



## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno 2014 il giorno 23 del mese di dicembre alle ore 12 nella sede operativa dell'Assemblea Territoriale d'Ambito (ATA) di via Senigallia n. 16 – 60126 Ancona - si sono riuniti:

per la parte pubblica:

il co direttore Simonetta Scaglia, nominato con decreto del Presidente n. 04 del 20/11/2014;

per le OOSS:

FP CGIL Simone Morbidoni

FP CISL Salvatore Sena

### PREMESSO CHE

- con Legge Regionale 24/2009 è stata costituita l'ATA quale Ente rappresentativo di tutti i Comuni appartenenti all'ambito ottimale comprendente l'intero territorio provinciale;
- l'ATA ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile;
- all'ATA si applicano le disposizioni del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);
- al personale dell'ATA si applicano le disposizioni di cui ai CCNL del Comparto Regioni/Autonomie Locali;
- con Deliberazione dell'Assemblea n. 12 del 19/12/2014 è stata approvata la dotazione organica dell'Ente;
- con decreto del Presidente n. 2 del 15/01/2014 è stato nominato l'Economo dell'Ente;
- con Determinazione della Direzione n. 77 del 06/08/2014 è stato istituito il Servizio esterno di Prevenzione e Protezione dell'Ente e nominato il Responsabile relativo;
- con Determinazione della Direzione n. 91 del 08/10/2014, previa consultazione con i Sindacati, è stato approvato il disciplinare dell'orario di servizio, dell'orario di lavoro, del lavoro straordinario, dei permessi, delle ferie, delle assenze del personale dipendente e dei buoni pasto;
- con Decreto del Presidente n. 9 del 19/12/2014 sono stati approvati l'ipotesi di contratto integrativo decentrato e l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate valido per la parte economica anno 2014;

### Art. 1

#### Campo di applicazione e durata

- 1) Il presente contratto collettivo integrativo è redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, e nel rispetto delle disposizioni



ATO2 - ANCONA



normative e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata da quella nazionale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL 22.01.2004 che, per loro natura, richiedano tempi e verifiche annuali o comunque periodiche come, in particolare, l'utilizzo delle risorse annuali per la contrattazione integrativa.

- 2) Esso si applica a tutti i dipendenti, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale.
- 3) Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti nelle forme, nei tempi e con gli effetti e i conseguenti obblighi di legge.
- 4) In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o di altre norme di legge, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.
- 5) Le parti si incontrano annualmente, di norma entro il mese di Gennaio, per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'ATA.
- 6) Le parti si incontrano inoltre per adeguare tempestivamente il presente contratto nelle ipotesi di cui al precedente comma 4.

## Art. 2 Principi ed obiettivi



- 1) Il presente contratto si ispira ai seguenti principi e obiettivi:
  - contemperamento del dettaglio degli aspetti normativi che riguardano i dipendenti dell'ATA con la ricerca della massima omogeneità di trattamento possibile;
  - reciproca consapevolezza che il Presidente e il Direttore realizzano appieno i propri obiettivi soltanto con il pieno apporto, coinvolgimento e valorizzazione di tutto il personale, compreso quello che presta la loro attività lavorativa con tipologie contrattuali di lavoro flessibile;
  - funzionalità delle politiche del lavoro all'organizzazione del lavoro, nel rispetto dei diritti individuali e collettivi;
  - coniugazione delle problematiche del personale all'espletamento delle attività e dei servizi rivolti all'utenza, consentendo altresì l'apertura di un dialogo con i cittadini, cui compete il giudizio sull'operato della pubblica amministrazione locale;
  - formazione del personale quale strumento per l'accrescimento della professionalità dei lavoratori;
  - garanzia dell'utilizzo di locali e strumenti informatici e telefonici, affinché la rappresentanza Sindacale Unitaria possa assolvere appieno ai propri compiti;
  - programmazione di iniziative aperte rivolte alla cittadinanza per una capillare informazione sull'utilizzo e sulla qualità dei servizi comunali.





### **Art. 3**

#### **Materie oggetto di contrattazione decentrata**

- 1) Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL e di legge sono le seguenti:
- criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7);
  - criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità (art. 8);
  - criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle categorie (art. 9);
  - criteri generali per l'applicazione della premialità (art. 10);
  - linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e pari opportunità (art. 14 e 15);

### **Art. 4**

#### **Materie oggetto di concertazione**

- 1) Le materie attualmente rimesse a concertazione ai sensi delle disposizioni vigenti e riguardanti l'ATA sono le seguenti:
- a) l'articolazione dell'orario di servizio;
  - b) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto del trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzione e di personale;
  - c) andamenti dei processi occupazionali;
  - d) criteri generali per la mobilità interna;
- 2) Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 5 del presente contratto, può attivare la concertazione, entro 10 giorni di calendario dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
- 3) In caso di urgenza il termine è fissato in 5 giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
- 4) La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
- 5) Qualora non venga richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione può assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.



- 6) La concertazione si svolge in appositi incontri da convocare entro il 4° giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
- 7) La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione, da cui risultino le rispettive posizioni.
- 8) La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.
- 9) Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

### **Articolo 5** **Informazione**

- 1) Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento dell'efficienza dei servizi, l'Amministrazione garantisce una costante e preventiva informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. sui provvedimenti che intende adottare, anche di carattere finanziario che riguardino il personale, l'organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche, la valutazione dell'organico in relazione al funzionamento dei servizi ed in generale agli argomenti che abbiano diretta o indiretta influenza sull'organizzazione del lavoro.
- 2) L'informazione è attuata tempestivamente. L'Amministrazione si impegna a far pervenire alle OO.SS. firmatarie del presente accordo:
  - a) le deliberazioni e gli atti relativi alle materie sulle quali si è svolta la contrattazione decentrata, non appena effettuata la stesura definitiva conseguente alla loro approvazione da parte degli organi deliberanti;
  - b) tutti gli atti dell'Ente riguardanti materie oggetto di contrattazione decentrata;
  - c) tutti gli atti e documentazioni richiesti dalle OO.SS. e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria dei dipendenti, la cui diffusione non costituisca violazione delle norme a tutela della riservatezza dei dati sensibili.
- 3) L'informazione preventiva avviene, sugli atti e provvedimenti riguardanti il personale, in tempo utile per un eventuale confronto sul contenuto degli stessi.
- 4) L'Ente informa preventivamente la R.S.U. E le OO.SS. sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi e la gestione complessiva delle risorse umane.
- 5) L'informazione preventiva, viene attuata anche mediante conferenze di servizio tra Amministrazione, OO.SS. territoriali e R.S.U. aziendale, ogniqualvolta una delle parti ne ravvisi la necessità, relativamente all'organizzazione del lavoro ed al funzionamento dei servizi.





- 6) Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
- a) iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
  - b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
  - e) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione o trasformazione degli stessi.

### **Articolo 6 Consultazione**

- 1) La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto (consistenza e variazione delle dotazioni organiche), dall'art. 31 dello stesso (passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività) e dal D. Lgs. 29.12.1990 n. 428 (trasferimenti di azienda).
- 2) E' fatta salva la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nei casi previsti dal D.Lgs. 9.4.2008 n. 81.

### **Art. 7**

#### **Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate**

Le parti si impegnano a contrattare annualmente, con separato atto negoziale, l'utilizzazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività previsto dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, per le finalità stabilite dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e dai successivi interventi legislativi e contrattuali in materia.

- 2) Le risorse, a qualsiasi titolo, non spese nell'anno di riferimento vanno ricondotte nel fondo per l'anno successivo e saranno utilizzate per far fronte alla gestione dei medesimi o di altri istituti contrattuali, come deciso in contrattazione, ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL 1.04.1999.

### **Art. 8**

#### **Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate**

Si prevedono e disciplinano le seguenti indennità, a valere sul fondo per la contrattazione decentrata.

#### **A) Maneggio valori**

- 1) Al personale che per legge o provvedimento formale è adibito in via continuativa a servizi che comportino movimentazione manuale di valori di cassa da cui possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera per le giornate di effettiva detenzione dei valori maneggiati, quantificata, in rapporto ad anno in Euro 1,55 giornalieri.

contratto decentrato integrativo pag. 5 a 11



## B) Indennità per specifiche responsabilità

- 1) L'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta una indennità annuale fino ad un massimo di €2.500,00.
- 2) In applicazione dell'art.4, comma 2, lett. C) del CCNL dell'1.04.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
- 3) Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alla fattispecie di seguito indicate.
- 4) L'erogazione dell'indennità ha come presupposto l'adozione di un atto formale, redatto dal Direttore (per personale di categoria D) o del Responsabile di servizio (per personale di categoria C o B), con il quale viene attribuita la responsabilità di procedimenti o processi di lavoro; gli stessi devono attestare la sussistenza di almeno una delle condizioni sopra indicate, indicandone la tipologia ed i presupposti normativi.
- 5) L'indennità è erogata in quota annuale entro il primo semestre successivo all'anno di riferimento ed è commisurata in dodicesimi per i mesi di attribuzione delle singole responsabilità (intendendosi arrotondata a mese intero ogni frazione superiore a 15 giorni).

### **Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità per il personale di categoria D**

Al fine dell'attribuzione dell'indennità, i procedimenti o i processi di lavoro assegnati al dipendente devono essere riconducibili alle casistiche sotto riportate:

- Responsabilità di almeno un servizio (l'importo dell'indennità assegnabile varia da 500,00 a 1.000,00 Euro);
- Assunzione funzione di Responsabile unico del procedimento o Direzione lavori / Direzione dell'esecuzione (D.Lgs. 163/2006) per lavori o servizi:
  - fino a 1.000.000,00 euro;
  - superiori a 1.000.000,00 fino a euro 5.000.000,00
  - superiori ad 5.000.000,00 euro fino a 20.000.000,00;
  - superiori a 20.000.000,00;
- Responsabilità di procedimenti di lavoro particolarmente complessi che richiedono nell'ambito dell'iter istruttorio la necessità di accertamenti, ispezioni tecniche o indizione di conferenze di servizio;
- Responsabilità di procedimenti che si concludono con l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna e che coinvolgono gli interessi di una pluralità di soggetti pubblici o privati;



- Responsabilità di procedimenti di particolare complessità e criticità nell'ambito dei quali sussistono difficoltà di verifica delle condizioni di ammissibilità e/o dei requisiti di legittimazione e/o dei presupposti;
- Responsabilità di almeno due procedimenti amministrativi con istruttorie non ripetitive;
- Attività di coordinamento, non occasionale, di collaboratori interni o di collaboratori esterni.

Al dipendente che rientri in più fattispecie non può comunque essere attribuito un compenso superiore a 1.500,00 euro.

### ***Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità per il personale di categoria C***

Al fine dell'attribuzione dell'indennità, i procedimenti o i processi di lavoro assegnati al dipendente devono essere riconducibili alle casistiche sotto riportate:

- Responsabilità di procedimenti di lavoro particolarmente complessi che richiedono nell'ambito dell'iter istruttorio la necessità di accertamenti e/o ispezioni tecniche;
- Rappresentanza dell'Ente verso l'esterno per argomentazioni di modesta complessità e di delimitata definizione;
- Attività di coordinamento, non occasionale, di più addetti o di collaboratori esterni;
- Responsabilità del rilevamento presenze e del protocollo informatico;
- Autonomia operativa che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- Titolarità di responsabilità di procedimenti ai sensi della Legge 241/1990.

Al dipendente che rientri in più fattispecie non può essere attribuito, comunque, un compenso superiore a 500,00 euro.

## **Art. 9**

### **Criteri di valutazione per la progressione economica all'interno delle categorie**

- 1) La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili.
- 2) In sede di contratto annuale di ripartizione delle risorse decentrate, le parti concordano l'importo economico da destinare alla progressione economica, compatibilmente con la normativa nazionale e con l'utilizzazione per il finanziamento degli altri istituti contrattuali. Questo meccanismo consente, di conseguenza, di calcolare la parte che rimane del fondo da destinare all'incentivo di produttività.
- 3) Tale istituto è destinato al personale assunto a tempo indeterminato con un'anzianità nella categoria stipendiale non inferiore a ventiquattro mesi.



- 4) Le progressioni economiche orizzontali all'interno di ciascuna categoria potranno essere attuate con cadenza biennale, nel limite di spesa delle risorse disponibili, previa selezione del personale, sulla base di criteri tesi a valutare la capacità organizzativa e l'orientamento all'innovazione.
- 5) Si applica quanto previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. del 11.04.2008 e dalla normativa vigente. In caso di parità di punteggio fra gli aspiranti, si applicano i seguenti criteri residuali:
  - prevalenza del dipendente con maggiore anzianità di servizio, considerando l'attività svolta nella stessa categoria e con profilo simile presso enti del comparto;
  - in caso di ulteriore parità, prevale l'aspirante con la maggiore età anagrafica.

I criteri di valutazione per la progressione economica all'interno delle categorie saranno definiti in apposito regolamento da adottarsi previa contrattazione decentrata.

#### **Art. 10**

##### **Compensi incentivanti la performance individuale e organizzativa**

- 1) Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ATA.  
Si può parlare di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiunti apprezzabili rispetto al risultato derivante dalla normale prestazione lavorativa.
- 2) Le risorse individuate e destinate alla produttività collettiva vengono annualmente assegnate al Direttore che potrà attribuirle ai dipendenti interessati ove accerti un effettivo incremento di produttività delle varie strutture dell'ATA.
- 3) Il 60% del fondo relativo a tale istituto sarà destinato alla performance individuale mentre il 40% a quella organizzativa al termine dell'annuale procedura di valutazione.
- 4) Il compenso sarà erogato sulla base del sistema di valutazione adottato a seguito della contrattazione decentrata integrativa.
- 5) In attuazione dell'art. 4, comma 4 lettera b) ex CCNL 5.10.2001 in aggiunta alla produttività collettiva – con periodicità da stabilire tenuto conto della natura del servizio e/o della consulenza offerta a soggetti pubblici o privati – il Direttore potrà procedere a remunerare i dipendenti interessati tenuto conto dell'apporto individuale di ciascuno sia in termini qualitativi che in termini quantitativi.

#### **Art. 11**

##### **Progetti finalizzati ex art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99**

- 1) Le parti concordano che in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili l'Ente incrementerà, nel rispetto delle



normativa esistente, con le risorse aggiuntive necessarie la parte variabile del fondo per le risorse decentrate per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

- 2) La quantificazione delle risorse avverrà sulla base di specifici progetti finalizzati presentati dai vari servizi ed adottati dall'Ente.
- 3) L'Ente fornirà informativa in merito alla parte sindacale al fine di illustrare i documenti elaborati e cercare eventualmente di trovare ulteriori e possibili soluzioni volte al miglioramento di quanto prospettato.

### **Art. 12** **Piani di razionalizzazione**

Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16 commi 4 -5 6 del D. L. n. 98/2011 potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

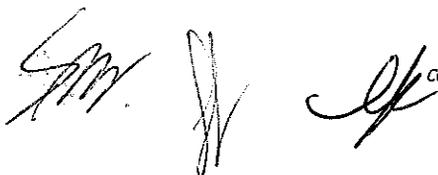
### **Art. 13** **Posizioni Organizzative**

In caso di attivazione dell P.O. l'ATA ritenga di attivare tale istituto contrattuale al fine di stabilire il trattamento economico da riconoscere alle posizioni lavorative individuate per Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato, si dovrà tenere conto dei seguenti parametri ed elementi:

- **le relazioni**, cioè il grado di rilevanza e frequenza dei rapporti che ogni posizione ha con interlocutori interni, esterni ed istituzionali;
- **la responsabilità**, cioè la rilevanza, l'ampiezza, l'autonomia delle decisioni e delle loro conseguenze;
- **la complessità dei procedimenti**, intesa quale particolare rilevanza delle conoscenze professionali richieste, della necessità di continuo aggiornamento e di studio, di integrazione di più discipline.

### **Art. 14** **Pari opportunità**

La gestione del personale e le misure organizzative terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità.





**Art. 15**  
**Comitato Unico di Garanzia, linee di indirizzo e criteri  
per il benessere ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro**

Comitato unico di garanzia, pari opportunità, benessere, mobbing

- 1) Per la disciplina delle prerogative strutturali e di funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal dipartimento della funzione pubblica e dal dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4.3.2011, si dà atto che la delegazione trattante di parte pubblica approverà apposito regolamento.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- 1) Nel bilancio annuale è previsto un apposito intervento per l'applicazione del D.Lgs. 81/08 ed un apposito stanziamento per garantire la formazione e l'aggiornamento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, adeguati alle loro attribuzioni.
- 2) Si conviene sulla necessità di attivare la formazione e l'informazione periodica a tutti i dipendenti sul tema della sicurezza, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'Amministrazione.

**Art. 16**  
**Formazione e aggiornamento del personale**

- 1) L'ATA promuove e favorisce, come leva strategica permanente, per l'evoluzione professionale e per il cambiamento, forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente che regola la materia. A tal fine l'ATA si impegna a destinare le risorse definite dal CCNL e dalla normativa vigente per la formazione e per l'aggiornamento, nell'arco del periodo di vigenza contrattuale, impegnandosi ad integrare tale somma con ulteriori risorse, ove le condizioni di bilancio lo permettano, in relazione ai programmi formativi.
- 2) La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente secondo una programmazione concordata, suddivisa per funzioni ed obiettivi finalizzata:
  - a) a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
  - b) a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e l'integrazione tra le varie aree di attività;
  - c) al consolidamento di una nuova cultura gestionale che privilegi la logica del risultato anziché il riferimento unicamente alla legittimazione formale dell'atto.
- 3) L'attestazione dell'avvenuta attività formativa, sarà rilasciata dal Direttore esclusivamente al personale che abbia frequentato almeno il 70% dell'orario formativo previsto per ciascun corso.





**Art. 17**  
**Interpretazione autentica**

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, la Delegazione Trattante che lo ha sottoscritto si incontrerà tempestivamente e comunque non oltre 30 gg. dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

**Art. 18**  
**Buoni pasto**

In conformità con quanto previsto dagli artt. 45, 46 del CCNL è garantito al dipendente un buono pasto di € 7,00 da erogarsi secondo le modalità previste dal disciplinare approvato con determina della Direzione n. 91 del 08/10/2014.

**Art. 19**  
**Monitoraggio e verifiche**

Il Direttore vigila sulla corretta applicazione del presente contratto decentrato integrativo.

**Art. 20**  
**Procedure per la sottoscrizione del contratto**

Il presente CCDI è immediatamente efficace quando sia definitivamente sottoscritto dalla delegazione sindacale e dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte del Presidente, dopo il controllo senza rilievi del Collegio dei Revisori dei Conti.

\*\*\*\*\*

Letto, approvato e sottoscritto,

Ancona, 23/12/2014

Per l'ATA

Il co Direttore Simonetta Scaglia

Per le OO.SS.

FP CGIL Simone Morbidoni

FP CISL Salvatore Sena

