COMUNE DI GRUGLIASCO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Giacomo Matteotti n. 50

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro
per il personale dirigenziale del comparto
"Funzioni Locali"
di riferimento:

- ***C.C.N.L. 17 dicembre 2020 del personale dirigenziale del Comparto Funzioni Locali, triennio normativo ed economico 2016-2018.***

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI LAVORO (C.C.D.I.L.) *"Area Dirigenti"* Triennio 2021-2023

Premesso che:

- in data 30 novembre 2021 è stata sottoscritta l'Ipotesi del contratto decentrato integrativo, parte normativa ed economica, del personale dirigente in servizio nell'Ente;
- con Verbale n. 8 in data 14 dicembre 2021 (Prot. Gen. n. 78349 del 15 dicembre 2021) il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la compatibilità degli oneri previsti nella ipotesi di contratto decentrato integrativo, parte normativa ed economica, 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. 230 del 20 dicembre 2021 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa ed economica, Area Dirigenza.

In data 21 dicembre 2021 le Parti contraenti si sono riunite ed a conclusione hanno sottoscritto definitivamente il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Grugliasco per l'anno 2021 ed il triennio 2021 - 2023.

Delegazione di parte pubblica:

- Dott. Raffaele MURANO, Presidente delegazione e Dirigente titolare della funzione Personale
- Dott. Roberto MOSCA, Dirigente titolare della funzione Bilancio

Delegazione di parte sindacale:

- Giancarlo PASTRONE - Direl
- Roberto LOIACONO - C.G.I.L./FP/Dirigenti

****

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione, tempi e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. Dirigenti Funzioni Locali 2016-2018 del 17 dicembre 2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Grugliasco.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del C.C.N.L. Dirigenti Funzioni Locali 2016-2018.
3. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. 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 C.C.D.I., salvo il caso in cui intervengano:

- nuove norme di legge;
- un nuovo C.C.N.L.;
- l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione e 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

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 dicembre 2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. 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

1. 1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico assegnato 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. I buoni pasto competono al personale dirigenziale nei soli casi di durata dell'orario giornaliero di almeno 7 ore, con pausa e rientro pomeridiano.

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,

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 della dirigenza dell'Ente vengono stanziate apposite risorse nella misura prevista dal C.C.N.L. vigente.

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:
   a) 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;
   b) 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;
   c) 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;
   d) 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;
   e) 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 di sciopero.

Art. 7
Diritto all'incarico dirigenziale

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 del Sindaco, 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. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento è individuato 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
3. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale di lavoro, con cui è anche definito il corrispondente trattamento economico.
4. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, l'Ente si attiene al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti.
5. L'Amministrazione, prima di procedere alla copertura dall'esterno, interpella e valuta eventuali candidature dei Dirigenti in servizio.
6. La durata degli incarichi 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 C.C.N.L. 17 dicembre 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 disposto contenuto nel C.C.N.L. Vigente.
3. Le parti concordano annualmente, in sede di contrattazione, la misura da destinare ogni anno, sulla base degli indirizzi della Giunta Comunale.
4. La costituzione del Fondo anno 2021 è allegata al presente C.C.D.I.L. quale sua parte integrante e costitutiva.
5. 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 C.C.N.L. 17 dicembre 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 dicembre 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, formalizzata dall'Amministrazione su proposta dell'Organo di Valutazione elaborata sulla base di apposita metodologia approvata previo confronto con le OO.SS.
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, percentualmente ridotta in base alla durata del rapporto di lavoro annuale, compete unicamente ai dirigenti che abbiano prestato effettivo servizio per almeno 180 giorni nell'anno solare di riferimento.
4. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del C.C.N.L. 17 dicembre 2020, eventuali economie del fondo non disciplinate dal presente dal presente accordo decentrato integrativo incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

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 C.C.N.L. 17 dicembre 2020, come annualmente contrattato. Rientra nel predetto fondo la corresponsione dell'indennità per l'incarico di Vice Segretario Generale.
2. La ripartizione del Fondo anno 2021 è allegata al presente C.C.D.I.L. quale sua parte integrante e costitutiva.

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 C.C.N.L. 17 dicembre 2020 che demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, con il presente C.C.D.I., il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale all'esito della valutazione, secondo le seguenti fasce di graduazione:

Valutazione performance - Fasce di graduazione					
Range di punteggio di valutazione	100 - 90	89 - 80	79 - 70	69 - 60	< 60
Quota di applicazione alla quota di premio massimo teorico	100%	85,00%	80%	70%	0,00%

Art. 12
Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

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.
2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60, comma 3, del medesimo contratto, una quota del 90 % è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti in servizio nell'Ente.
3. Le retribuzioni integrative indicate nel presente articolo non sono assoggettate ai processi di valutazione della performance individuale.

Art. 13
Incarichi ad interim

1. Le parti concordano che l'istituto dell'interim, applicabile ai sensi dell'art. 58 del C.C.N.L. 17 dicembre 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 30% della retribuzione di posizione dell'incarico ricoperto, rapportata percentualmente al periodo di scopertura. L'eventuale somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti in servizio.

Art. 14
Welfare integrativo

1. L'Art. 32 del C.C.N.L. 17 dicembre 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. 15
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. 16
Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 del C.C.N.L. 17 dicembre 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. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 90% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore

originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore corrispondente al nuovo incarico trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020, con prioritaria copertura tramite:
   a) le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
   b) le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
   c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
   d) qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del C.C.N.L. 17 dicembre 2020.
4. 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. 17
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 C.C.N.L. 17 dicembre 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. 18
Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
3. 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.
4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui

all'art. 8 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020.

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.

******

Grugliasco, 21 dicembre 2021

La delegazione di Parte Pubblica

F.to Dott. Raffaele MURANO, Presidente delegazione e Dirigente titolare della funzione Personale
F.to Dott. Roberto MOSCA, Dirigente titolare della funzione Bilancio

La parte sindacale
F.to dott. Giancarlo PASTRONE - Direl
F.to Roberto LOIACONO - C.G.I.L./FP/Dirigenti