

I.P.A.B.
“G. Bisognin”
MELEDO DI SAREGO (VI)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA 2019 - 2021
IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno **13.12.2019**, alle ore 11.30, presso l'IPAB “**G. Bisognin**” di **Meledo di Sarego (VI)**, si sono incontrate le Delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018:

per la Parte Pubblica:

- Petris dott. Luigi - Segretario Direttore - Presidente
- Zanin dott. Giorgio - Responsabile Area amministrativa-contabile
- Vitaliani Michela - Istruttore amministrativo;

Handwritten signatures: Petris, Zanin, Vitaliani

per la Parte Sindacale:

- i componenti la R.S.U.: Frigotto Elena; Ottaviano Concetta, Tadiotto Augusta;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL - Mantiero Andrea;
 - CISL FP - Lanaro Renato;
 - UIL FPL - Marostegan Rosanna.

Handwritten signatures: Frigotto, Ottaviano, Tadiotto, Mantiero, Lanaro, Marostegan

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata **Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo** per il personale dipendente dell'IPAB “**G. Bisognin**” di Meledo di Sarego (VI), relativo alla **parte normativa ed alla parte economica 2019 - 2021**.

La sottoscrizione definitiva della delegazione di parte pubblica avverrà a seguito della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, nonché del controllo derivante dall'applicazione delle norme di legge (art. 40-bis, comma 1, d. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del d. Lgs. 150/2009) e dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte del Consiglio di Amministrazione.

PREMESSA

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.

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.

Il presente contratto collettivo integrativo vien predisposto in attuazione del d. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, che qui si danno per integralmente applicate.

Art. 1

Campo di applicazione e durata

(artt. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'1.1.2018 o assunto successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo disciplinati.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018, il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

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. I contratti collettivi integrativi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
3. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCI, 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.
4. 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.

fu

nr

SA

MP

RV

G

1

- 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

Risorse decentrate

(artt. 67 e 68, CCNL 21.5.2018)

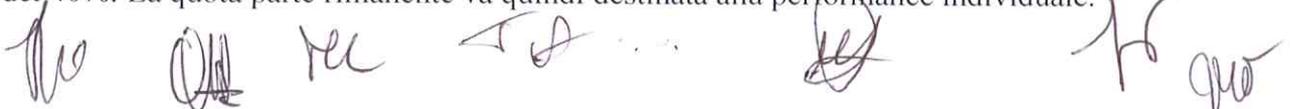
1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.
2. Per l'anno 2019, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dall'allegato prospetto predisposto dall'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate nel prospetto, pure allegato.
3. Per gli anni successivi, l'Amministrazione predisporrà i prospetti relativi alla composizione ed all'ipotesi di ripartizione del fondo entro la data di predisposizione del bilancio di previsione, e quindi lo trasmetterà alle Rappresentanze sindacali.
4. Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento l'Amministrazione predisporrà il prospetto per la ripartizione definitiva del fondo e lo trasmetterà alle suddette Rappresentanze.
5. Le parti concordano che, per la ripartizione del fondo, potranno essere effettuati incontri con cadenza annuale.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 21.5.2018)

1. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione.
2. La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.
3. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può 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. L'eventuale rivalutazione non potrà comportare un peggioramento della valutazione iniziale.
4. La valutazione, collettiva e individuale, viene effettuata dal Segretario Direttore, che si avvale dei Responsabili dei servizi cui appartengono i vari dipendenti.
5. La quota parte del Fondo da destinare alla performance organizzativa viene fissata nella misura del 40%. La quota parte rimanente va quindi destinata alla performance individuale.



5. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio, indifferibili ed urgenti, che richiedono la presenza di personale nella quantità prevista dal protocollo d'intesa sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

Art. 3

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 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. 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, CCNL 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 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. I membri del Comitato coincidono con i componenti della R.S.U., il Segretario-Direttore, il Responsabile di Area amministrativa-contabile, l'Istruttore amministrativo ufficio Personale, lo Psicologo dell'Ente.
4. Avendo come punto di riferimento il Piano Triennale delle azioni positive, definito dall'Amministrazione, 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;

[Handwritten signature]

6. La quota massima di personale valutato, cui attribuire la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69, comma 1, del CCNL 21.5.2018, viene fissata nel 15% dei dipendenti, rispetto al numero di personale complessivamente valutato, con esclusione dei soggetti previsti dal successivo comma 9, arrotondato all'unità superiore se la frazione è uguale o superiore a 0,50. Nell'ipotesi che i dipendenti interessati siano in quantità superiore rispetto alla quota fissata, la maggiorazione verrà attribuita a quelli che hanno effettuato una maggiore presenza lavorativa nell'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità, verrà attribuita al dipendente che non ha percepito la maggiorazione nell'anno precedente. La misura di detta maggiorazione viene fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. La formula per il calcolo della maggiorazione è la seguente. Premesso che: d = n. dipendenti con maggiorazione; D = totale dipendenti; F = Fondo performance individuale (30%), il calcolo viene effettuato come segue:
- $$\frac{F}{(d \times 0,30) + D} \times 30\%$$
7. Qualora il numero dei dipendenti che hanno avuto la valutazione più elevata sia superiore rispetto alla quota fissata nel comma precedente, si terrà conto, a ritroso, della valutazione ottenuta negli anni precedenti.
8. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance individuale (60) viene erogata tramite una scheda di valutazione individuale, articolata su più items, anche con pesi differenziati.
9. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.5.2018.
10. I destinatari dei compensi per specifiche responsabilità, nonché l'Esecutore autista/attività istituzionali e il manutentore vengono esclusi dai compensi di cui al presente articolo, comprendente sia i premi correlati alla performance che la maggiorazione del 30% relativa agli stessi.
11. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance vengono erogati in misura direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.
12. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 21.5.2018)

1. La progressione economica 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 presente CCI e, per ogni anno successivo, avvia il relativo procedimento.
2. La selezione viene effettuata nei limiti quantitativi di personale stabiliti dall'art. 16, comma 2,

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

del CCNL 21.5.2018.

3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a) aver maturato almeno quarantotto mesi di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche;
 - b) aver ottenuto una valutazione della performance individuale, per ognuno degli ultimi 3 anni, non inferiore a punti 70/100. 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. In deroga al periodo sopra indicato, per il 2019 si terrà conto solo della valutazione riferita al 2018. Per il 2020 delle valutazioni del 2018 e 2019;
 - c) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore alla censura.
4. Le risorse destinate alla progressione orizzontale, per l'anno 2019, (decorrenza 01.01.2019) vengono fissate in circa € 6.000,00 e vengono destinate a tale istituto in misura proporzionale alla consistenza della categoria. Per il medesimo anno 2019 le progressioni economiche orizzontali interesseranno le categorie A, B e C. Le somme, ripartite per categoria, stanziata e non utilizzate confluiranno nel fondo destinato ai premi correlati alla performance. Ai fini del calcolo delle progressioni da effettuarsi negli anni successivi si terrà conto delle somme residue non utilizzate allo scopo nelle singole categorie nell'anno precedente che costituiranno la base iniziale per la divisione del budget dell'anno seguente.
5. Fermi restando i criteri previsti dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018, la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso i criteri qui definiti. I punteggi per le varie categorie di titoli, previsti dal vigente sistema di valutazione, vengono di seguito elencati:
 - a) competenza professionale - punti 60/100.
Viene utilizzata la scheda di valutazione individuale, inserita nella valutazione della performance, specifica per ogni ruolo professionale, compilata a cura dei superiori ruoli di coordinamento. Al dipendente con il punteggio più elevato vengono attribuiti punti 60, che vengono riproporzionati per tutti i restanti dipendenti
 - b) esperienza maturata - punti 40: il punteggio viene calcolato sulla base del periodo di permanenza nell'ente, diviso il numero delle posizioni economiche effettuate, ivi compresa la posizione iniziale. Al dipendente con il punteggio più elevato vengono attribuiti punti 40, che vengono riproporzionati per tutti i restanti dipendenti.
Per il personale destinatario della ricostituzione del rapporto di lavoro, tale istituto viene considerato come una nuova assunzione.
6. 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 risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. L'attribuzione del punteggio da attribuire viene effettuata considerando i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento.
7. 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.
8. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Direttore fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.



9. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
10. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria, con effetto dal 1° gennaio dell'anno di entrata in vigore del presente CCI, ovvero al 1° gennaio dell'anno nel quale viene effettuata la procedura selettiva. Nel caso che un dipendente beneficiario di attribuzione di un passaggio orizzontale nel corso dell'anno si dimetta o si avvalga dell'Istituto della mobilità, ad esso subentrerà il seguente in graduatoria della stessa categoria, fatto salvo le disponibilità del fondo.

Art. 8

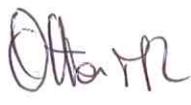
Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

(art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 21.5.2018)

1. Per le attività che configurano particolari condizioni di lavoro vengono corrisposti alle categorie di seguito indicate, i seguenti importi, sulla base dell'effettiva presenza giornaliera:

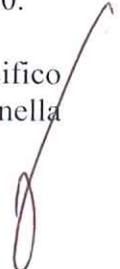
PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA CONDIZIONI DI LAVORO	Importo
Infermieri, Fisioterapista, Educatore, Cuoco, O.S.S., Manutentore, Esecutore-Autista attività istituzionali, Esecutore responsabile guardaroba, Coordinatore O.S.S.	Rischio connesso alle mansioni espletate	1,20
Esecutore tecnico attività istituzionali,	Variabilità attività svolte ed orari assicurati/programmati	5,50
Coordinatore socio-assistenziale	Gestione attività svolte ed orari assicurati/programmati con non costante regolarità	2,50
Tutti i profili, quando il rientro pomeridiano avviene, per programmate esigenze di servizio, almeno dopo due ore di intervallo	Particolare articolazione dell'orario di lavoro	2,50
Referenti O.S.S. e O.S.S	Disponibilità potenziale al rientro per esigenze imprevedibili	2,50
Manutentore	Disponibilità al rientro in servizio per interventi di urgenza	5,50
Istruttore-economista	Maneggio valori	1,80

2. al personale infermieristico, agli operatori addetti all'assistenza ed ai cuochi, in turno di riposo, in ferie o permesso, che si rendano disponibili a coprire un turno di servizio per sopperire ad improvvise assenze di colleghi, sulla base del protocollo allegato al presente accordo - € 8,80.
3. Resta fermo che, annualmente, sarà previsto nel piano della performance un obiettivo specifico inerente il compenso di cui al comma 2, del presente articolo, da finanziarsi integralmente nella parte variabile del fondo.







4. Le indennità vengono erogate con cadenza mensile, per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di cui al presente articolo, complessivamente fino alla concorrenza di € 10,00 per ogni giornata.
5. Il Segretario Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione delle indennità previste dal presente articolo.
6. I compensi indicati per il punto E comma 1° e per il comma 2° si intendono decorrenti dal 01.01.2019

Art. 9

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1

(art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)

1. In riferimento a quanto definito dall'assetto organizzativo-gestionale dell'Ente, si definiscono i criteri economici annui per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, come da seguente prospetto:

RUOLO	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (in euro annui cadauno) (per tempo pieno)	UNITA' EQUIVALENTI	SPESA ANNUA EFFETTIVA COMPLESSIVA
Referente OSS	2.300,00	2	4.600,00
Infermiere - Preposti sicurezza	2.400,00	4	9.600,00
Psicologo - R.S.P.P.	2.400,00	0,67	1.600,00
Educatore - gestione ingressi centro diurno	1.200,00	0,56	672,00
FKT Responsabile sicurezza paziente	1.600,00	1	1.600,00
RAO - coordinamento servizi generali	2.700,00	0,80	2.160,00
Istruttore amm.vo - Responsabile personale	1.600,00	1	1.600,00
Istruttore economo - Responsabile gare	1.600,00	1	1.600,00
Responsabile guardaroba	800,00	1	800,00
Capo cuoco - Responsabile cucina	1.500,00	0,70	1.050,00

2. L'indennità correlata ai compiti o alle funzioni conferite vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi.
3. La medesima indennità cessa di essere corrisposta qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la suddetta indennità viene erogata 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.
7. Per il ruolo di Psicologo - RSPP, nonché di Educatore - gestione ingressi Centro diurno, la decorrenza viene fissata al 1° gennaio 2019.

Art. 10

Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 7, c. 4, lett. g) CCNL 21.5.2018)

1. I criteri previsti dal presente articolo trovano applicazione nei Regolamenti che disciplinano le diverse materie.

Art. 11

Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

(art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 21.5.2018)

1. L'Amministrazione si riserva di disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in particolare sulle materie indicate all'art. 72 del CCNL 21.5.2018.
2. L'Amministrazione si attiverà, anche mediante iniziative informative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 12

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 21.5.2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. 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.

Art. 13

[Handwritten signatures and initials: To Otto, HR, SA, [initials], H, [signature], [signature], [signature]]

**Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione
del contratto collettivo integrativo**
(art. 8, c. 7, CCNL 21.5.2018)

1. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo CCI, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCI triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art. 14
Entrata in vigore e disapplicazioni

1. Gli effetti giuridici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.
2. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo decorrono dal 1° gennaio 2020, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.



Handwritten signatures of various parties, including names like "Stella", "Helen", "G", and "Ato".