



COMUNE di PULFERO

Provincia di Udine

c.a.p.33046 v.Nazionale, 92 -c.f.80010170308 – p .IVA 00559630306 -tel.0432/726017 fax 0432/726033
e-mail: protocollo@comune.pulfero.ud.it - www.comune.pulfero.ud.it – P.E.C. comune.pulfero@certgov.fvg.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE 2023/2025

IN APPLICAZIONE DEL CCRL 19.07.2023

Approvato con delibera di Giunta Comunale n.106 del 22.12.2023
Modificato con delibera di Giunta Comunale n.125 del 12.12.2024

et
FPCGIL
PR

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, finalità e campo di applicazione

1. Il presente CCDIA si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D. Lgs. n. 165/2001, L.R. n. 9/2017, L.R. n. 18/2016 e CCRL 2019-2021 sottoscritto il 19.07.2023.
2. Le finalità del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee da applicare a tutto il personale dell'Ente.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Pulfero con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
4. In caso di modifiche all'assetto istituzionale, le parti definiranno eventuali modifiche se necessario al presente contratto.

Art. 2

Decorrenza e durata

1. Il presente CCDIA ha validità a decorrere dal 01.01.2023 e fino al 31.12.2025, salvo per gli istituti la cui decorrenza è diversamente disciplinata dal CCRL.
2. E' esclusa la possibilità di recesso anticipato rispetto alla scadenza di cui al comma 1 del presente articolo.
3. Successivamente al 31.12.2025, le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDIA.
4. Il presente contratto può essere modificato od integrato in accordo tra le parti e nel rispetto delle procedure previste dal vigente CCRL.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o norme di legge, che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.
6. E' fatta salva la definizione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, ai sensi dell'art.9 c.7 del CCRL 07/12/2006.
7. L'avvenuta stipula del presente contratto viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione nel sito internet del Comune di Pulfero, sezione Amministrazione Trasparente.

Art. 3

Procedure per la sottoscrizione del CCDIA e per l'utilizzo delle risorse

1. L'Ente procede annualmente, in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, alla costituzione del fondo ai sensi dell'art.45 del CCRL 19.07.2023 e invia alla RSU e ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCRL, la determinazione di costituzione del Fondo e la relativa proposta di ripartizione in base ai criteri del vigente contratto.

Art. 4

Contrattazione

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCRL. La delegazione di Parte Pubblica esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali ricevuti dall'Ente.
2. La contrattazione costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie previste dai CCRL in vigore, con le modalità e i tempi ivi indicati. La contrattazione si svolge inoltre su ciascuna delle materie previste dalla vigente legislazione nazionale e/o regionale, ove applicabile.

Art. 5

Relazioni sindacali – Informazione – Confronto e Organismo Paritetico per l'Innovazione

Si fa rinvio alla disciplina contenuta nel Titolo II CCRL 19.07.2023

Art. 6

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del personale CCDIA, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
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 vigenza del presente CCDIA.
L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 7

Individuazione dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa garantiscono la continuità di prestazione indispensabile, al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il Segretario comunale o in sua assenza il Responsabile del servizio, individuerà, in occasione di sciopero che interessi i servizi essenziali, i nominativi dei dipendenti che vengono esonerati dallo sciopero stesso, a rotazione fra tutto il personale interessato dal Servizio, ed il tempo di tale esonero.
3. Ciò dovrà essere comunicato ai singoli dipendenti ed alle OO.SS. cinque giorni solari antecedenti alla data dello sciopero.
4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio
 - 5 giorni prima e 3 giorni dopo la data della Pasqua;
 - 3 giorni prima e 3 giorni dopo la commemorazione dei defunti;
 - 5 giorni prima e 5 giorni dopo il giorno delle consultazioni elettorali e referendarie;

FP CGIL
PP

5. In occasione degli scioperi l'Amministrazione si impegna a garantire l'efficace informazione all'utenza, con i mezzi ritenuti opportuni;
6. In applicazione i commi precedenti, si elencano i servizi essenziali (qualora direttamente gestiti) interessati dall'esonero dallo sciopero:

servizio	numero addetti	prestazioni
Stato Civile	1	Ricevimento denunce di nascita e di morte
Elettorale	1	Attività in relazione a scadenza di Legge, per il regolare svolgimento delle consultazioni, dalla data del decreto di convocazione dei comizi, fino alla consegna dei plichi conclusivi alle autorità competenti
Polizia locale	1	Attività richieste dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di TSO; Attività relativa ad infortunistica stradale
Cimiteriale	1	Ricevimento e inumazione delle salme
Personale	1	Scadenze di erogazione delle retribuzioni e predisposizione denunce

7. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

Art. 8

Costituzione ed utilizzo del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. L'Ufficio preposto determina annualmente dopo l'approvazione del bilancio di previsione, il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comune di Pulfero, nel rispetto delle disposizioni di cui agli artt.45 e 46 del CCRL 19.07.2023.
2. Provvede altresì a determinare l'ammontare per la remunerazione delle indennità (indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc).
3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro i termini vigenti per ciascun anno, con l'avvio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alla RSU anche di una proposta di ripartizione.
4. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendesse necessaria in corso d'anno, dovrà essere assunta nel rispetto dei livelli relazionali prescritti.
5. L'Ente provvede altresì ad espletare gli adempimenti di cui all'art.47 del CCRL 19.07.2023.

Art. 9

Utilizzo delle risorse stabili e variabili del fondo

1. Le risorse stabili di cui all'art. 45 del CCRL 2019 - 2021 sono utilizzate per il finanziamento del costo delle progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 3.
3. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

[Handwritten signature]

*FP CGL
PP*

Art. 10

Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. Provvede altresì a determinare l'ammontare per la remunerazione delle indennità (indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc).
3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro i termini vigenti per ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.
4. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendesse necessaria in corso d'anno, dovrà essere assunta nel rispetto dei livelli relazionali prescritti.

Art. 11

Progressione economica orizzontale

1. L'Istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione, in base al vigente Regolamento per le progressioni.

Art. 12

Produttività

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi relativi all'Amministrazione nel complesso predefiniti nel piano delle performance ed i comportamenti organizzativi dimostrati. I criteri sono definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di G.C. n. 40 del 28.04.2021.

Art. 13

Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le specifiche del presente contratto.

Art. 14

Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto, in proporzione al servizio svolto.

Art. 15

Indennità

L'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate, sarà quantificato ai sensi dell'art.45, comma 10, CCRL 19.07.2023.

A Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB, PLC (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie. Nel caso in cui si realizzino le

AB

FPCGIL
PR

condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016- 2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.

2. Il budget ed il valore dell'indennità da attribuire a ciascuna figura individuata viene definito nell'ambito delle risorse destinate specificatamente all'Istituto con atto del Titolare di Posizione Organizzativa; in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, l'Ente verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
3. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.
4. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente;

B Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i) del CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)

1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa), al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni, l'importo è corrisposto in misura proporzionale (€ 100,00 per ogni funzione attribuita).
2. L'importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi, qualora il servizio non sia stato esternalizzato.

Le indennità di cui alle lett. A) e B) sono cumulabili se non diversamente indicato entro il valore massimo di cui al comma 1, del presente articolo.

C Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete è riconosciuta un'indennità giornaliera solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00 nel limite delle risorse destinate specificatamente a tale Istituto.

Disagio

Le situazioni disagiate sono le seguenti:

- 1) prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare purché non già compensata con l'indennità di turno;
- 2) formale e preventiva disponibilità di massima al rientro in servizio per esigenze di natura improrogabile e non programmabili dall'ente, qualora la richiesta non possa essere fronteggiata dal personale in reperibilità (a condizione che non sussista già una incentivazione indennitaria per la medesima fattispecie);

Rischio

Le prestazioni lavorative che comportano un'esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;



- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, olii minerali o loro derivati;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
- utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive con taglio o esbosco;
- impiego di fitofarmaci;
- sopralluoghi connessi ad attività di vigilanza edilizia o ambientale;
- altre prestazioni lavorative ad alto rischio così come indicate nel DVR.

Maneggio valori

Al personale nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

Gli importi relativi alle indennità di cui alla lett. C) saranno quantificate in sede di contrattazione, in base alle risorse disponibili.

D Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)

1. *Ai sensi dell'art.26 del CCRL 15/10/2018, al personale della Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterni di vigilanza, spetta l'indennità giornaliera prevista dal CCDI parte economica dell'Ente.*
2. *Per servizi esterni di vigilanza si intendono tutte le attività svolte al di fuori dagli uffici. L'indennità viene attribuita qualora l'attività di servizio esterno venga effettuata per almeno 3 ore giornaliere, anche non consecutive.*
3. *Si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità venga maturato qualora, nel corso del mese, venga prestato servizio esterno per un numero di giorni almeno pari al 50% di quelli effettivamente lavorati. Diversamente l'indennità non verrà erogata per il mese di riferimento.*
4. *La presente indennità compensa interamente i rischi, i disagi e le responsabilità connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio, pertanto non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.*
5. *La verifica delle relative prestazioni, ai fini dell'attribuzione dell'indennità sarà effettuata di concerto con il Responsabile dell'U.O. Polizia Locale e il Responsabile Ufficio del Personale.*
6. *Gli importi sopra definiti vengono incrementati nel caso di servizio esterno svolto con dotazione dell'arma.*
7. *Per le attività che non rientrano nei criteri sopra stabiliti, connesse ai servizi si applica l'indennità di condizioni di lavoro ove ne sussistano i presupposti.*

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 16

Qualità del lavoro

1. In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi all'utenza oltre che per

FPCGIL
PR

- valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, sono previste le seguenti iniziative:
- conferenze di servizio organizzate dai responsabili e con il coinvolgimento di tutto il personale;
 - raccolta ed analisi delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle procedure predisposte dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro;
 - formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (salvaguardando l'anonimato), le valutazioni sull'organizzazione del lavoro, le proposte di modificazione, le aspettative di formazione ed aggiornamento professionale.
2. Almeno una volta l'anno viene svolto a livello aziendale un incontro per valutare l'insieme delle problematiche del servizio erogato, anche al fine di esprimere proposte di miglioramento.

Art. 17

Salute e sicurezza

1. L'Ente, almeno due volte l'anno, darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
2. L'Ente provvederà ad adeguare il DVR e, se necessario, adottare il regolamento sul vestiario e sui presidi di sicurezza da fornire al personale.

Art. 18

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è stato introdotto l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà della medesima giornata.
2. In applicazione del comma 1 viene confermata la flessibilità, dell'orario di lavoro, fino a un massimo di un'ora (60 minuti), in entrata ed in uscita (sia mattina che pomeriggio).
3. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza, orari in cui l'attività viene svolta in squadra o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario non sia compatibile con le esigenze di servizio.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, può essere recuperato entro l'anno successivo a quello di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti con la rimodulazione dell'orario individuale o con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 01.08.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano affetti da patologie, inabilità o invalidità che richiedono terapie specifiche o altre motivate esigenze, che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 19

AA

FP CGIL
PR

Orario di lavoro straordinario

1. L'Ente si impegna a fornire la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno resa necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario, e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa o in alternativa l'inserimento nella banca delle ore.
3. In sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.17 comma 3 del CCRL 01.08.2022, le parti convengono che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, può essere elevato fino a 200 ore, nel rispetto comunque nel limite delle risorse previste del relativo fondo.
4. Alle risorse di cui al comma 1, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 20 Banca delle ore

1. È istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate in eccedenza il normale orario di lavoro.
2. Entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione, è facoltà del lavoratore fruire delle ore accantonate come permessi compensativi per le proprie attività formative e necessità personali e familiari.

Art. 21 Servizio Mensa

1. Ai dipendenti che svolgono i rientri pomeridiani spetta un buono pasto elettronico, l'erogazione del buono pasto è disciplinata dal Regolamento Comunale per l'erogazione dei buoni pasto approvato con delibera di Giunta comunale n.84 del 20.10.2021 e rettificato con delibera di Giunta Comunale n. 109 del 22.12.2021.

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 Procedure di conciliazione

1. In caso di contrasto sulla valutazione, il valutato può presentare, entro 7 giorni dal ricevimento, motivata richiesta di revisione della valutazione al Titolare di P.O.; la convocazione del dipendente al colloquio per ridiscutere la valutazione deve avvenire entro i successivi 5 giorni;
2. la presente procedura non esclude il ricorso da parte del dipendente ad altri Organismi.

Art. 23

R

FP CGU
RP

Risultato organizzativo

L'Organismo di controllo, sulla base del sistema di valutazione dell'Amministrazione, valuterà i risultati organizzativi dei servizi dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale.

Art.24

Tempistiche di erogazione della produttività collettiva e individuale

I compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance vengono erogati entro l'anno solare successivo a quello di riferimento, al pari delle indennità di risultato delle P.O. e comunque con precedenza o al massimo contemporaneità rispetto a queste ultime.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25

Disapplicazioni

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72 c.1 del D. Lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari degli enti, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDIA.

Art. 26

Norma finale

Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, la cui applicazione è cogente e vincolante.

Letto, confermato e sottoscritto, il 12.12.2024

PER LA PARTE PUBBLICA

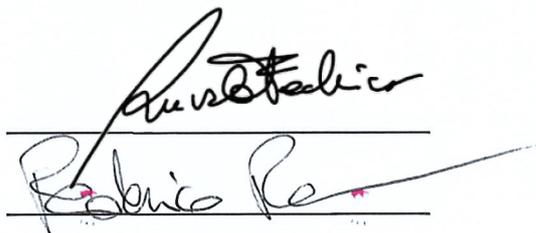
SBUEZZ Eleonora – Segretario comunale

– in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica



- PER LA PARTE SINDACALE

- CISAL EE.LL. FVG – Federico Ruvolo



- CGIL – Federico FORTIN