

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## COMUNE DI Valli del Pasubio ISTITUZIONE A. PENASA 2023 (valido fino alla stipula del successivo CCDI)

A seguito del parere favorevole espresso in data 27/12/2023 con Delibera CdA Consiglio di Amministrazione numero 32 dell'Istituzione A. Penasa sul testo dell'accordo relativo al CCNL 2023/2025 del personale della Casa di Riposo, nonché della certificazione del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, il giorno 28/12/2023 si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018:

### per la Parte Pubblica:

- Cavion Barbara - Direttore
- Tessaro Sara - Coordinatore di reparto

### per la Parte Sindacale i componenti la R.S.U.:

- Dalla Fina Antonella
- Scortegagna Antonietta
- \_\_\_\_\_

### i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:


- FP CGIL - Bagnara Stefano
- CISL FP - Tonelli Elena
- UIL FPL - Facco Barbara

### PREMESSA

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Il presente contratto collettivo integrativo viene predisposto in attuazione del d. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, che qui si danno per integralmente applicate.



**Art. 1**  
**Campo di applicazione e durata.**  
(artt. 1 e 2, CCNL 16.11.2022)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'1.1.2019 o assunto successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.
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 collettiva integrativa vengono col medesimo CCI disciplinati.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022, il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

**Art. 2**  
**Relazioni sindacali.**  
(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998 e s.m. e i.)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. I contratti collettivi integrativi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
3. Per l'esercizio delle attività sindacali l'Amministrazione assicura:
  - a) l'utilizzo di una bacheca sindacale;
  - b) l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.
4. Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente presenta la richiesta di permesso sindacale all'Ufficio personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi.
5. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

**Art. 3**  
**Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero**  
(art. 5, Accordo nazionale 19.9.2002 - L. 146/1990 - L. 83/2000)

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, sono disciplinati dal protocollo d'intesa sottoscritto allegato alla presente (allegato 1), in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali.

**Art. 4**  
**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**  
(art. 4, c. 2, lett. g, CCNL 1.4.1999 – art. 8, CCNL 22.1.2004 – art. 21, L. 4.11.2010, n. 183)

1. Le parti sono impegnate a dare attuazione alle vigenti norme legislative e contrattuali che disciplinano le materie di cui al presente articolo.
2. Al fine di una costante verifica sull'applicazione delle specifiche norme previste dalla legge e dai contratti collettivi, nonché per l'approfondimento delle problematiche in materia di pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, è costituito il Comitato unico di garanzia per le pari



opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che resta in carica per il periodo di vigenza del presente accordo.

3. Il Comitato ha composizione paritetica ed è costituito con le modalità previste dalla legge. Onde garantire l'operatività del Comitato, per ogni componente effettivo viene designato un componente supplente.
4. Il Comitato unico ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, finalizzati all'ottimizzazione della produttività ed all'efficacia delle prestazioni, perseguibili attraverso il mantenimento di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.
5. Il Comitato unico, oltre a vigilare su eventuali fenomeni di molestie sessuali, attraverso l'attività di ricerca e di analisi, elabora proposte, compatibili con le vigenti norme legislative, da sottoporre alle Parti, in ordine alle seguenti questioni:
  - a) flessibilità degli orari, comunque compatibili con le esigenze dei servizi, in particolare per i lavoratori con carichi familiari e con figli minori;
  - b) modalità di utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale;
  - c) collocazione organizzativa delle lavoratrici in gravidanza;
  - d) collocazione organizzativa delle lavoratrici al rientro dalla maternità;
  - e) miglioramento della qualità della vita lavorativa;
  - f) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### **Art. 5**

##### ***Risorse decentrate.***

*(artt. 79 e 80, CCNL 16.11.2022)*

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la costituzione e l'eventuale integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono espressi in termini percentuali o in valori assoluti.
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con una prima determinazione del direttore n. 2 del 10.01.2023, secondo le direttive del Consiglio e le disponibilità di bilancio al fine di erogare le indennità di turno e responsabilità legate alle mansioni del personale di reparto;
3. Per l'anno 2023, dato atto della composizione del fondo alla sottoscrizione del presente accordo, l'ipotesi di ripartizione e di destinazione delle risorse decentrate sono specificate nel prospetto allegato (allegato 2).
4. Per gli anni successivi, l'Amministrazione predisporrà i prospetti relativi alla composizione ed all'ipotesi di ripartizione del fondo entro la data di predisposizione del bilancio di previsione, e quindi lo trasmetterà alle Rappresentanze sindacali.
5. Entro il mese di APRILE dell'anno successivo a quello di riferimento l'Amministrazione predisporrà il prospetto per la ripartizione definitiva del fondo e lo trasmetterà alle suddette Rappresentanze.

#### **Art. 6**

##### ***Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance***

*(art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16.11.2022)*

1. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione.
2. La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.
3. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al



Direttore, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.

4. La valutazione, collettiva e individuale, viene effettuata dal Direttore, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti.
5. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere rispettati i vincoli previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.
6. Le risorse destinate alla produttività collettiva ed individuale sono così utilizzate:
  - il 80% è destinato a compensare la performance organizzativa
  - il 20% è destinato a compensare la performance individuale
  - a) L'erogazione delle somme relativa alla performance organizzativa ai dipendenti verrà realizzata dividendo la cifra complessiva definita dall'Ente, per la somma dei coefficienti individuali di ciascun dipendente derivanti dal Sistema di valutazione, e moltiplicando infine il risultato per il coefficiente di valutazione di area;
  - b) La performance individuale, approvata con determina del direttore, viene erogata con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa). In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera a) e art. 81 del CCNL-2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) con i seguenti criteri:
    - La misura della maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022, viene fissata nel 20% del valore medio pro capite dei premi destinati ai dipendenti. La quota massima di personale cui può essere attribuita tale maggiorazione è fissata nel 10%. L'effettiva erogazione di una quota delle risorse variabili, disponibili a norma di legge e previste dal Fondo, può essere correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
7. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance individuale viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
8. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale. Sono considerati presenza lavorativa le assenze per ferie, permessi retribuiti, infortunio, recuperi ore e maternità.
9. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance possono essere erogati in misura non direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.
10. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.
11. Una parte del fondo è destinata al progetto performance :
  - a) al personale infermieristico ed agli operatori addetti all'assistenza, in turno di riposo, che si rendano disponibili a coprire un turno di servizio per sopperire ad improvvise assenze di colleghi, qualora non in servizio, sono riconosciuti € 18,00;
  - b) al personale infermieristico ed agli operatori addetti all'assistenza, che si rendano disponibili a cambiare un turno di servizio per sopperire ad improvvise assenze di colleghi sono riconosciuti € 12,00.

#### **Art. 7**

#### ***Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno dell'area.***

*(art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 16.11.2022)*

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressione economica all'interno dell'area) avviene attraverso procedure selettive di area. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCI avvia i relativi procedimenti.
2. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno di riferimento per ciascuna area viene



definito in coerenza con le risorse disponibili nel Fondo, a valere nella parte stabile, per tale istituto.

3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
  - a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni, avere almeno ventiquattro mesi di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche, ossia al 31 dicembre dell'anno che precede il bando di selezione;
  - b) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla multa. Si applica l'art. 14, comma 2, lett. a), ultimo capoverso del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse previste per i differenziali stipendiali vengono fissate nei termini seguenti:

A R E A	N. DIP.	€
Area Operatori	0	0
Area Operatori esperti	16	650,00
Area Istruttori	1	750,00
Area Funzionari ed E. Q.	6	1.600,00
TOTALE ASSEGNATO AI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	23	x

5. L'attribuzione dei differenziali stipendiali si realizza attraverso i criteri di seguito indicati:
  - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una della annualità con un peso riconosciuto del 40% del punteggio totale;
  - b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo (o equivalente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, con un peso riconosciuto del 40% del punteggio totale;
  - c) arricchimento professionale – 20% del punteggio totale – l'Ente si impegna a garantire in loco oppure nel web, corsi per tutti i profili professionali. I punteggi verranno così computati:
    - 1) capacità culturali e professionali acquisite per un max di 10 punti;
    - 2) per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo triennio, attinente al profilo professionale posseduto e formalmente attestata dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con durata:
      - inferiore ad una giornata = punti 2
      - superiore ad una giornata = punti 4per un totale max di 10 punti.
6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, il punteggio, di cui al precedente comma 5, da attribuire, viene aumentato nella misura complessiva del 3%.
7. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna area, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine, dal periodo trascorso dall'ultima progressione orizzontale conseguita, dall'anzianità di servizio e dall'anzianità anagrafica.
8. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
9. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
10. Al personale interessato verrà quindi attribuito il differenziale stipendiale, con effetto dal 1°



gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI annuale di riferimento.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.

#### **Art. 8**

**Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.**

(art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 16.11.2022)

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
2. La pesatura del rischio, sulla base dell'indice di rischio che il D.V.R. attribuisce all'attività svolta ed alle condizioni del suo svolgimento. Di seguito vengono indicate le professionalità interessate:  
Assistente sociale;  
Infermiere;  
Coordinatore di nucleo;  
Operatore socio sanitario;
3. La pesatura **del rischio del maneggio valori**, in base alla media mensile dei valori maneggiati è la seguente:  
a) fino ad € 1.000,00 = Euro 1,00 per giornata lavorativa;  
b) oltre ad € 1.000,00 = Euro 1,20 per giornata lavorativa;
4. La pesatura **del rischio per il personale OSS ed IP** è la seguente:  
a) Euro 1,00 per giornata lavorativa;  
b) Euro 1,20 per giornata lavorativa in circostanze di maggiore rischio dovuta a contagi che comportano un'operatività lavorativa più gravosa;
5. La pesatura **del disagio** in base alla descrizione dell'attività svolta è la seguente:  
c) attività riconducibile alle prestazioni caratterizzate da un forte impatto con l'utenza: - peso = 0,5;  
d) attività riconducibile alle prestazioni caratterizzate da una continua attività con l'utenza, oltre al disagio derivante dalla collocazione logistica degli utenti: - peso = 1,00;
6. Le indennità vengono erogate con cadenza mensile, per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo, in misura corrispondente ad € 1,00 per ogni punto attribuito e per ogni giornata, e comunque complessivamente fino alla concorrenza di € 15,00 per ogni giornata.
7. Resta fermo che, annualmente, sarà previsto nel piano della performance un obiettivo specifico inerente il compenso di cui al comma 3, lett. c), del presente articolo, da finanziarsi nella parte variabile del fondo.
8. Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione delle indennità previste dal presente articolo.

#### **Art. 9**

**Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.**

(art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 16.11.2022)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità,

attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

1. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Direttore, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL- 2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
4. Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione delle indennità previste dal presente articolo.

#### **Art. 10**

#### ***Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.***

*(art. 7, c. 4, lett. g) CCNL 16.11.2022)*

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a [art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL- 2022]: incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;

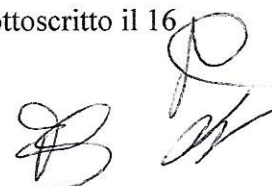
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente competente.

#### **Art. 11**

#### ***Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.***

*(art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 16.11.2022)*

1. L'Amministrazione si riserva di disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in particolare sulle materie indicate all'art. 82 del CCNL 16.11.2022.
2. L'Amministrazione fornisce ad ogni dipendente, all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l'informativa prevista dall'art. 4, comma 1, dell'Accordo, sottoscritto il 16



settembre 2021, inerente le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore.

**Art. 12**  
**Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione**  
**del contratto collettivo integrativo**  
(art. 8, c. 8, CCNL 16.11.2022)

1. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo CCI, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCI triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.


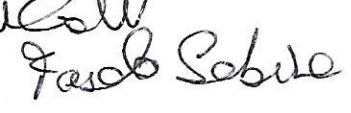
**Art. 13**  
**Entrata in vigore e disapplicazioni**

1. Gli effetti giuridici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.
2. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sua entrata in vigore, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.

**FIRME**

**per la Parte Pubblica:**

- Cavion Barbara
- Fasolo Sabino

- Direttore -   
- Coordinatore di reparto 

**per la Parte Sindacale** - i componenti la R.S.U.:

- Dalla Fina Antonella
- Scortegagna Antonietta
- 

**i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:**

- FP CGIL - Bagnara Stefano
- CISL FP - De Pretto Viviana
- UIL FPL - Facco Barbara

