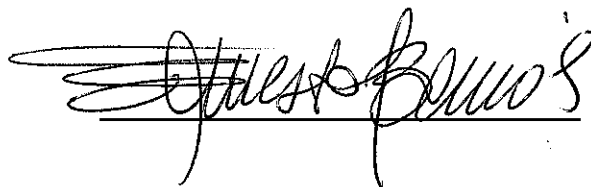


**Contratto Collettivo Integrativo**  
**Comune di Pettorazza Grimani**  
**Triennio 2019/2021**

il giorno 27 del mese di Dicembre dell'anno 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

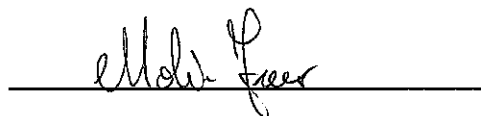
**Delegazione di parte pubblica, composta da:**

Presidente – Ernesto Boniolo

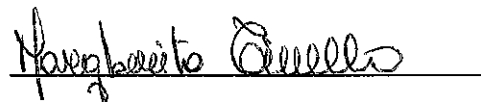


**Delegazione di parte sindacale:**

CISL FP - Francesco Malin



FP.CGIL - Tinello Margherita R.S.U. aziendale per delega



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'intesa dell'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Pettorazza Grimani

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Pettorazza Grimani (RO) con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, fatti salvi gli istituti precedentemente contrattati e non trattati nel presente accordo, purché compatibili con le leggi e con il CCNL.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.01.2019 al 31.12.2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un nuovo C.C.I.

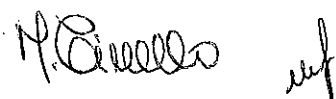
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 31 marzo, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni o chiedere un incontro in merito.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli utilizzi previsti dall'art.68 comma 2 del CCNL 2016/2018, oltre ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti dai «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:  
progressioni economiche nella categoria;  
indennità di comparto.



4. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68 comma 2 lettere a e b del CCNL 2016/2018 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
  - Alla performance organizzativa sono destinate l'80% delle risorse;
  - Alla performance individuale, il 20%.
5. Le risorse assegnate alla performance organizzativa sono ripartite tra i diversi uffici e servizi, in proporzione al numero dei dipendenti ad essi assegnati.
6. Le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate confluiscono nel fondo dell'anno successivo

#### **Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale**

1. I compensi annuali relativi alla performance sono assegnati, nei limiti delle risorse disponibili, sulla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale:
  - La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi;
  - La performance individuale valuta le competenze e i comportamenti dei singoli.
2. L'assegnazione dei compensi della performance individuale avviene mediante la formazione di una graduatoria unica del personale, articolata in ordine decrescente sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione. La quota di premio della performance individuale che sarà attribuita è direttamente proporzionale al punteggio conseguito.
3. La quota di premio della performance organizzativa è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
4. La valutazione, ai fini della erogazione, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### **Art. 6**

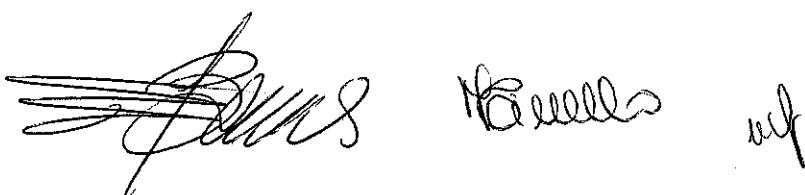
##### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018, ai dipendenti che conseguano la valutazione più elevata sulla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali. Tale maggiorazione è attribuita a n. 1 dipendente. In caso di parità, il premio verrà assegnato al dipendente con la maggiore anzianità lavorativa.

#### **Art. 7**

##### **Progressioni economiche all'interno della categoria**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, le progressioni economiche si realizzano nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa.



3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla performance organizzativa.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno. Tale personale deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si realizzano le progressioni.

#### **A) Requisito periodo minimo di anzianità**

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

#### **B) Criteri di valutazione**

1. La progressione economica si realizza sulla base dei seguenti criteri:

- Valutazione della performance individuale
  - il punteggio massimo attribuibile è 12, sulla base dell'attuale sistema di valutazione ;
- Esperienza maturata.
  - 1 punto per anno maturato nella posizione economica ricoperta.

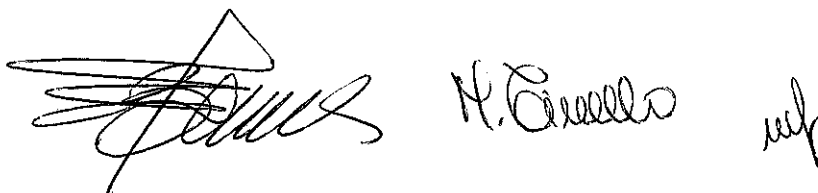
Ai fini dell'attribuzione del punteggio della valutazione si considera la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

2. A parità di punteggio attribuito, la progressione sarà assegnata al dipendente con la maggiore anzianità lavorativa e in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, sono definite le graduatorie, che verranno poi pubblicate e comunicate ai diretti interessati.
4. I dipendenti possono richiedere informazioni e approfondimenti in merito alla propria posizione entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'elenco. Eventuali contestazioni potranno essere fatte valere, sempre nel suddetto termine, dinanzi al Segretario Comunale il quale, entro 7 giorni, si pronuncerà al riguardo. L'attribuzione del nuovo incremento economico del personale avente titolo avviene con apposito provvedimento del Responsabile del Settore Personale.

#### **Art. 8**

##### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.



2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione resa in condizioni sfavorevoli rispetto alle condizioni ambientali, all'esposizione agli agenti atmosferici e alla particolare tipologia di orari di lavoro.
3. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di rischio:
  - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in condizioni di possibile pregiudizio per la salute
  - b) attività che comportano una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.
4. L'erogazione dell'indennità di disagio e di rischio al personale interessato, avviene mensilmente, sulla base dei giorni di effettiva presenza.
5. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
  - ai dipendenti adibiti a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante) e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili",
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato formalmente individuato con apposito atto, avviene annualmente, in unica soluzione, sulla base dei giorni di effettiva presenza.
7. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nei seguenti importi:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio (personale esterno)		€. 1,40 $\uparrow$	
B	personale esposto a disagio (personale esterno)			
C	personale esposto a disagio (messo notificatore)			
D	personale con funzioni di agente contabile	D1) media annuale di valori di cassa maneggiati da € 1.000,00 ad € 3.000,00	€.1,00 $\downarrow$	
		D2) media annuale di valori di cassa maneggiati oltre € 3.000,00	€.1,50	

## Art. 9

### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita al personale inquadrato nelle categorie B, C e D (non titolari di posizione organizzativa), secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di

seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D.

b) L'importo delle indennità viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate, in relazione allo svolgimento delle seguenti funzioni di responsabilità:

1. Responsabilità di procedure caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza, da svolgere con autonomia funzionale: € 700,00
2. Responsabilità di procedure o istruttorie che richiedano una elevata professionalità e conoscenze specialistiche, da svolgere con autonomia funzionale € 1500,00

2. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente e sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.

#### **Art. 10**

##### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018:
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
2. Le indennità indicate al comma 1 sono assegnate ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nella misura di € 350,00 annuali.
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione).

#### **Art. 11**

##### **Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)**

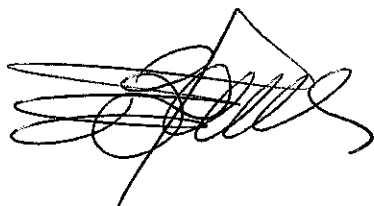
Considerato che non esistono disponibilità già stanziare dall'ente a tale titolo, le parti concordano di rinviare la trattazione di questo istituto, fino a quando si reali le condizioni per una sua concreta applicazione.

#### **Art. 12**

##### **Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)**

1. Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

IMPORTO ANNUO DEGLI INCENTIVI DI LEGGE PERCEPITI	RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
fino a € 3.000,00 euro lordi	nessuna
da € 3.001 a 4.000	10%
Da 4.001 a 5.000	20%
Per ogni 1000 € aggiunti, si seguirà la stessa sequenza di riduzione	



N. C. Quella  
mf

2. Le somme della retribuzione di risultato non erogate per effetto della suddetta perequazione potranno essere utilizzate secondo quanto previsto dall'articolo 17 comma 7 del CCNL 2016/18).

### **Art. 13**

#### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. . A tale scopo assicura la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo le previsioni di cui all'articolo 50 del Dlgs 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
- il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione della RSU e delle Organizzazioni Sindacali, per la consultazione. Su specifica richiesta di uno dei suddetti soggetti, viene fornito in copia.

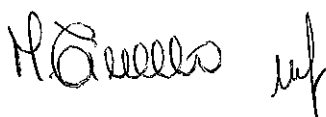
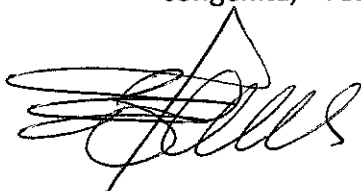
### **Art. 14**

#### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica,



- neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

#### **Art. 15**

##### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

In presenza di innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, le parti si incontreranno in sede di contrattazione, concordando relativamente ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti di tali innovazioni.

#### **Art. 16**


##### **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)**

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un'ipotesi di incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative possa determinare una riduzione delle risorse del fondo, si attiverà la prevista contrattazione.

#### **Art. 17**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
2. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota pari al ..... % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
3. la retribuzione di risultato è attribuita alle posizioni organizzative sulla base del sistema di valutazione delle performances, adottato dall'ente;
4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.





5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

#### **Art. 18**

##### **Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)**

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, rispetto ai dipendenti che facciano richiesta di esenzione e 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. 44 CCNL 21/05/18;
  - 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 dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
  - siano affetti da particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - abbiano figli di età inferiore ad anni 12.

#### **Art. 19**

##### **Buoni pasto**

1. Gli artt. 45 e 46 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello del 1.4.1999 (c.d. "code contrattuali" siglato in data 14.09.2000) prevedono la corresponsione di buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale i dipendenti prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore\_ e non inferiore a trenta minuti, e nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e l'importo del buono sostitutivo del servizio è regolamentato dalla normativa vigente.

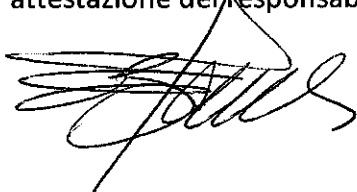
Il buono pasto spetta altresì al dipendente che per particolari esigenze di servizio svolge il suo orario di lavoro durante il periodo normalmente di pausa dei pasti.

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 20**

##### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,00
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base della attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni.



4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
5. La presente disciplina trova applicazione dalla stipula del c.c.i.

#### **Art. 21**

##### **Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Annualmente l'Amministrazione informa, in via preventiva, i soggetti sindacali, in merito all'ipotesi di quantificazione delle risorse previste dall'art. 208, commi 4 lett. c, e 5, del D.Lgs.n.285/1992. Su richiesta di quest'ultimi, l'Amministrazione attiverà un incontro di verifica congiunta, per una valutazione in merito alle destinazioni di tali risorse, in coerenza con le suindicate previsioni legislative e per le finalità indicate all'articolo 56 quater del CCNL 2016/2018.

#### **TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 22**

##### **Disposizione finale**

Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

##### **Delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Ernesto Boniolo

##### **Delegazione di parte sindacale:**

CISL FP - Francesco Malin

R.S. U. - Margherita Tinello

per delega

