

Ipotesi di Accordo Quadro

Il giorno 7 febbraio 2018

Tra

ACEA SpA, in qualità di mandataria Capogruppo anche in nome e per conto delle Società: Acea Energia SpA, Acea Produzione SpA, Ecogena Srl, Acea Illuminazione Pubblica SpA, Acea Elabori SpA, areti a Socio Unico SpA, Acea ATO2 SpA, Acea8cento Srl, Acea Ambiente Srl, Aquaser Srl, Acea ATO5 SpA rappresentate da: Mancini, Airoidi, Concezzi

e

Le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM CGIL rappresentata da: Sorrentino I., Zinanni, Di Cesare, Compagnoni, Ghinassi, Carpi, Votano, Pedacchioni, Pontieri C., Rezzi, Pirri, Bartolucci, Carlozzi, Montalesi, Pieri, Mattei

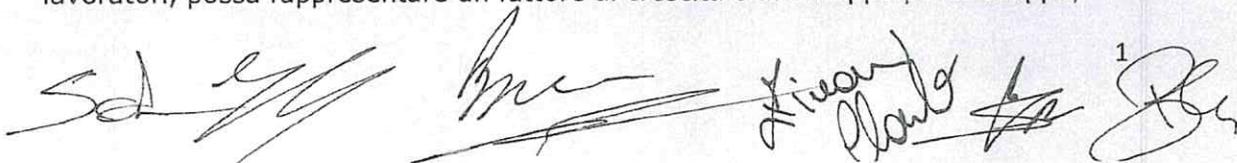
FLAEI CISL rappresentata da: Biasini, Sirni, Giocondi, Marinelli, Bianconi, Biscotti, Capece, Giuliani, Nicotra, Raguso, Senesi, Sorrentino A.

UILTEC UIL rappresentata da: Bellissima, Lupi, Fuselli, Lucidi, Matera, Anania, Ansuini, Modesti, Gabrielli

Premesso che

- le Parti riconoscono che le Relazioni Industriali, ispirate ad un modello partecipativo, basato sulla sistematicità dell'informazione e finalizzato alla ricerca del consenso, costituiscono un fattore abilitante per traguardare gli obiettivi strategici fissati nel Piano Industriale 2018 - 2022;
- in linea con il modello relazionale adottato nel Gruppo Acea con il Protocollo del 26 marzo 2003, le stesse Parti condividono di approntare un sistema di Relazioni Industriali di alto profilo, fondato sul confronto continuo su tematiche rilevanti e su aspetti qualificanti dell'organizzazione del lavoro;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Settore Elettrico del 25 gennaio 2017, all'art. 2 "Assetti contrattuali" nonché il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore Gas-acqua del 18 maggio 2017, all'art. 5 rubricato "Relazioni Industriali", peraltro, riconoscono il ruolo che le Organizzazioni Sindacali rivestono, oltre che per la tutela di tutti i lavoratori, anche per una più efficace realizzazione delle strategie delle Aziende e il miglioramento della qualità dei servizi e danno atto, ferma restando la distinzione dei rispettivi ruoli e responsabilità, dell'opportunità di sviluppare forme di bilateralità e di partecipazione in quanto strumenti utili a realizzare al contempo gli obiettivi imprenditoriali e le istanze sociali;
- le Parti ritengono che un sistema di relazioni industriali avanzate, basate su rispetto e fiducia reciproca ed orientate all'individuazione di soluzioni concrete per i lavoratori, possa rappresentare un fattore di crescita e di sviluppo per il Gruppo;

014



- al riguardo l'Azienda si è impegnata a riattivare le Commissioni Tecniche sul WFM per analizzare le problematiche organizzative segnalate dai lavoratori in merito all'implementazione del nuovo sistema nonché ad una revisione degli skill assegnati; in tal senso sono stati previsti dei Gruppi di lavoro per individuare delle soluzioni immediatamente realizzabili.
- Le Parti condividono l'impegno a definire - attraverso un'articolata fase negoziale ed un apposito percorso programmatico - i vari istituti e tematiche di rilievo declinati nella presente Intesa, addivenendo alla stipula di specifiche Intese o definendo delle linee guida e dei criteri cui ispirare i futuri negoziati;
- dopo approfondito confronto, le Parti hanno individuato congiuntamente gli istituti / temi su cui, nel rispetto ed in coerenza con quanto sopra detto, verrà avviato il percorso negoziale secondo una tempistica certa di svolgimento.

Tutto ciò premesso, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente Intesa, le Parti condividono e convengono quanto segue:

FLESSIBILITA' OPERATIVA LEGATA ALLE EMERGENZE E ALLA SICUREZZA SU IMPIANTI E RETI

1. Le Parti si danno atto che la flessibilità e la polivalenza operativa sono strumenti utili a migliorare il servizio nei confronti della clientela/cittadinanza, a realizzare gli obiettivi industriali, nonché a valorizzare le professionalità impiegate nel Gruppo. In tali termini ritengono che un utilizzo trasversale e fungibile delle risorse, in determinati ambiti di attività, realizzi obiettivi di efficacia ed efficienza operativa, garantendo la qualità dei servizi resi attraverso un presidio continuo sul territorio ed un aggiornamento delle attività / skill assegnate. A tale riguardo convengono di ricercare le migliori soluzioni organizzative che consentano di realizzare tale polivalenza, tenendo conto di quelle figure che, in base alle competenze tecniche possedute possano operare in maniera trasversale, rafforzando il presidio tecnico e quello legato alla sicurezza sugli impianti.
2. Le Parti convengono di individuare, attraverso un'apposita intesa da definire entro il **30 aprile 2018**, le modalità operative nonché il perimetro delle figure/ruoli operativi che, in casi di emergenza dichiarati o stati eccezionali, prestino servizio sulla rete in modo trasversale nell'ambito delle Società del Gruppo che gestiscono le infrastrutture. Quanto sopra valorizzando l'esperienza realizzata di recente nel Gruppo in occasione dell'emergenza idrica, occorsa nel periodo estivo dell'anno 2017, definendo una modalità operativa condivisa e strutturata per fronteggiare le emergenze/crisi, al fine di offrire un miglior servizio alla cittadinanza.
3. In relazione ai precedenti punti le Parti si impegnano ad attivare, all'esito della sottoscrizione della presente Intesa, delle Commissioni tecniche specifiche per individuare le figure polivalenti summenzionate.

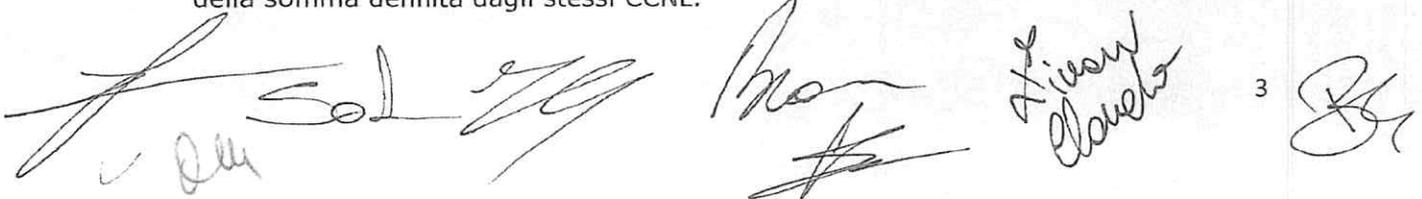
PREMIO DI RISULTATO - CREDITO WELFARE - TICKET

4. Con riferimento alla contrattazione aziendale di secondo livello ed in particolare all'istituto Premio di Risultato, demandato espressamente ai sensi dell'articolo 46 del CCNL del Settore Elettrico del 25 gennaio 2017 nonché dell'articolo 9 del CCNL

[Handwritten signatures and initials]

del Settore Gas-acqua del 18 maggio 2017 al livello societario, le Parti assumono l'impegno a definire il relativo Accordo di durata triennale, legato a parametri di oggettività e misurabilità, secondo criteri di semplificazione che valorizzino il contributo individuale del lavoratore.

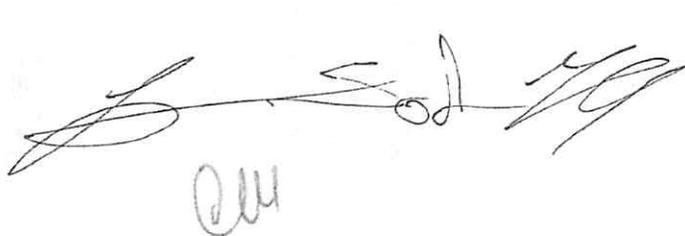
5. Le Parti, avvalendosi delle disposizioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato introdotte dalla legislazione in materia (Legge 208/2015 e Legge 236/2016), si impegnano a prevedere, nell'ambito della stessa Intesa, la possibilità per il lavoratore di poter usufruire, ove ricorrano i presupposti previsti, in sostituzione parziale del premio di risultato in denaro, di prestazioni, opere e servizi aventi rilevanza sociale, facenti parte del Welfare aziendale.
Ai sensi di quanto sopra, i lavoratori potranno usufruire, su base volontaria, della conversione del PDR in «Credito Welfare», in base a degli scaglioni percentuali calcolati sul totale spettante a consuntivo. Resta inteso che il "Credito Welfare" dovrà essere utilizzato secondo le tempistiche e modalità definite nella specifica intesa. Gli stessi lavoratori potranno, altresì, usufruire della conversione del PDR e destinazione a fondi di previdenza complementare contrattuale, secondo la medesima modalità.
6. In favore dei dipendenti che, avendo i presupposti previsti dalla vigente normativa, sceglieranno la conversione del Premio di risultato in beni e servizi, l'Azienda s'impegna a versare, nell'ottica di sostenibilità sociale, un importo aggiuntivo del valore della quota di premio convertito che sarà accreditato sul conto welfare e potrà essere utilizzato esclusivamente per la fruizione dei servizi e prestazioni che saranno definiti dall'Azienda in un apposito "catalogo" su cui verrà fornita informativa preliminare alle Organizzazioni Sindacali. Resta inteso che i servizi e le prestazioni welfare saranno aggiuntive e non replicheranno quelli offerti dal Circolo Ricreativo Aziendale Acea.
7. Al fine di fornire servizi aggiuntivi sul territorio e migliorare le prestazioni sanitarie assicurate a tutti i lavoratori e loro familiari, a valere dall'esercizio 2018, il contributo annuo a carico dell'azienda al Circolo Ricreativo Aziendale sarà aggiornato nella specifica Intesa sul Welfare da definirsi entro il **30 aprile 2018**.
8. La negoziazione sugli istituti di cui ai punti precedenti, dovrà concludersi entro il **30 aprile 2018**, attraverso l'individuazione di indicatori di Gruppo/Societari con un peso rispettivamente del 45% per la Redditività e del 55% per la Produttività, idonei a realizzare incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione, definendo sin d'ora gli importi della massa salariale massima erogabile, per le Società Acea SpA, Acea Energia SpA, Acea Produzione SpA, Acea Illuminazione Pubblica SpA, Acea Elabori SpA, areti a Socio Unico SpA, Acea ATO2 SpA, come di seguito specificato:
 - Euro 2.350,00 esercizio 2018 erogazione luglio 2019
 - Euro 2.400,00 esercizio 2019 erogazione luglio 2020
 - Euro 2.490,00 esercizio 2020 erogazione luglio 2021
9. Per le Società Acea8cento Srl, Acea Ambiente Srl, Aquaser Srl, Ecogena Srl e Acea ATO5 si rinvia a specifiche Intese di armonizzazione progressiva dei trattamenti di 2° livello esistenti.
10. In virtù delle specifiche previsioni di cui ai rinnovi del CCNL Settore elettrico del 25 gennaio 2017 (Verbale di Accordo sull'incremento retributivo, punto 3) e del CCNL Settore gas acqua del 18 maggio 2017 (Parte economica, punto 3), la massa salariale per l'anno 2018 (erogazione 2019) sarà complessivamente incrementata della somma definita dagli stessi CCNL.



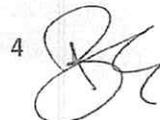
11. Le Parti condividono di prevedere un sistema di valutazione individuale connesso alla realizzazione degli obiettivi societari/collettivi previsti dal Premio di Risultato, basato sulle Competenze Valoriali distintive del nuovo Modello di Leadership del Gruppo Acea - Realizzazione, Intraprendenza, Lavoro di squadra - con lo scopo di incentivare la crescita professionale e la cultura della meritocrazia.
12. Al riguardo, al fine di qualificare la generazione di valore e la sua distribuzione tra il personale che concorre a determinarlo, le Parti convengono di destinare una quota aggiuntiva rispetto al valore del Premio di risultato legata alla realizzazione di obiettivi collettivi, oggettivi e misurabili, volti a determinare incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (con peso legato alla "Performace" pari al 50% della quota) ed una parte legata a comportamenti valutati in coerenza con il nuovo sistema di leadership (con peso pari al 50% della quota suddivisa tra "Intraprendenza", "Lavoro di squadra"). Il processo di valutazione vedrà momenti di feedback periodici tracciati (almeno bimestrali) tra il valutatore/valutato, volti a sviluppare la cultura del feedback ed il dialogo tra "responsabile/collaboratore" in un'ottica di crescita professionale. Le Parti convengono di incontrarsi su base semestrale per la verifica sull'andamento delle valutazioni.
13. In ragione della realizzazione degli obiettivi collettivi di cui sopra (punto 10 e 11) e dei comportamenti valutati eccellenti in coerenza con il nuovo sistema valoriale, l'importo massimo erogabile del Premio individualmente spettante potrà essere incrementato delle seguenti somme, non riparametrate:
- Euro 180,00 esercizio 2018 erogazione luglio 2019
 - Euro 240,00 esercizio 2019 erogazione luglio 2020
 - Euro 280,00 esercizio 2020 erogazione luglio 2021
14. Le Parti convengono di adeguare il valore nominale del Ticket, ferma restando la quota prevista a carico del dipendente, definendo sin d'ora i relativi importi:
- Euro 11,20 dal 1° luglio 2018
 - Euro 11,50 dal 1° luglio 2019
 - Euro 11,90 dal 1° luglio 2020
15. Per le Società Acea8cento Srl, Acea Ambiente Srl, Aquaser Srl, Ecogena Srl e Acea ATO5 SpA il valore nominale del Ticket sarà definito nell'ambito delle specifiche Intese di armonizzazione progressiva dei trattamenti di 2° livello esistenti.

AGIBILITA' SINDACALI

16. Nella considerazione e fermo restando i principi e i diritti di libertà e attività sindacale garantiti dalla legislazione vigente, le Parti si impegnano ad istituire un tavolo tecnico per approfondire, e successivamente regolamentare in un'apposita Intesa, la materia della rappresentanza sindacale in Azienda. Quanto sopra al fine di garantire un efficace svolgimento delle Relazioni Industriali, definendo regole condivise che sviluppino un effettivo modello partecipativo, volto all'elezione degli organismi RSU, ove non già presenti, e RLS a livello di Gruppo.
17. Le Parti si impegnano a concludere la fase di approfondimento entro il primo semestre del 2018 e a definire la programmazione delle elezioni delle Rappresentanze di cui sopra entro il 31 dicembre dello stesso anno.



4



APPALTI

18. Le Parti condividono l'opportunità di avviare un'analisi congiunta delle attività svolte all'interno delle Società del Gruppo che gestiscono le infrastrutture nonché di quelle affidate in appalto, al fine di assicurare un costante presidio delle attività qualificanti il *core business* nonché valorizzare le professionalità presenti in Azienda e garantire una gestione qualitativa degli appalti.
19. In tal senso condividono di consolidare un modello relazionale che preveda fasi di confronto ed informativa sistematica sull'avanzamento dei lavori affidati in appalto, quali strumenti utili a conseguire gli obiettivi richiamati di qualità ed efficienza, in linea con le previsioni dei Protocolli sugli Appalti elettrici del 27 gennaio 2005 e degli Appalti idrici del 14 novembre 2003 e del 6 giugno 2012, nonché dei CCNL applicati.
20. Le Parti si impegnano a concludere la ricognizione puntuale delle attività distinte svolte all'interno nonché di quelle affidate in appalto, comprese quelle che potrebbero in futuro essere oggetto di internalizzazione/esternalizzazione, attraverso un apposito confronto, **entro il 30 giugno 2018**.

POLITICHE OCCUPAZIONALI E MODELLI DI CONTRATTAZIONE AZIENDALE

21. Con riferimento alle modifiche intervenute nel mondo del lavoro attraverso la Riforma c.d. *Jobs Act*, che ha mutato significativamente alcune norme inerenti il mercato del lavoro, le Parti si danno atto della volontà di promuovere occupazione stabile di qualità, attuando il percorso programmatico definito con il presente Accordo sulle tematiche inerenti l'organizzazione del lavoro avvalendosi delle previsioni di legge relative alle deleghe rimesse alla contrattazione collettiva aziendale in presenza di finalità connesse allo sviluppo dell'occupazione e ad incrementi di competitività.
22. In tali termini, al fine di promuovere occupazione stabile e quale tutela di maggior favore rispetto a quella vigente, le Parti stabiliscono, in via convenzionale, che nei confronti di tutto il personale delle Società del Gruppo Acea firmatarie della presente Intesa, attualmente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato nonché nei confronti del personale che verrà assunto, saranno garantite, le tutele previste dall'articolo 18 della Legge 300/70, come modificato dalla Legge 92/2012.
23. Le Parti, nell'ottica di promuovere nuova occupazione stabile e di sviluppare azioni positive volte al ricambio generazionale e all'ingresso di nuove professionalità in Azienda, convengono di prevedere, a decorrere dalla sottoscrizione della presente intesa, compatibilmente con i profili professionali ricercati dall'Azienda, una modalità di ingresso, che risponda alle seguenti caratteristiche:
- preveda due livelli di inquadramento inferiori per i primi due anni dall'assunzione ed un livello inferiore per il terzo anno; laddove l'assunzione preveda, al termine del periodo temporale sopra detto (3 anni dall'assunzione), l'inquadramento nel 2° livello del CCNL Gas-acqua ovvero in categoria CS del CCNL Settore elettrico, il livello di inquadramento per i primi due anni sarà inferiore di un solo livello rispetto a quello finale;
 - resta ferma per l'Azienda la volontà di utilizzare in via prioritaria, anche in riferimento alle previsioni del CCNL, in presenza dei relativi presupposti,



delle forme di assunzione agevolate (ad es. apprendistato professionalizzante previsto per i giovani fino a 29 anni di età) previste dalla normativa tempo per tempo vigente, coerentemente con i profili ricercati;

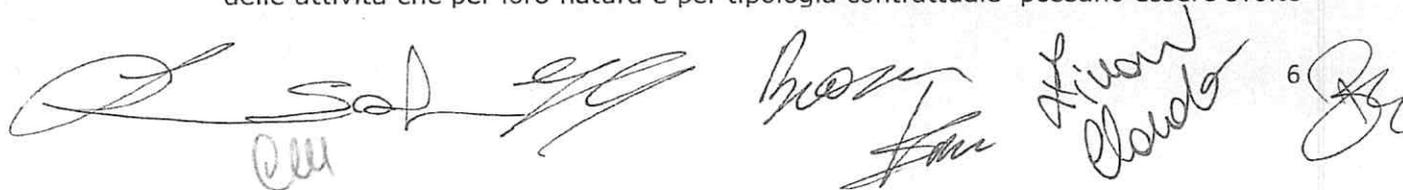
- comporti, in coerenza con quanto espresso ai punti che precedono, il mantenimento, in via convenzionale, delle tutele previste dall'articolo 18 della L. 300/70, come modificato dalla Legge 92/2012.
24. Le Parti al fine di attuare il turn over generazionale all'interno del Gruppo in coerenza con gli obiettivi strategici declinati nel Piano Industriale 2018-2022, si impegnano a valutare, anche alla luce delle verifiche tecniche che l'Azienda si riserva di effettuare, soluzioni coerenti con le previsioni di cui all'articolo 4 della Legge 92/2012 (c.d. isopensione), come da ultimo modificato dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (c.d. Legge di Bilancio 2018), per definire percorsi di accompagnamento alla pensione dei lavoratori più anziani ed individuando i lavoratori da attrarre nel perimetro in via esclusiva nei profili impiegatizi, direttivi e Quadri che su base volontaria potranno aderirvi.
25. Le Parti al fine di gestire al meglio i processi di trasformazione organizzativa incidenti sulle posizioni lavorative, definiranno attraverso specifici accordi l'eventuale impiego del personale a mansioni inferiori.
26. Nei casi di innovazioni tecnologiche che prevedano l'introduzione di sistemi di controllo della prestazione a distanza, le Parti attraverso specifici accordi definiranno le modalità attuative, nel rispetto della normativa sulla privacy, volte a migliorare lo svolgimento dell'organizzazione del lavoro e l'efficace presidio delle attività sul territorio e la tutela della sicurezza dei lavoratori.

BILATERALITA' (FORMAZIONE - SICUREZZA - WELFARE)

27. Le Parti riconoscono, in linea con le previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati, che lo sviluppo di forme di bilateralità e partecipazione siano strumenti utili a realizzare gli obiettivi imprenditoriali e le istanze sociali.
- In tale prospettiva, anche ai sensi dei principi e delle previsioni degli articoli 10 e 11 del CCNL del Settore Elettrico del 25 gennaio 2017 nonché degli articoli 20 e 22 del CCNL del Settore Gas-acqua del 18 maggio 2017, oltre che della recente normativa di legge in materia di Welfare, individuano nella formazione, nella sicurezza sul lavoro e nel Welfare, le tematiche che formeranno oggetto di apposite Commissioni paritetiche.
28. A tale scopo, nell'ambito delle Commissioni di cui sopra, saranno fornite adeguate informative e previste fasi di confronto sui percorsi di formazione e addestramento professionale che di volta in volta l'Azienda implementerà.

LAVORO AGILE (c.d. Smart working)

29. Le Parti valutando positivamente le risultanze del progetto sperimentale sul lavoro agile (c.d. progetto E.L.E.N.A.), avviato nel corso del 2017, condividono l'opportunità di implementare modalità che offrano ai dipendenti la possibilità di prestare la propria attività lavorativa secondo il modello del lavoro agile (c.d. smart working), nel rispetto della normativa vigente, definendo con un apposito Accordo da stipularsi a valle della sottoscrizione della presente Intesa, il perimetro delle attività che per loro natura e per tipologia contrattuale possano essere svolte



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including names like 'Sal', 'Mason', 'Stivani', and 'David'.

in *smart working*, dando priorità alle posizioni/figure professionali che già non godono di altri istituti di flessibilità e le modalità/criteri di svolgimento della prestazione. Il personale interessato a prestare la propria attività secondo il modello del lavoro agile potrà aderirvi su base volontaria, 1 giorno a settimana, secondo una programmazione da concordare col proprio responsabile.

30. Il numero massimo di risorse che potranno lavorare in *smart working* sarà definito dall'Azienda a livello di singola unità entro un limite massimo del 50 % dei lavoratori abitualmente impiegati nell'unità stessa e garantendo comunque un criterio di turnazione su base semestrale onde consentirne il maggiore utilizzo a tutto il personale interessato.
31. Le Parti s'incontreranno periodicamente per monitorare l'andamento dello "smart working" attraverso l'analisi di alcuni KPI definiti quali: incremento della produttività, abbattimento dell'assenteismo, etc.

CLASSIFICAZIONE

32. In virtù dei rinvii operati dai vigenti CCNL del Settore elettrico (articolo 21 "Classificazione del personale" - Dichiarazione a Verbale) e del Settore Gas-acqua (articolo 18 "Classificazione e mobilità del personale" - Dichiarazione a Verbale) è rimessa alla sede aziendale la possibilità di definire, con specifiche Intese, sistemi di classificazione sulla base di determinati presupposti di agibilità declinati dagli stessi CCNL summenzionati.
33. In linea con quanto sopra, le Parti riconoscono che nell'ambito di un Gruppo Industriale come Acea sia fondamentale procedere ad una armonizzazione dei sistemi di classificazione del personale, per realizzare una maggiore gestione flessibile delle risorse, processi di trasformazione tecnologica e/o organizzativa, comportanti l'emersione di nuovi ruoli non previsti della attuali declaratorie contrattuali.
34. Le Parti pertanto si impegnano a sviluppare un confronto volto alla definizione di un sistema unico di classificazione aziendale, attraverso la definizione di una nuova declaratoria delle figure professionali emerse ed emergenti nel Gruppo, in ottica di armonizzazione delle attuali scale parametriche. Detto confronto si concluderà entro il **30 settembre 2018** con impegno alla stipula della relativa intesa entro **31 dicembre 2018**.

FORME DI FLESSIBILITA' ORARIA, ARMONIZZAZIONE TURNISTICA ED INIZIATIVE DI SOSTENIBILITA' SOCIALE

35. Al fine di realizzare gli obiettivi strategici del *business* delle Società del Gruppo che gestiscono le infrastrutture, le Parti si danno atto dell'importanza di trovare le soluzioni più adeguate alle istanze di armonizzazione dei trattamenti difforni esistenti, con esclusivo riferimento al sistema di turnistica aziendale elettrica ed idrica. In particolare le Parti condividono di valutare, nell'ambito di una Commissione tecnica appositamente costituita, la congruità di un trattamento retributivo dei turni su base giornaliera in funzione dell'effettiva prestazione resa.
36. Le Parti si danno atto dell'opportunità di procedere al complessivo monitoraggio circa l'andamento del sistema dei permessi e delle flessibilità attualmente in vigore nelle Società firmatarie della presente Intesa, tenendo conto delle particolari



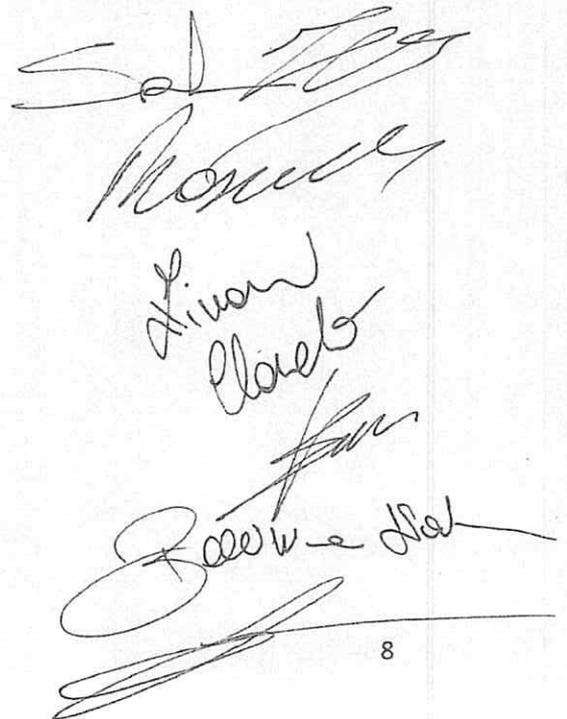
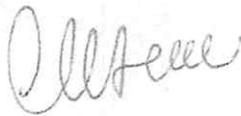
esigenze connesse alle attività gestite, in vista di apportare ove necessario gli opportuni adeguamenti.

37. Le Parti convengono, nell'ambito delle iniziative volte a migliorare la produttività e la sostenibilità sociale, di individuare le migliori soluzioni volte ad attuare delle forme di flessibilità oraria/congedi a tutela della genitorialità e di altre condizioni meritevoli di particolare attenzione (es. permessi a recupero, congedi per lavoratori padri, congedi per accompagnare figli il primo giorno di scuola primaria etc..). In particolare, le Parti, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 nonché dei rinvii operati alla contrattazione aziendale dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati nel Gruppo (art. 48, punto 9 del CCNL Settore Gas-Acqua e art. 31, D.A.V. nonché art. 51, comma 2 del CCNL Settore elettrico) si impegnano ad individuare, nell'ambito di una specifica Intesa, i criteri, la misura e le modalità di cessione delle ferie e dei permessi a titolo gratuito in favore di lavoratori della medesima Azienda al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e di figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
38. Resta inteso che per le Società Acea8cento Srl, Acea Ambiente Srl, Aquaser Srl, Ecogena Srl e Acea ATO5 le soluzioni/misure di cui al precedente punto 37 saranno intraprese, tenuto conto delle esigenze connesse alla specificità delle attività gestite, nell'ambito di apposite Intese di armonizzazione progressiva dei trattamenti esistenti.
39. Le parti si impegnano a stipulare, sulla base delle risultanze degli approfondimenti di cui al presente paragrafo, le relative Intese entro il **30 giugno 2018**.

INSCINDIBILITA' DELL'ACCORDO

40. Le disposizioni della presente Intesa, sia nell'ambito di ogni singola materia/istituto, sia nel loro insieme, sono da considerarsi correlate ed inscindibili tra loro, costituendo trattamento complessivo riconosciuto ai lavoratori a fronte della regolamentazione ivi contenuta dei diversi istituti.

Letto, confermato e sottoscritto



8