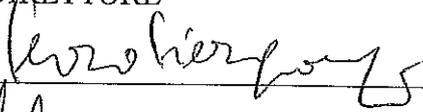


Chioggia, 27 dicembre 2013

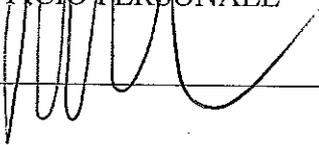
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA



IL VICE DIRETTORE



L'UFFICIO PERSONALE

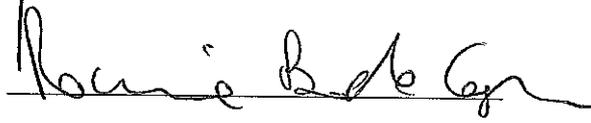


I RAPPRESENTANTI RSU

I RAPPRESENTANTI PROVINCIALI

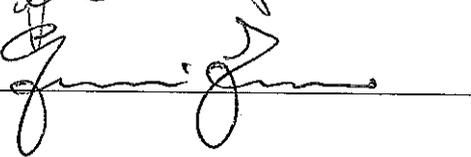


per CGIL _____



per CISL 



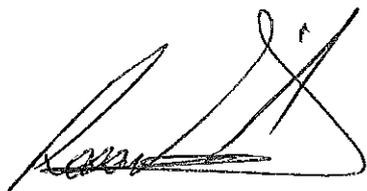
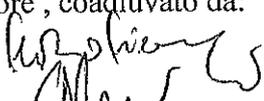
per UIL 

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2013 - 2015**

Ipotesi di accordo

Il giorno 20 dicembre 2013, alle ore 15,00, presso il Centro Servizi Anziani F.F. Casson di Chioggia, a seguito di formale convocazione di tutta la delegazione sindacale, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art.10 del CCNL 1.4.1999:

per la Parte Pubblica:

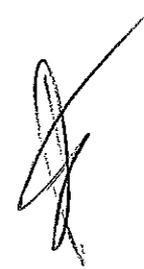
- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Dott. Roccon Daniele | Direttore pro tempore , coadiuvato da: |  |
| <input type="checkbox"/> Dott. Piergiorgio Penzo | Vice Direttore |  |
| <input type="checkbox"/> Breggion Patrizia | Ufficio Personale |  |

per la Parte Sindacale:

- | | | | |
|---|-------------------|-----------------------|---|
| <input type="checkbox"/> i componenti la R.S.U.: | Marin Lorenzo | Boscolo Romina Cegion |  |
|  | Ciriello Silvia | Carraro Francesca |  |
| | Zampieri Emanuela | Scuttari Pamela | Boscolo Isabella |

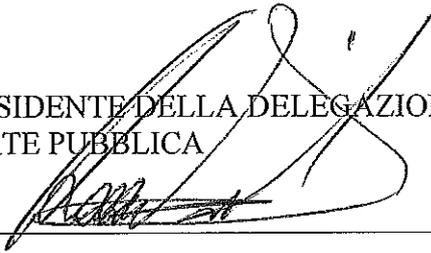
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
- FP CGIL - Da Lio Giancarlo
 - CISL FP - Alessio De Rossi
 - UIL FPL - Giovanni Zennaro
- 

Al termine della riunione le parti hanno provveduto alla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo **del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** per il personale dipendente Centro Servizi Anziani F.F. Casson relativo alla **parte normativa 2013 - 2015**.

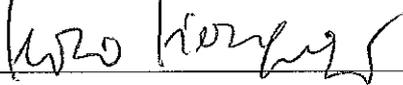


Chioggia, 20 dicembre 2013

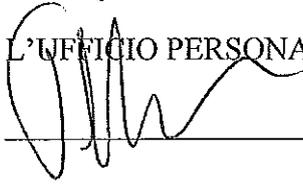
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA



IL VICE DIRETTORE

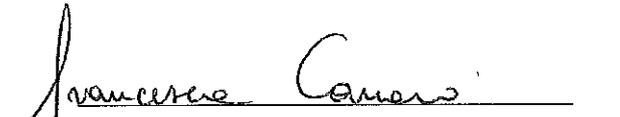
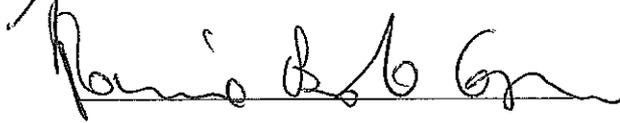


L'UFFICIO PERSONALE



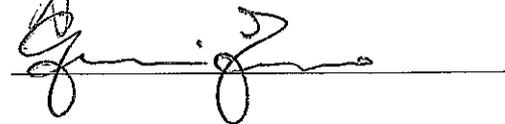
I RAPPRESENTANTI RSU

I RAPPRESENTANTI PROVINCIALI


per CGIL _____

per CISL 

per UIL 

CAPO I

OBIETTIVI RELAZIONI SINDACALI PARTECIPAZIONE

PREMESSA

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.
2. 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.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vien predisposto in attuazione delle normative vigenti, che qui si danno per integralmente applicate.

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente del CSA F.F. Casson con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24,00 della data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in essa contenuta.
3. Il presente contratto ha durata triennale dal 01.01.2013 al 31.12.2015 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.
4. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL le parti si incontrano per verificare la compatibilità delle disposizioni del presente contratto con le sopravvenute norme contrattuali e normative intervenute.

Art. 2

Relazioni sindacali

(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. La consultazione viene attivata attraverso la richiesta presentata dalla parte sindacale, a seguito della preventiva informazione, trasmessa dall'Amministrazione sugli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del d. lgs. 165/2001. Le modalità, le procedure ed i termini di attivazione e di conclusione della consultazione sono conformati alla vigente normativa del CCNL che disciplina l'istituto della concertazione.



A handwritten signature in black ink.

A large, stylized handwritten signature in black ink.

3. Le parti, per la trasmissione della documentazione non riservata, ed ove possibile, utilizzano la posta elettronica, il fax ovvero la trasmissione della documentazione su supporto cartaceo.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi, nonché i verbali degli incontri, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
5. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCDI, 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.
6. 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.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, la parte interessata invia a tutte le parti negoziali sottoscrittrici del C.C.D.I. formale richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa ai sensi e con gli effetti previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e successive modifiche ed integrazioni.

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, C CNL 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

lws



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and several smaller initials.

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

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 il 12.06.2013 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. 6

Linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili *(art. 4, c. 2, lett. e, CCNL 1.4.1999)*

1. L'Amministrazione, in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che comportano particolare esposizione a rischi, o che prestano la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione



2. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e si impegna a realizzare un piano pluriennale di formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

CAPO II

MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE

Art. 7

Risorse decentrate

(art. 31, CCNL 22.1.2004, art. 8, CCNL 11.4.2008)

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo, le cui risorse sono destinate annualmente all'attuazione della classificazione del personale e al trattamento accessorio.
2. Le risorse destinate alle politiche di gestione del personale ed alla produttività (art. 15 CCNL 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dal CSA F.F. Casson e oggetto di apposito confronto con i rappresentanti sindacali dei lavoratori, da svolgersi di norma entro il mese di gennaio. Il prospetto delle risorse così determinato sarà allegato al presente contratto.
3. Per l'anno 2013, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dall'allegato prospetto predisposto dall'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, e sulla base della disciplina ivi contenuta, la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate nel prospetto, pure allegato.

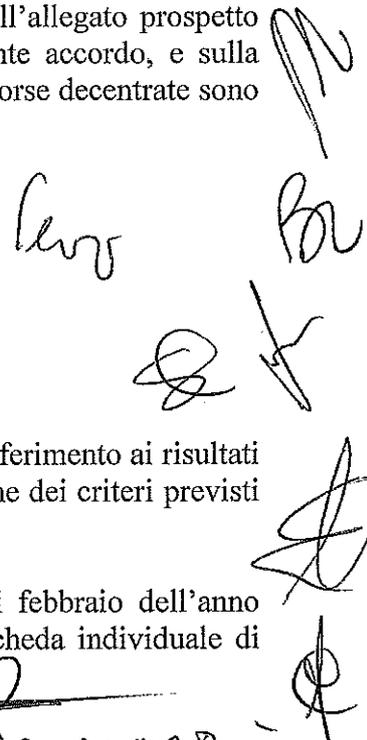
Art. 8

Criteri di ripartizione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi

(art. 4, c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)

1. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione, in applicazione dei criteri previsti dal Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance.
2. La valutazione viene effettuata annualmente, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.

3. ENTRO 15 GIORNI AL RICEVIMENTO DELLA SCHEDA, IL RAPPRESENTANTE PUO' PRESENTARE EVENTUALI RECLAMI AL



Segretario 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. Le valutazioni vengono effettuate dal Direttore, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti nella fattispecie le Responsabili di Struttura e dei Servizi.
5. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
6. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale.
7. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i compensi incentivanti vengono erogati in misura proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.

Art.9

Fondo retribuzione posizione e risultato delle Posizioni Organizzative (P.O).

1. Questo Ente ha dato attuazione da tempo all'art. 8 del CCNL 31.03.1999, istituendo posizioni di lavoro, che richiedono assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato.
2. La disponibilità presente, quindi, in questo fondo è destinata ad erogare la retribuzione di posizione e di risultato delle predette posizioni di lavoro, fermo restando a carico dell'Ente eventuali adeguamenti del fondo.
3. Ciò non inserito nel presente istituto si farà riferimento alla normativa vigente.

Art. 10

Indennità di rischio

(art. 37, c. 1, CCNL 14.9.2000 - art. 41, CCNL 22.1.2004)

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate con riferimento alle figure professionali di seguito indicate:
 1. operatore di assistenza
 2. infermieri (professionali e generici)
 3. aiuto di cucina
 4. cuochi e capo cuoco
 5. addetti al servizio lavanderia ed al responsabile del servizio
 6. fattorino-manutentore
 7. addetto ai servizi generali
 8. educatori - animatori
 9. coordinatori di nucleo
 10. addetti amministrativi



M

60

Handwritten initials and scribbles.

kw

Handwritten initials and scribbles.

11. assistente sociale

2. L'indennità di rischio viene corrisposta, nella misura prevista dal vigente CCNL e per le sole giornate di presenza.

Art. 11

Compensi per attività disagiate.

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett. e), CCNL 1.4.1999 (art. 4, c. 2, lett. c, CCNL 1.4.1999)

1. Al personale che presta la propria attività in condizioni di lavoro disagiate è corrisposta una indennità secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Sono ricompresi nel presente articolo le seguenti indennità disagiate:
 - Spostato riposo;
 - Sottostandard;
 - Prolungamenti orario;
 - Indennità di chiamata;
 - Indennità infermieristica.

Art. 12

Compensi per specifiche responsabilità

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999 (art. 4, c. 2, lett. c, CCNL 1.4.1999)

1. Il Direttore adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero di funzioni di coordinamento.
2. I compensi correlati ai compiti o alle funzioni conferite vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento.
3. I medesimi compensi cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
4. I compensi di cui al presente articolo vengono erogati ai ruoli organizzativi e nella misura di cui all'allegato fondo di determinazione del salario accessorio.
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, le suddette quote vengono erogate in misura proporzionale alla retribuzione corrisposta.
6. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni.

lors



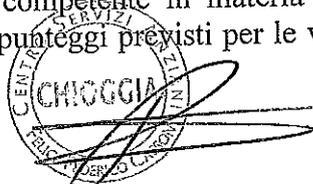
[Handwritten signature]

[Handwritten initials/signature]

Art. 13

**Completamento ed integrazione dei criteri
per la progressione economica all'interno della categoria
(art. 16, c. 1, CCNL 31.3.1999)**

1. La progressione economica orizzontale, che si applica al personale a tempo indeterminato all'interno della categoria viene effettuata attraverso una procedura selettiva interna. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCDI annuale, avvia il relativo procedimento.
2. La selezione viene effettuata con riferimento ai limiti degli stanziamenti previsti nel fondo per tale istituto e nelle quantità di personale, suddivisa per categoria, stabilite in sede di contrattazione decentrata annuale.
3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a) aver maturato due anni di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica, ancorché acquisita per progressione verticale, in godimento al 31 dicembre dell'anno antecedente l'avvio del procedimento;
 - b) aver ottenuto una valutazione di merito negli ultimi 2 anni non inferiore a punti 70. Per il personale assunto attraverso la mobilità verrà acquisita agli atti dall'amministrazione di provenienza la valutazione ottenuta, che verrà riproporzionata ai valori sopra indicati.
 - c) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore al rimprovero scritto, come da norma e da contrattazione collettiva nazionale vigente.
4. Fermi restando i criteri previsti dall'art. 5, comma 2, del CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso gli ulteriori criteri di seguito indicati:
 - a) per i passaggi all'interno della categoria A, nonché per i passaggi alla prima posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C:
 - 1) esperienza acquisita - punti 30. Per ogni anno di servizio punti 2, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione;
 - 2) arricchimento professionale - punti 20.
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 1;
 - superiore ad una giornata = punti 2;
 - 3) valutazione - punti 50. Vengono attribuiti punti 2,50 per ogni punto superiore a 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente.
 - b) per tutti i passaggi alle posizioni economiche della categorie B e C, successive a quella di cui alla precedente lettera a), nonché per tutte le progressioni all'interno della categoria D:
 - 1) arricchimento professionale - punti 20.
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 4;
 - 2) valutazione - punteggio 80. Vengono attribuiti punti 4 per ogni punto superiore a 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente
5. 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 categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali



lms

OS

br
[Signature]
[Signature]

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.

6. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
7. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
8. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria, con effetto dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
9. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9 comma 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010) non si effettueranno progressioni economiche orizzontali nemmeno ai soli fini giuridici.
10. Le parti si impegnano, al termine di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, ad una revisione dei criteri integrativi per le progressioni economiche demandate alla contrattazione decentrata.
11. Altresi, le parti concordano di demandare obbligatoriamente, prima di applicare il presente istituto contrattuale relativo alle progressioni orizzontali, la sua definizione ad un'apposita sezione negoziale.

Art. 14

Banca delle ore (Art. 38 bis del CCNL 04.09.2000)

1. Premesso che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte comunque a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro e che la prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione e che ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 come modificato dall'art. 38 bis del CCNL del 04.09.2000).

2. Le modalità per l'utilizzo del presente articolo saranno definite con separato protocollo d'intesa, precisando che la finalità della Banca delle ore è quella di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni effettivamente svolte di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi compensativi.

3. Le parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontreranno, entro e non oltre il mese di febbraio 2014, 'per la definizione dei contenuti del protocollo di intesa de quo.



**CAPO III
NORME FINALI**

Art. 15

***Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione
del contratto collettivo decentrato integrativo
(art. 5, c. 4, CCNL 1.4.1999)***

1. Prima dell'avvio della sessione annuale del negoziato sulle materie per le quali il CCNL prevede tale cadenza, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCDI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCDI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art. 16

Entrata in vigore e disapplicazioni

1. La disciplina contenuta nei precedenti articoli trova applicazione nei confronti del personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo, nonché del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.
2. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo hanno effetto 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 CCDI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti decentrati integrativi.



ba
[Signature]
m
[Signature]
[Signature]
[Signature]