

Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) della FONDAZIONE IFEL

Il giorno 8/07/2008, presso la sede della FONDAZIONE IFEL (ISTITUTO PER LA FINANZA E L'ECONOMIA LOCALE), con sede a Roma in P.za San Lorenzo in Lucina, 26 – 00186 – C.F. 97413850583, a seguito di precedenti riunioni sindacali “medio tempore” svolte e, come concordato, sono presente le seguenti parti:

DATORE DI LAVORO: FONDAZIONE IFEL...*omissis*...

LE RSA della FONDAZIONE IFEL.: ...*omissis*...

LE OO.SS.: ...*omissis*...

Premessa

La Fondazione IFEL, è costituita ai sensi del combinato disposto dell'art. 10, c.5, d.lgs, 30dicembre 1992 n. 504 (ss.mm.ii.) e del Decreto Ministero dell'Economia e delle Finanze del 22 novembre 2005.

L'IFEL ha lo scopo di organizzare, ai sensi dell'art. 10, c. 5, d.lgs. 30 dicembre 1992 n. 504 (ss.mm.ii.), i servizi finalizzati a fornire adeguati strumenti conoscitivi per un'efficace azione accertativa dei tributi dei Comuni, nonché per agevolare i processi telematici di integrazione nella pubblica amministrazione e assicurare il miglioramento dell'attività di informazione dei contribuenti. In base al proprio Statuto ed al piano annuale delle attività l'IFEL eroga inoltre servizi e prodotti: di formazione, informazione, comunicazione, divulgazione, informatici e telematici, studi, ricerche, incontri, seminari, prodotti editoriali, pubblicazioni, assistenza tecnica e formativa, etc..., nelle materie demandate alla stessa dalla legge e dallo Statuto.

E' Fondatore Promotore dell'IFEL esclusivamente l'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani.

L'IFEL, soggetto di diritto privato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del citato Decreto Ministeriale 22/11/2005, è, “*ope legis*”, succeduta e subentrata in tutti i rapporti attivi e passivi del Consorzio ANCI-CNC per la fiscalità locale, ed applica da sempre il CCNL “Terziario-Distribuzione-Servizi”.

Anche in considerazione delle frequenti novelle legislative in materia di finanza ed economia locale, la IFEL ha registrato altrettante relative innovazioni operative ed organizzative, tuttora in atto, che hanno comportano altrettante modificazioni nella struttura e nelle caratteristiche del lavoro.

Pertanto, con il presente contratto collettivo integrativo, le parti intendono intraprendere, nell'ambito di un processo di evoluzione funzionale e strutturale, un percorso finalizzato ad indicare le linee guida per meglio definire la specificità sia della Fondazione IFEL nell'ambito del “mondo ANCI”, in relazione ai servizi ed alle funzioni istituzionali che è via via chiamata a svolgere, sia dei lavoratori impiegati.

Attenzione prioritaria viene quindi rivolta ad una migliore definizione ed attuazione dei processi organizzativi ed ai flussi informativi, nonché ad una migliore identificazione delle funzioni professionali ed assegnazione delle stesse ai lavoratori, anche precedute da eventuali connessi percorsi formativi.

Viene inoltre favorita la partecipazione attiva di tutti i lavoratori al processo produttivo, al fine di poter impiegare gli stessi in funzioni rispondenti alle peculiarità soggettive e con lo scopo di ottimizzare la produttività del lavoro e di incentivare i lavoratori a cimentarsi anche in attività lavorative sempre più complesse e professionalmente impegnative.

La IFEL, in accordo con le OO.SS., si è posta, quindi, traguardi ambiziosi e condivisibili: da una parte creare, per quanto di propria competenza, le migliori condizioni per favorire la realizzazione e soddisfazione del proprio personale, attraverso la valorizzazione e crescita professionale delle risorse umane impiegate; perseguire il miglioramento continuo delle condizioni e dell'ambiente di lavoro e della produttività; etc...; e dall'altra una alta qualità, efficacia ed efficienza nella produzione ed erogazione dei servizi istituzionali, e

migliorare la propria condizione salariale.

Tali traguardi, per esser efficacemente perseguiti, necessitano di essere condivisi da parte dei lavoratori e, quindi, accompagnati da regole contrattuali e relazionali, certe, chiare e trasparenti, condivise tra Direzione della Fondazione, RSA e OO.SS., oltre che da un necessario sistema strutturato di relazioni industriali e sindacali, per la discussione, analisi e valutazione dei processi suindicati.

In questo quadro, la definizione di un accordo sindacale, a valere anche quale contratto collettivo integrativo della Fondazione (C.C.I.), rappresenta lo strumento idoneo e propedeutico al raggiungimento degli scopi surrichiamati;

Tanto premesso

dopo ampia discussione le sottoscritte parti, come sopra rappresentate, confermano ed addivengono alla seguente ipotesi di accordo:

1. CCNL applicato:

considerata la specifica attività esercitata dall'IFEL, nonché il settore merceologico-produttivo nella quale la stessa si inserisce, le parti confermano che il CCNL di riferimento, valido ed efficace, applicabile alla generalità dei lavoratori è quello vigente per il settore "Terziario-Distribuzione-Servizi".

Pertanto, le parti concordano di fare esclusivo riferimento alla parte economica e normativa del precitato CCNL, con salvezza di quanto, comunque, previsto dal presente accordo.

2. Relazioni Sindacali :

le parti, convengono di addivenire ad un sistema di relazioni sindacali, fondato sul reciproco rispetto e riconoscimento delle parti medesime, ognuna per le distinte prerogative, responsabilità ed ambiti di competenza, finalizzato a creare condizioni di positivo ed utile confronto per la soluzione dei problemi, finalizzate a conseguire un miglioramento continuo della operatività della Fondazione e delle condizioni economico-normative ed ambientali per i lavoratori.

La concertazione ed il confronto preventivo e periodico, saranno finalizzati alla ricerca di intese volte a determinare condizioni di lavoro sempre più positive ed in grado di coniugare le esigenze operative della Fondazione con quelle dei dipendenti.

Allo scopo saranno effettuati incontri periodici tra Direzione della Fondazione e RSA con cadenza trimestrale e/o su richiesta di una singola parte.

3. Diritto di informazione :

le parti, confermati e distinti gli ambiti di competenza, di autonomia e di responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le Organizzazioni Sindacali e la Fondazione, convengono quanto segue, al fine di dare maggiore impulso e una corretta applicazione delle norme relative al diritto di informazione,:

- annualmente, di norma entro il primo trimestre, la Fondazione si incontrerà con le R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali, per fornire informazioni di rilevanza generale, riguardanti la Fondazione nel suo complesso;
- trimestralmente e previa richiesta di una delle parti, verranno concordati incontri a carattere informativo che riguarderanno specificatamente: l'andamento economico ed occupazionale; i programmi di investimento e di sviluppo; il fatturato della Fondazione nella sua macro composizione; le innovazioni tecnologiche e le missioni annuali e periodiche che necessitino e/o comportino rilevanti modifiche organizzative; etc... .

4. Diritti Sindacali :

al fine di rendere più agevole l'attività delle RSA e la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita sindacale della Fondazione, i permessi sindacali, previsti per i componenti delle Rappresentanze Sindacali della Fondazione dalla legge 20 maggio 1970 n° 300 e dal CCNL applicato, per le sole RSA firmatarie del presente accordo, vengono elevati a 02,50 ore complessive l'anno per ciascun dipendente. Tali permessi potranno essere goduti dai componenti indicati dalle RSA richiedenti, nel rispetto delle previsioni, legali e del CCNL applicato, in materia.

5. Assemblea :

sempre ai fini di cui al punti precedenti, e fermo rimanendo il contenuto dell'art. 30 del CCNL applicato, al fine di garantire l'effettivo fondamentale esercizio del diritto di assemblea da parte di tutti i lavoratori, la Fondazione si impegna ad acconsentire che i dipendenti fuori orario di lavoro durante l'orario di svolgimento della assemblea possano entrare in Fondazione per la partecipazione alle assemblee. La Fondazione, inoltre, si impegna a corrispondere ai predetti lavoratori non in servizio la retribuzione ordinaria per le ore di assemblea alla quale hanno partecipato.

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto in materia dal CCNL applicato, il monte ore annuo per l'esercizio del diritto in questione, viene elevato a 15, in luogo delle 12 previste dal precitato CCNL di categoria.

6. Part-time e maternità :

fermo restando quanto previsto in materia dalla legge e dagli artt. 87 e ss del CCNL applicato, la Fondazione si impegna a provvedere alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel limite del 10 % della forza occupata con contratto full-time.

Quanto sopra a seguito di formale richiesta dei lavoratori aventi diritto ai congedi parentali. Detta trasformazione avrà validità ed efficacia temporanea limitatamente al periodo massimo del compimento dell'età di tre anni del bambino. La Direzione della Fondazione potrà valutare l'accoglimento, compatibilmente con le esigenze organizzative/operative, di eventuali richieste, debitamente documentate, di proroga del periodo massimo di età succitato.

7. Malattia :

fermo restando quanto previsto dagli artt. 164 e ss. del CCNL applicato in materia di malattia, il cui contenuto si conferma integralmente, la Fondazione si impegna ad integrare, per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo, l'indennità a carico dell'INPS, fino al raggiungimento complessivo delle seguenti percentuali della retribuzione normale netta giornaliera di cui all'art. 187: dal 01/09/2008, il 90 %; dal 01/01/2010, il 100%; salvo condizioni di miglior favore derivanti dal rinnovo del CCNL applicato.

Per gravi e documentati situazioni di malattia e terapia, gravemente invalidanti ed inabilitanti, quali, ad esempio, malattie: oncologiche, autoimmuni, genetiche, etc...; e quale condizione di miglior favore, il periodo di comporto contrattualmente previsto viene elevato a complessivi 360 gg nell'anno solare.

In caso di malattia si applica quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale in materia.

Anche in caso di infortunio sul lavoro il lavoratore rispetterà gli obblighi di reperibilità nel domicilio indicato e comunicato e nelle fasce orarie previste dalla legge.

8. Orario di lavoro:

quale condizione di miglior favore, si conferma che l'orario normale di lavoro per il personale assunto a tempo pieno dall'IFEL, è ridotto a 37,50 ore sett.li, in luogo delle ordinarie 40 ore, previste dal CCNL applicato, da prestarsi, dal lunedì al venerdì, con la durata giornaliera 07,50 ore di lavoro effettivo.

Con la predetta riduzione dell'orario normale contrattuale si intendono assorbiti parte dei permessi retribuiti (ROL) annuali previsti dal CCNL che vengono, quindi, rideterminati come meglio specificato nel punto 9 del presente accordo.

Il riposo di legge viene confermato nella giornata della domenica.

Ai fini della determinazione dei divisori mensili, settimanali e giornalieri vengono confermati i valori previsti dal CCNL applicato, rispettivamente: 168, 40 e 26 gg.

Ai fini della determinazione delle percentuali del part time viene fatto riferimento all'orario normale contrattuale previsto dal presente accordo (37,50 ore sett.li).

L'orario di lavoro giornaliero comprende una pausa giornaliera retribuita di 10 minuti, da fruirsi in funzione delle esigenze organizzative e dei flussi tecnico-produttivi e, comunque, previo benessere operativo dei responsabili di servizio.

Nell'orario di lavoro giornaliero, anche a tempo parziale, non sono computabili eventuali riposi intermedi (es.: pausa pranzo).

Il personale è libero di fruire della pausa pranzo sia all'esterno che all'interno della Fondazione. La fruizione della pausa pranzo all'interno della Fondazione dovrà avvenire esclusivamente nel locale appositamente individuato, siccome concordato ed all'uopo opportunamente attrezzato.

In nessun caso il tempo di pausa pranzo trascorso nei locali della Fondazione potrà essere conteggiato quale lavoro effettivo e/o supplementare-straordinario. Pertanto, nel predetto periodo non dovrà essere resa nessuna prestazione lavorativa.

In caso di lavoro straordinario e/o supplementare si applicano le disposizioni di legge e del CCNL applicato.

Flessibilità:

fermo rimanendo quanto previsto in materia dal CCNL applicato, in considerazione della particolarità delle attività della Fondazione esercitate e delle specifiche esigenze organizzative e tecnico produttive necessitate anche dalle oggettive esigenze della committenza ed utenza, le parti concordano, qualora se ne ravveda la necessità, sulla opportunità di riunirsi al fine di individuare e valutare speciali forme e/o sistemi di flessibilità ed articolazione degli orari di lavoro, tenuti conto i diritti e le istanze dei lavoratori.

Quale condizione di miglior favore per il personale si conferma, attualmente, il contenuto dell'ORDINE DI SERVIZIO n° 5 del 05/03/2007.

9. Permessi – ex Festività – ROL - Ferie:

si conferma che per ogni intero anno solare i lavoratori a tempo pieno dell'IFEL hanno diritto di godere:

- a) 52,56 ore di permessi retribuiti (ROL) e 4 giorni di permesso retribuito in sostituzione ed a valere le 32 ore di ex festività abolite;
- b) 26 giorni di ferie retribuite, da computarsi dal lunedì al venerdì (5 gg lavorativi settimanali).

Fermo rimanendo quanto previsto in materia dal CCNL applicato:

- il personale potrà godere di quanto indicato nella lettera a) che precede previa autorizzazione dei propri responsabili d'ufficio, da richiedersi, di norma, entro i 4 gg precedenti, fatti salvi eventi eccezionali ed imprevedibili, gravi e straordinari;
- ogni anno la Fondazione comunicherà alla generalità dei lavoratori i periodi annuali di chiusura entro il mese di febbraio.

Il personale di ogni ufficio, attraverso il coordinamento dei responsabili, entro la fine del mese di marzo, presenterà alla direzione del personale dell'IFEL una proposta di piano ferie per il periodo dal 01 maggio al 31 ottobre ed entro il 01 ottobre per il periodo dal 01 novembre al 30 aprile.

La direzione aziendale, tenute conto le esigenze manifestate dal personale e valutate le esigenze produttive ed organizzative della Fondazione, approverà e comunicherà il piano ferie entro il 20 aprile ed entro il 20 ottobre.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo si fa riferimento al CCNL applicato ed alle norme di legge in materia.

Per la effettuazione di visite e terapie mediche, fisioterapiche e/o analisi di laboratorio, debitamente certificate/documentate, sia da strutture pubbliche che private, il personale potrà richiedere, con 5 giorni di anticipo, di essere collocato in permesso retribuito, per le ore strettamente necessarie alla esecuzione delle stesse ed all'andata e ritorno dalla struttura al luogo di lavoro e viceversa, senza la decurtazione di quanto indicato nelle lettere a) e b) che precedono.

10. Organizzazione del lavoro - mercato del lavoro:

le parti stipulanti, si danno atto della specificità e particolarità sia delle attività che della organizzazione dell'IFEL, e che la stessa, pertanto, a tutt'oggi, si trova nella condizione oggettiva integrante le ipotesi derogatorie di cui agli artt. 62 e ss. e 64 del CCNL applicato.

Per quanto precede, le parti medesime confermano e convengono di:

- 1) prorogare il termine massimo previsto dall'art. 64 per la deroga ai limiti percentuali e numerici di cui agli artt. da 61 al 63 del CCNL applicato, sino a tutto il 31/12/2008, rinnovabile per accordo e verifica tra le parti;
- 2) di rideterminare, sino alla precitata data, le seguenti percentuali massime: la percentuale di cui all'art. 61 del CCNL applicato nel 35 %; la percentuale di cui all'art. 63 del CCNL applicato nel 40 %, rinnovabile per accordo e verifica tra le parti. Le percentuali si applicano sul totale della forza a tempo indeterminato e le frazioni si computano quale unità.

Con cadenza annuale, ovvero, su richiesta delle parti si dà luogo a specifici incontri di monitoraggio del ricorso ai contratti succitati, volti anche a verificare le condizioni e la fattibilità per la individuazione di possibili percorsi di "stabilizzazione".

B) Distacco:

nei limiti ed in osservanza delle norme legali, regolamentari e del CCNL applicato in materia, considerati i fini istituzionali e le peculiarità e particolarità della organizzazione e attività della Fondazione, nonché i rapporti con le Istituzioni ed Enti e con le altre realtà e società nell'ambito del mondo "ANCI", le parti convengono la possibilità del ricorso all'istituto del distacco, secondo i limiti indicati dalla legge.

C) (Mansioni e/o cumulo di mansioni):

anche al fine di favorire la crescita professionale e la qualificazione dei lavoratori e di assicurare il buon andamento delle attività della Fondazione, attese inoltre le più volte richiamate specificità e particolarità della organizzazione, si conviene quanto segue:

1) (*Jus variandi orizzontale-clausola di fungibilità*)

i lavoratori potranno essere impiegati per l'esecuzione di ogni, anche diversa, mansione propria di ogni qualifica ricompresa nella medesima categoria-livello contrattuale di appartenenza. Si valutano, pertanto, le mansioni proprie di ogni qualifica ricompresa nel medesimo livello/categoria contrattuale, come concretamente omogenee ed equivalenti tra di loro, anche ai fini del contenuto delle stesse, della competenza richiesta, della qualificazione, del livello professionale raggiunto e della utilizzazione e salvaguardia del patrimonio professionale acquisito dal lavoratore nonché della tutela – valorizzazione ed arricchimento, in prospettiva anche dinamica, del patrimonio professionale medesimo e del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze, etc...

2) (*Jus variandi verticale*)

ai lavoratori, incaricati alla esecuzione di mansioni proprie di qualifiche ricomprese in differenti categorie-livelli contrattuali, sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima sia stata svolta per almeno sei mesi consecutivamente, ed anche senza carattere di prevalenza.

11. Individuazione e determinazione di salario variabile di produttività:

dalla seconda metà dell'esercizio 2008, in poi, le parti, su richiesta, nel rispetto ed in applicazione di quanto disposto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 e da quanto demandato dalla contrattazione nazionale di categoria in materia di contrattazione di secondo livello (Fondazione e/o territoriale), si impegnano a programmare con le OO. SS. incontri finalizzati ad individuare e contrattare strumenti utili per la definizione di quote salariali-erogazioni variabili, collegate alla qualità del lavoro/servizio, alla produttività ed alla redditività della Fondazione, di singole aree e/o uffici.

Il confronto per la individuazione dei parametri redistributivi, sarà avviato, a decorrere dal prossimo settembre 2008, con l'impegno delle parti a terminare il confronto entro il 31 Dicembre 2008. A tal fine, entro il mese di novembre p.v., le parti di incontreranno per valutare l'andamento del confronto e per l'eventuale esame dei modelli proposti.

Le erogazioni di cui al presente punto dovranno, comunque, avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione nel particolare agevolativo trattamento contributivo –previdenziale - fiscale previsto dalle normative vigenti. Pertanto, gli importi corrispondenti al suddetto premio saranno variabili, non

predeterminati e non utili ai fini di alcun istituto (diretto, indiretto e/o differito) legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le suddette quote salariali-erogazioni variabili, verranno determinate, secondo le compatibilità di bilancio, entro 45 giorni dalla data di approvazione del bilancio consuntivo dell'anno precedente ed erogate con la retribuzione del mese successivo a quello di determinazione delle stesse.

12. Superminimo non assorbibile:

dopo approfondito esame congiunto, ed ampio dibattito in merito, le parti, al fine di porre rimedio ad una sorta di indesiderata sperequazione nei trattamenti economici appalesatasi a seguito dell'accordo del 18/05/2004, valido ed efficace per il solo personale della Fondazione in forza alla data del 01/05/2004, e, quindi, sia per conseguire una tendenziale omogeneizzazione nei trattamenti economici del personale della Fondazione che, inoltre, per dare la necessaria certezza e stabilità ai valori dallo stessi conseguenti, si conviene, quanto segue:

- 1) per tutto il personale dipendente dell'IFEL, in forza alla data del presente accordo, l'importo del superminimo non assorbibile (aziendale) viene fissato in €. 171,00 (centosettantuno/00) lordi;
- 2) per il personale in forza alla data del 01/05/2004 - già beneficiario dello stesso - eventuali differenze, al medesimo titolo, verranno mantenute e riclassificate quali assegni non assorbibili;
- 3) a tutto il personale dipendente assunto al lavoro a partire dal 02/05/2004, viene attribuito il superminimo indicato al punto 1), assorbente e conglobante ogni trattamento in atto per il medesimo titolo, con le seguenti modalità:
 - quanto ad €. 100,00 con decorrenza 01/07/2008;
 - quanto ai rimanenti €. 71,00 dal 01/11/2008.

Con la stipula del presente accordo collettivo le parti dichiarano che viene assorbito ed annullato, l'accordo del 18/05/2004 succitato.

13. Buono pasto:

a decorrere dal 01/09/2008, la Fondazione riconosce ai lavoratori che effettuano il normale orario giornaliero a tempo pieno, un buono pasto (ticket restaurant) del valore unitario lordo di €. 06,50 per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

A decorrere dal 01/01/2009 il valore unitario lordo del precitato buono pasto viene elevato ad €. 09,00.

La concessione del predetto buono pasto non può essere, in alcun modo, qualificata come corrispettivo per la prestazione lavorativa, con un nesso meramente occasionale con il rapporto di lavoro, ed il relativo valore non potrà in nessun caso essere ricompreso o preso a base per alcun istituto retributivo, ne diretto, ne indiretto e/o differito e/o aggiuntivo e/o supplementare.

La modalità, i procedimenti e le formalità della dazione e della spendibilità dei predetti buoni pasto dovrà avvenire in rispetto ed in conformità della normativa legale, amm.va e contrattuale che ne prescrive la non imponibilità ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi fino al massimo consentito dalla legge stessa.

Il buono pasto verrà riconosciuto anche al personale part-time che, su richiesta della Fondazione e ordinariamente e/o straordinariamente, sarà chiamato a svolgere prestazioni lavorative superiori a sei ore giornaliere che si accavallino tra le ore antimeridiane e pomeridiane, con termine delle stesse dopo le ore 14,45. Non vi sarà diritto alla percezione del buono pasto nel caso in cui il superamento del precitato orario fosse dovuto a richieste dei lavoratori, ovvero, alla fruizione della flessibilità in entrata/uscita.

14. Una tantum:

le parti concordano che con la stipula del presente accordo, viene riconosciuta al personale della Fondazione una somma lorda "una tantum" pari ad €. 1.000,00 (mille/00), non valida ai fini, anche di computo, di ogni e qualsiasi istituto economico e/o retributivo di legge e/o contrattuale, sia esso diretto, indiretto e/o differito (TFR compreso). Tale importo sarà riproporzionato per il personale part time in base alla percentuale dello stesso e corrisposto alla generalità dei lavoratori con la retribuzione del mese di settembre 2008.

15. Assistenza sanitaria integrativa contrattuale:

quale condizione di miglior favore rispetto alle previsioni in materia del CCNL applicato, le parti, concordemente, intendono confermare (ratificando anche il passato) di prescegliere e riferirsi unicamente alla già costituita ed attiva Cassa di assistenza sanitaria integrativa (e per copertura di rischi professionali) "Previgen Assistenza", attivata e prescelta contrattualmente già dal 1996, benché la stessa sia più onerosa per la Fondazione rispetto a quelle previste dal CCNL applicato.

Quanto precede all'esito della valutazione congiunta circa le prestazioni di assistenza e copertura erogate dalla cassa suindicata considerate di gran lunga migliorative per il personale rispetto a quelle previste dalla succitata contrattazione collettiva nazionale. Quanto precede salvo successivo e diverso accordo tra le parti stipulanti.

16. Validità:

il presente accordo è un complesso unico ed inscindibile e, pertanto, non è suscettibile di sottoscrizione, adesione e/o applicazione parziale. In osservanza ed a salvaguardia del principio della libertà sindacale, fermo rimanendo il trattamento economico e normativo minimale previsto dalla legge e dal CCNL applicato, il presente accordo si applica alle sole OO.SS. firmatarie dello stesso ed al personale alle stesse aderente.

Il presente accordo si applica altresì al personale non rappresentato e/o aderente alle precitate OO.SS. che individualmente e/o collettivamente lo sottoscriverà per adesione ed accettazione integrale e, con decorrenza, dal mese di paga successivo a quello di sottoscrizione.

17. Decorrenza e durata

il presente accordo ha validità triennale con effetto dal 01/07/2008 e scadenza fissata al 30/06/2011.

Alla scadenza il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non sia data disdetta anche di una sola parte contraente, da effettuarsi almeno tre mesi prima della scadenza e con raccomandata a.r..

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo.

18. Deposito:

le parti concordano che il presente accordo venga depositato, a cura della Fondazione, presso l'Ufficio competente del Ministero del Lavoro e presso eventuali altri Uffici previsti dalla legge, e che dello stesso venga data ampia conoscenza e diffusione ai lavoratori anche mediante affissione nelle bacheche della Fondazione e/o sindacali.

Letto, confermato in ogni sua parte, e sottoscritto

Roma, lì 8/07/2008

Il Datore di Lavoro

Le R.S.A.

Le OO.SS.

...omissis...