 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente del comparto regioni ed autonomie locali;
- che determinati istituti contrattuali sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa, secondo le disposizioni del richiamato art.40 del D.Lgs. n.165 del 30.03.2001, che prevede diversi livelli di contrattazione collettiva e demanda al CCNL le materie ed i limiti entro i quali deve svolgersi la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- in data 22 dicembre 2021 è stata siglata l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo normativo Area della Dirigenza;
- il Collegio dei Revisori di questo Ente, sulla base della relazione illustrativa in data 22.12.2021 a firma del Presidente della delegazione di parte pubblica e della relazione tecnico-finanziaria in data 24.12.2021 a firma del Responsabile del Settore Affari Generali, in data 28.12.2021 (verbale n.73), ha rilasciato la certificazione ai sensi degli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. su detta ipotesi contrattuale;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 333 del 29.12.2021, esecutiva, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI normativo di che trattasi;

il giorno 29 dicembre 2021

previa regolare convocazione, ha avuto luogo, in modalità mista, l'incontro tra il Presidente della delegazione di parte pubblica e i soggetti sindacali sotto indicati:

Parte Pubblica:

Dott.ssa Mariella COLAIEZZI - Segretario Generale
Presidente della delegazione trattante di parte datoriale

P

Parte Sindacale:

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone dei Sigg:

	Pres./Ass.
Carminе GASBARRO – C.G.I.L. – F.P.	P
Francesco BATTISTELLA CISL-FP	A
Davide FARINA - U.I.L.- FPL	P
Rappres. SIND. – DIREL	A

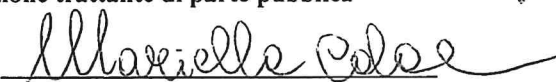
./.



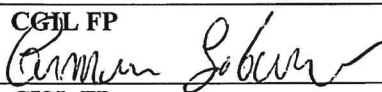

Al termine le parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo normativo - Area della Dirigenza - del Comune di Lanciano, nel testo siglato in data 22.12.2021 che si allega al presente atto:

Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica

(Dott.ssa Mariella COLAIEZZI)



I componenti della delegazione di parte sindacale

CGIL FP 	U.I.L.- FPL  Firmato digitalmente da ANGELUCCI MARCO C=IT
CISL FP	DIREL



COMUNE DI LANCIANO

Città Medaglia d'Oro al V.M.

- PROVINCIA DI CHIETI -

C.A.P. 66034

TEL. 0872.7071 - FAX 0872.40443

P.I. 00091240697

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO AREA DELLA DIRIGENZA

L'anno 2021, il giorno ventidue del mese di dicembre nella sede del Comune di Lanciano, a seguito di convocazione per l'esame dell'ipotesi di CCI Normativo Area Dirigenza, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte datoriale, nelle persone di:		Pres./Ass.
	Dott.ssa Mariella Colaiezzi - Segretario Generale, Presidente	P
	Dott.ssa Gabriella Calabrese – Dirigente del Settore AFFARI GENERALI	P
	Dott. Paolo D'Antonio – Dirigente del Settore PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	P

Delegazione sindacale - Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:		Pres./Ass.
	Rappres. Territoriale Sindac. F.P. C.G.I.L.	P
	Rappres. Sindac. Territoriale CISL-FP	A
	Rappres. Sindac. UIL FPL	P
	Rappres. Sindac DIREL .	A

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'IPOTESI del Contratto Collettivo Integrativo Normativo dell'Area della Dirigenza del Comune di Lanciano come da documento allegato



COMUNE DI LANCIANO
Città Medaglia d'Oro al V.M.
Provincia di Chieti

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO
AREA DELLA DIRIGENZA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO PER I DIRIGENTI

Premessa

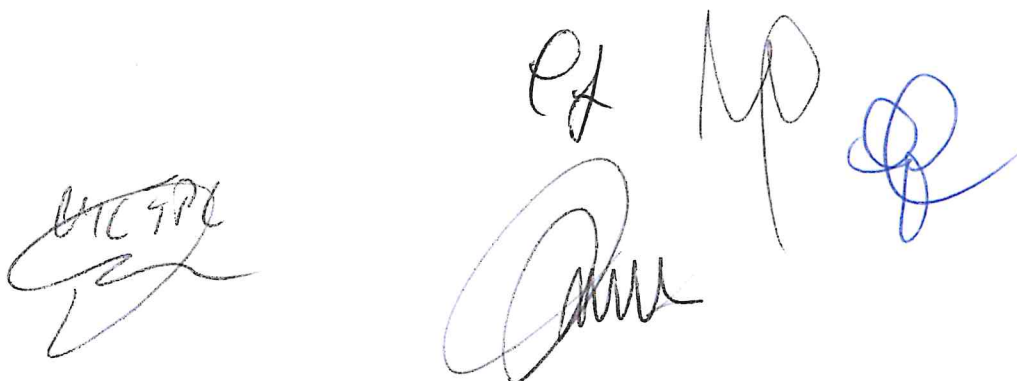
Il 17 dicembre 2020 ARAN e sindacati rappresentativi hanno sottoscritto, in via definitiva, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2016-2018 per il personale dell'Area delle Funzioni Locali, che, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNQ del 13 luglio 2016, ricomprende, oltre ai dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali, i dirigenti professionali, tecnici e amministrativi delle amministrazioni del comparto Sanità, nonché, in relazione a quanto previsto dalla legge n. 7 agosto 2015, n. 124, i segretari comunali e provinciali, al termine di una trattativa condotta tutta in videoconferenza.

Il nuovo testo contrattuale prevede una parte comune e tre Sezioni speciali dedicate alle tre categorie di Dirigenti destinatari; la parte comune regola istituti applicabili a tutte le tre categorie di dirigenti ed è improntata ad alcune linee-guida fondamentali: a) revisione delle previgenti normative per adeguarle alle innovazioni legislative succedutesi nel decennio di assenza di rinnovi contrattuali con particolare riferimento, tra l'altro, alla disciplina delle relazioni sindacali ed alla materia disciplinare; b) armonizzazione degli istituti normativi del c.d. "pacchetto sociale" (congedi, ferie solidali, etc.) già inseriti nei contratti di comparto e delle aree dirigenziali della tornata in questione; c) "manutenzione" di alcuni istituti che sono stati adeguati alle esigenze interpretative riscontrate nel tempo: questa tendenza è stata seguita anche nella disciplina delle tre sezioni speciali. Delle tre Sezioni speciali, la Sezione Dirigenti contiene le disposizioni per i dirigenti degli enti e delle amministrazioni già destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area II.

L'Ente deve regolare, con la contrattazione decentrata integrativa, esclusivamente le materie e gli ambiti alla stessa demandati, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale, per concorrere agli obiettivi complessivi del sistema delle relazioni sindacali:

- attuare il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- migliorare la qualità delle decisioni assunte;
- sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'VTC 4PL' with a flourish underneath; a large, stylized signature; a signature that looks like 'MP' with a vertical line; and a signature consisting of several overlapping loops.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Oggetto, applicazione, durata e decorrenza

Art. 1 – Oggetto

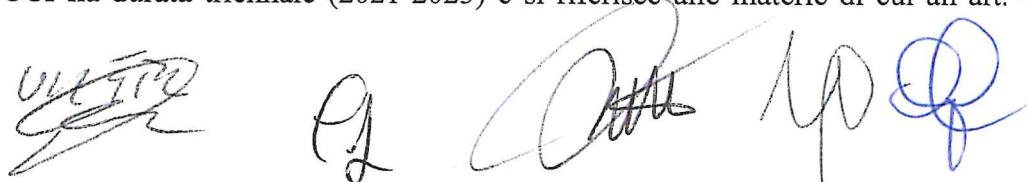
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dal CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali del 17/12/2020.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dal CCNL. Precisamente, sono le seguenti (art. 45 del CCNL AREA F.L. 17.12.2020):
 - a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57;
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30;
 - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
 - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Lanciano, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o comunque inserito nell'organico dell'ente.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati, salva diversa specifica indicazione prevista dal CCI stesso.

Art. 3 - Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il presente CCI ha durata triennale (2021-2023) e si riferisce alle materie di cui all'art. 45 del CCNL 17/12/2020.



2. Il presente CCI contratto decentrato integrativo ha efficacia dal giorno successivo alla data di sua definitiva sottoscrizione, salvo diversa decorrenza indicata nei singoli articoli in relazione a specifici istituti oggetto di disciplina.

3. Le disposizioni di cui al presente contratto conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente.

CAPO II

Relazioni Sindacali

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Per il sistema delle relazioni sindacali, strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo, a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, si fa esplicito rinvio a quanto stabilito nel Titolo II Capo I del CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali del 17.12.2020.

Art. 5 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, che obbliga reciprocamente le parti, queste si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il loro significato, con interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso è necessario formalizzare la richiesta di convocazione fornendo sintesi o breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; comunque, deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi aventi carattere di generalità.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della sua vigenza.

4. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II

ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6 – Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 45, lettera a) C.C.N.L. 17.12.2020)

1. I criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato possono essere rivisti annualmente con l'accordo economico.

2. La quota di risorse del fondo da destinare alla retribuzione di risultato non può, comunque, essere inferiore al 15% delle complessive risorse del fondo annuale.

3. Per l'anno 2021 le risorse sono destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato nella misura dell'85% alla retribuzione di posizione e del 15% alla retribuzione di risultato.

4. Il valore economico della retribuzione di posizione è determinato sulla base del sistema di pesatura vigente nell'Ente.

5. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 12 del presente contratto.

6. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente per tale finalità nel medesimo anno di riferimento sono destinate, in via prioritaria, all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 12 del presente contratto, come nello stesso indicato. Le eventuali



risorse eccedenti o interamente, se non ricorre il caso dell'applicazione di detta clausola, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.

7. Qualora, tuttavia, l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

8. La disciplina di cui al presente articolo decorre a far data dal 01/01/2021 (artt. 2, comma 3, 8, comma 1 ultimo periodo, e 57 CCNL 17.12.2020).

Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, lettera b) C.C.N.L. 17.12.2020)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance dei dirigenti, effettuata sulla base del vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 30.03.2011 e ss.mm.ii., fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è determinato in base al punteggio conseguito a seguito della valutazione annuale, quale percentuale dell'indennità massima conseguibile, calcolata con metodologia proporzionale alla retribuzione di posizione in godimento.

3. Non si applica la maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 30 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali del 17.12.2020, in quanto nell'Ente non vi sono più di 5 Dirigenti in servizio (art. 30, comma 7).

Art. 8 - Incarichi ad interim (art. 45, lettera c) C.C.N.L. 17.12.2020)

1. L'incarico ad interim, formalmente conferito con provvedimento del Sindaco, secondo i criteri ordinamentali dell'Ente, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente vacante, è retribuito tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

2. L'incremento della retribuzione di risultato di cui al comma precedente è definito nella misura del 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.

3. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre 6 mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento, tenuto conto della professionalità richiesta per l'incarico da svolgere.

4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto.

5. L'affidamento a un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 15 %, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.

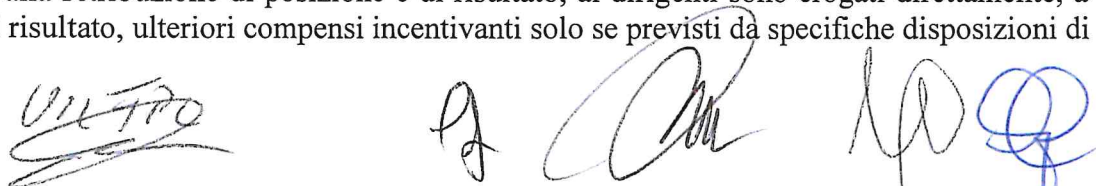
6. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato in unica soluzione, congiuntamente alla retribuzione di risultato, tenuto conto del solo periodo di conferimento dell'incarico.

Art. 9 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, lettera d) C.C.N.L. 17.12.2020)

1. Le parti si danno atto che, non avendo l'Ente mai destinato risorse ai fini di welfare integrativo, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono di rinviarne a successivo accordo l'eventuale disciplina.

Art. 10 – Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse previste da specifiche disposizioni di legge e retribuzione di risultato (art. 45, lettera e) C.C.N.L. 17.12.2020)

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.



2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui al comma 3 dell'art. 60 del medesimo contratto, una quota del 60 % è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 11 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero (art. 45, lettera f) C.C.N.L. 17.12.2020)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Le parti concordano che i dirigenti titolari delle posizioni nelle quali rientrano i seguenti servizi essenziali devono essere esonerati dallo sciopero:

- **Servizio stato civile:** limitatamente al raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte;
- **Servizio elettorale:** per le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni popolari dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- **Servizi cimiteriali:** limitatamente al ricevimento ed inumazione delle salme;
- **Servizi attinenti la rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), elettrica e servizio di protezione civile;**
- **Servizio personale:** limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio del personale e per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- **Servizi educativi e scolastici:** secondo le indicazioni degli articoli 3 e 4 dell'accordo del 19.09.2002.

Art. 12 – Clausola di salvaguardia economica (art. 45, lettera g) C.C.N.L. 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di riassetto organizzativi, al dirigente sia revocato l'incarico in essere e sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, a cui è associata una retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella in godimento, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi, per un periodo di tempo determinato, sino alla scadenza del precedente incarico, con progressiva riduzione del suo valore nel tempo.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consente di garantire al dirigente di conseguire un valore complessivo di retribuzione di posizione nella percentuale del 50% di quella connessa all'incarico originario.

3. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto a partire dal terzo anno.

4. L'onere per i differenziali di retribuzione di posizione di cui al presente articolo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con prioritaria copertura tramite:

- a. le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL Area Dirigenza del 17.12.2020.

5. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui all'art.31 comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati

1. Le parti si danno atto che, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dell'Avvocato ex Dirigente sono quelli disciplinati dal regolamento dell'Avvocatura comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale, previa contrattazione decentrata integrativa.

Art. 14 – Trattamento economico personale in distacco sindacale

1. Al dirigente in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare nonché agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale del 60% delle voci retributive conseguite nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Locale del 17.12.2020, esclusi compensi correlati ad incarichi ad interim e/o aggiuntivi previsti da norme di legge.

2. La quota di cui al comma precedente, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, è definita nell'85% di detto elemento di garanzia.

3. L'elemento di garanzia, in caso di distacco part-time o frazionato, è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

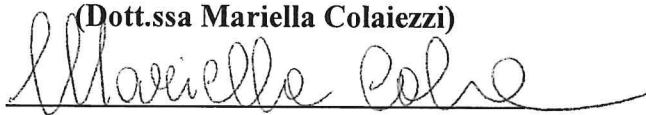
Art. 15 - Clausole finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

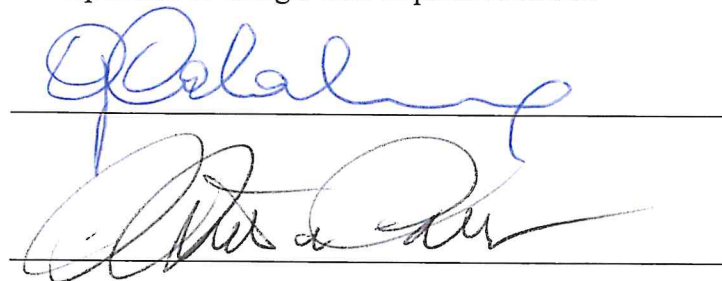
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. From left to right: the first is a stylized signature starting with 'V'; the second is a large, circular signature; the third is a signature starting with 'fa'; and the fourth is a small, simple signature.



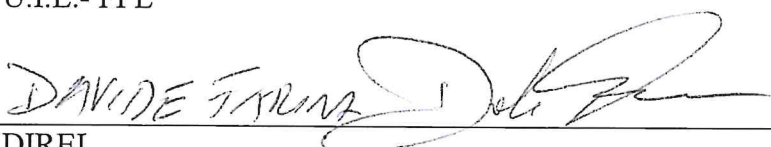
Il presidente della delegazione di parte datoriale
(Dott.ssa Mariella Colaiezzi)



I componenti la delegazione di parte datoriale



I componenti della delegazione sindacale

FP CGIL	
CISL FP	
U.I.L.- FPL	
DIREL	