



Città di Vigevano

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCI)

per la Dirigenza Area Funzioni Locali

Triennio 2021-2023

Premesso che

In data 22 giugno 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi del contratto decentrato integrativo, parte normativa, del personale dirigente;

Con Verbale n. 22 in data 01/07/2021 (Prot. 40726 del 02/07/2021) il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la compatibilità degli oneri previsti nella ipotesi di contratto decentrato integrativo, parte normativa, con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori" e ricomprende anche quella inerente la costituzione del fondo;

La Giunta Comunale con deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 08/07/2021 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo parte normativa Area Dirigenza;

Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Pierluisa Vimercati – Segretario Generale – Presidente delegazione

Dott.ssa Laura Genzini – Dirigente titolare della funzione Personale

Dott.ssa Enrica Dorisi – Dirigente titolare della funzione Bilancio

Delegazione di parte sindacale:

Samuel Dal Gesso -FEDIRETS

in data 29/09/2021 le parti hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCI normativo) del personale dirigente del Comune di Vigevano per il triennio 2021 – 2023

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, tempi e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 17/12/2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Vigevano.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.
3. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del D.lgs. n. 165/2001.
5. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge
 - il nuovo CCNL
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazionee sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.

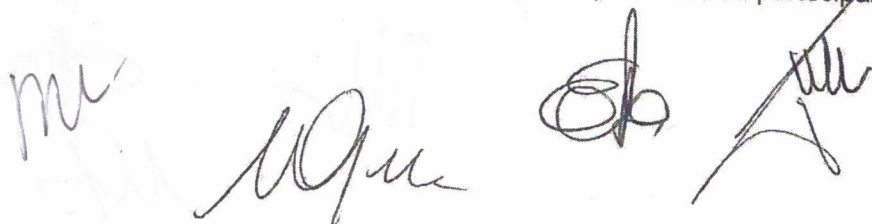
TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione



consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Per favorire tali obiettivi si ritiene necessario creare le condizioni della massima partecipazione possibile e a tale scopo si condivide l'opportunità di tenere le riunioni non solo in presenza ma anche, su richiesta, da remoto.

3. Le riunioni vengono fissate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, allegando il relativo materiale.

Art. 3

L'informazione

(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi per consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 4

Orario di lavoro

(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

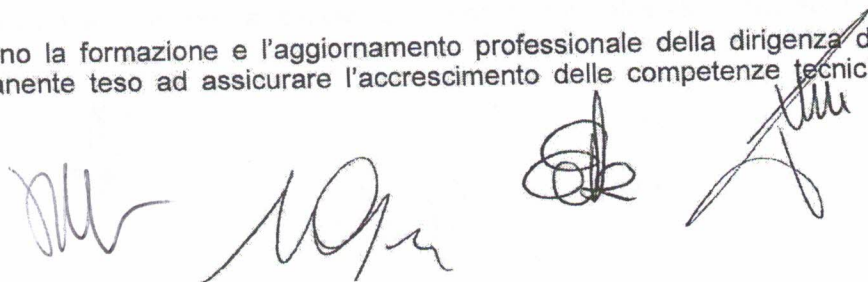
1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

2. La rilevazione della presenza in ufficio del dirigente è accertata con il sistema automatico di rilevazione mediante timbratura da effettuare nell'arco dell'orario di lavoro, per le sole finalità connesse alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per il riconoscimento del diritto al buono pasto secondo le disposizioni stabilite dall'amministrazione (rientro pomeridiano di almeno due ore).

Art. 5

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo



sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione predispone annualmente un Piano della Formazione, che oltre ai valori e compiti istituzionali, tenga anche conto delle esigenze espresse dai dirigenti, rilevate tramite appositi questionari.

3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno sono oggetto di confronto con le OO.SS.

4. Per la formazione vengono stanziati apposite risorse nella misura prevista dal CCNL.

Art. 6

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale Autonomie locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero ne possa pregiudicare la continuità delle prestazioni, ivi inclusi i dirigenti preposti alle strutture che attendono ad adempimenti elettorali limitatamente al periodo delle elezioni;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
- Dirigente responsabile del settore a cui appartiene il servizio che si occupa della rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione nei casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni eccezionali che determinino pericolo per la cittadinanza;
- Dirigenti responsabili della gestione giuridica ed economica delle Risorse Umane limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Comandante della Polizia locale nei casi di emergenza determinati da:
 - ☐ attività richiesta dall'autorità giudiziaria o trattamenti sanitari obbligatori
 - ☐ attività antinfortunistica e di pronto intervento
 - ☐ attività della centrale operativa
 - ☐ assistenza su strada nel caso di sgombero neve

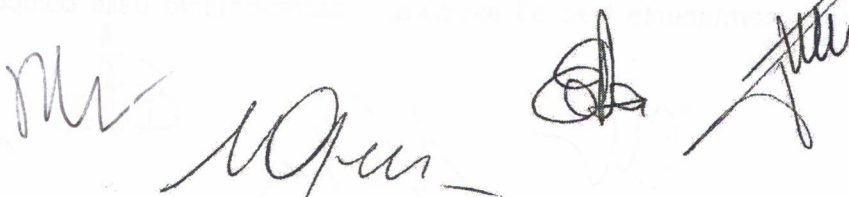
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 7

Diritto all'incarico dirigenziale

4

1. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.



2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti.
4. L'Amministrazione, prima di procedere alla copertura dall'esterno, interpella e valuta eventuali candidature dei Dirigenti in servizio.
5. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
6. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge e comunque non inferiori alla durata minima stabilita dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, salvo che la durata minima debba essere necessariamente inferiore per previsto collocamento a riposo.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 8

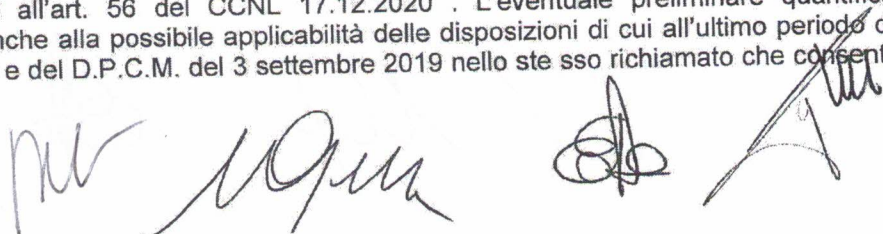
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020.
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle stesse, sulla base del Contratto Nazionale.
3. Le parti concorderanno annualmente, in sede di contrattazione, la misura da destinare ogni anno, sulla base degli indirizzi della Giunta.
4. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora 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.

Art. 9

Destinazione delle risorse decentrate allocate nel fondo

1. Le risorse destinate annualmente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato esclusivamente per il personale con qualifica dirigenziale (compreso il personale dirigenziale assunto a tempo determinato o comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o per incarico presso altro ente) vengono determinate dalla Amministrazione, che ne dà informazione alle OO.SS.. Tali risorse sono comprensive dell'incremento di cui all'art. 56 del CCNL 17.12.2020. L'eventuale preliminare quantificazione provvisoria è legata anche alla possibile applicabilità delle disposizioni di cui all'ultimo periodo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del D.P.C.M. del 3 settembre 2019 nello stesso richiamato che consentono di



aumentare temporaneamente il fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, nel caso in cui il numero dei dirigenti effettivamente in servizio al termine di un determinato anno solare fosse superiore rispetto a quelli in servizio al 31.12.2018.

2. Tali risorse vanno a remunerare le indennità di posizione e di risultato dei dirigenti incaricati. La retribuzione di posizione è conseguenza della pesatura delle figure dirigenziali da parte dell'Amministrazione, previo confronto con le OO.SS., ed è effettuata sulla base di elementi oggettivi.

3. La retribuzione di risultato, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai Dirigenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente nel piano triennale della Performance e nei suoi documenti attuativi; essa compete unicamente ai dirigenti che abbiano prestato effettivo servizio con incarico presso le diverse Strutture per almeno 180 giorni nell'anno solare di riferimento.

Art. 10

Criteri generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato

1. Nell'ambito del fondo di finanziamento del trattamento economico accessorio della dirigenza, il riparto del finanziamento è correlato da un lato alle esigenze di valorizzazione della pesatura delle diverse posizioni dirigenziali e dall'altro lato a destinare il valore residuo all'alimentazione della retribuzione di risultato nell'osservanza del limite minimo di finanziamento del 15% del valore complessivo del fondo fissato dal CCNL 17.12.2020, come annualmente contrattato.

2. Rientra nel predetto fondo la corresponsione dell'indennità per l'incarico di Vice Segretario Generale quantificata nell'importo di € 2.000,00 annui.

Art. 11

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato ai dirigenti è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. Ai sensi dell'art. 45 del CCNL 17.12.2020 che demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale all'esito della valutazione, secondo le fasce di merito fissate in sede di Metodologia di valutazione.

3. Nel caso in cui i dirigenti siano in numero superiore a cinque, è prevista la differenziazione nella misura della indennità di risultato in una quota limitata fissata in n. 1 dirigente: il dirigente che ottiene la valutazione più elevata, riceverà una maggiorazione del 30% della indennità di risultato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

4. Qualora l'ente, ai sensi del comma 5, art. 30 del CCNL 17.12.2020, in sede di contrattazione integrativa preveda di correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. d) del CCNL 17.12.2020 al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, l'ulteriore quota di indennità di risultato potrà essere definita secondo un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.



5. Il riconoscimento della suddetta maggiorazione ricade nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, utilizzando in prima battuta eventuali residui della retribuzione di posizione ovvero con corrispondente riduzione delle retribuzioni di risultato spettanti ai restanti dirigenti.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
- d) anzianità di servizio presso l'Ente;
- e) anzianità anagrafica.

7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato In caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

Art. 12

Incarichi ad interim

1. Le parti concordano che l'istituto dell'interim, applicabile ai sensi dell'art. 58 del CCNL 17.12.2020 per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, rappresenta una eccezione e deve essere temporalmente limitato ad un solo incarico aggiuntivo e ad un massimo di 6 mesi, salvo rinnovo motivato per ulteriori 6. Nel periodo di operatività dell'interim è doveroso dar corso alle procedure per la copertura delle posizioni vacanti.

2. La percentuale di risultato per l'incarico ad interim è definita in misura del 20% della retribuzione di posizione dell'incarico ricoperto.

Art. 13

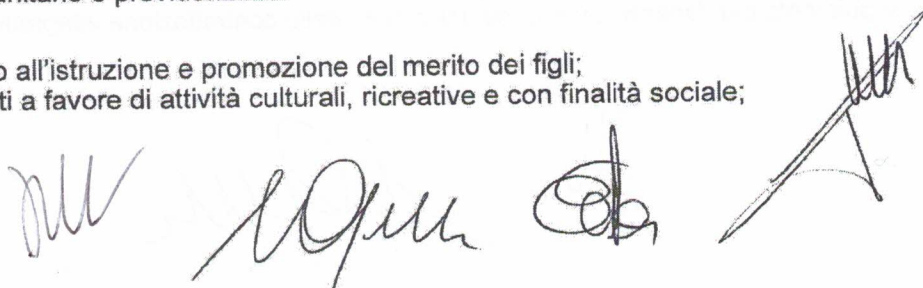
Welfare integrativo

1. L'Art. 32 del CCNL 17.12.2020 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo, individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, la cui percentuale viene contrattata annualmente.

3. I piani, a valenza triennale, dovranno essere declinati, con riferimento a possibili iniziative nel campo assicurativo sanitario e previdenziale:

- a) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- b) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;



- c) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

4. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

Art. 14

Onnicomprensività del trattamento economico

1. In applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, tutti gli incarichi specifici connessi al funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti.
2. Sono compresi, in particolare, tra le attività di cui al comma precedente, tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti nonché qualsiasi incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, tra cui la partecipazione a commissioni di concorso, gare o altre procedure ad evidenza pubblica.
3. Ai sensi dell'art. 60, comma 3 del CCNL 17.12.2020, al/ai dirigente/i che ha/hanno svolto incarichi aggiuntivi remunerati e non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, sarà attribuita una quota pari al 90% dell'importo introitato, tenuto conto dell'apporto degli altri dirigenti eventualmente concorrenti al raggiungimento dell'obiettivo.

Art. 15

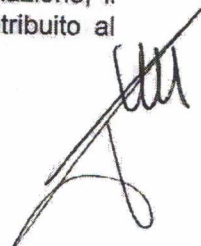
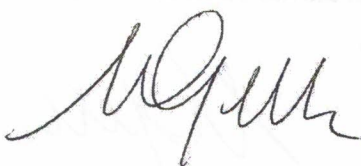
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi

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.

Art. 16

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge: piani di razionalizzazione della spesa

1. In attuazione di quanto disposto dall'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in L. 111/2011, i Dirigenti possono attuare processi gestionali avanzati finalizzati alla razionalizzazione e riqualificazione della spesa, al riordino e alla ristrutturazione amministrativa, alla semplificazione e digitalizzazione delle attività, fissando i correlati obiettivi di contenimento della spesa.
2. Le economie di spesa effettivamente realizzate, certificate dal Collegio Sindacale, sono destinate annualmente per il 50% ad incrementare, anche sotto forma di apposite iniziative di formazione, il sistema premiante dei Dirigenti assegnati alle articolazioni che hanno maggiormente contribuito al conseguimento dei risparmi, individuati nell'ambito della contrattazione integrativa annuale.



Art. 17
Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 del CCNL 17.12.2020 prevede che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo.

2. Nel rispetto dei commi 2 e 3 del predetto articolo, il differenziale di cui al comma 1 del presente CCDI, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 85% di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'art. 31, comma 3 del CCNL.

3. Ai sensi del comma 6 dell'art 31 del CCNL 17.12.2020, la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 18
Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 17.12.2020:

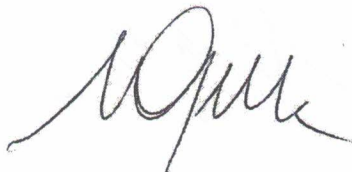
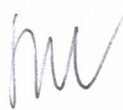
- a. dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
- b. di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. La natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b non si applica.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.



TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19

Controversie ed interpretazione autentica

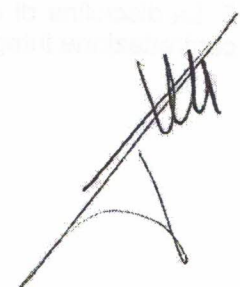
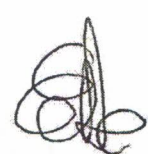
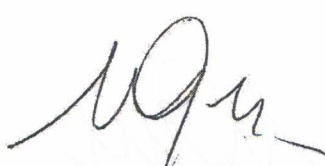
1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2016-2018.

Art. 20

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.

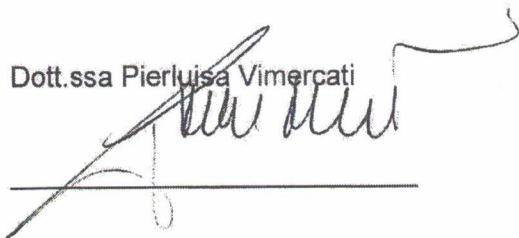
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto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



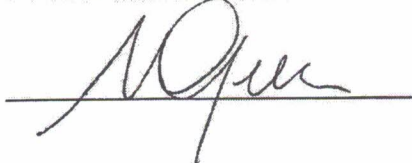
Vigevano, 29 settembre 2021

La delegazione di Parte Pubblica

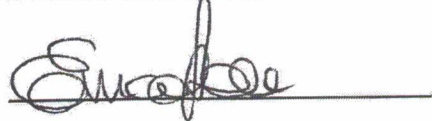
Dott.ssa Pierluisa Vimercati

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Pierluisa Vimercati', written over a horizontal line.

Dott.ssa Laura Genzini

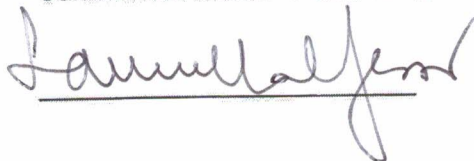
A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Laura Genzini', written over a horizontal line.

Dott.ssa Enrica Dorisi

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Enrica Dorisi', written over a horizontal line.

La parte sindacale

Samuel Dal Gesso -FEDIRETS

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Samuel Dal Gesso', written over a horizontal line.

