

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente del Comune di Recoaro Terme (Vi) per il triennio 2014 – 2015 – 2016

A seguito della deliberazione di giunta n. 7 del 18.01.2017, esecutiva, con cui la Giunta comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo per il personale dipendente, e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I., sottoscritta in data 28.12.2016, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, acquisito in data 10.01.2017 prot. n. 255

Il giorno 22 del mese di Febbraio dell'anno 2017, nella sede del Comune di Recoaro Terme

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica:
Dott. Pier Paolo Cartisano – Segretario Generale

Con la presenza di:
Dott. Giovanni Ceola – Sindaco
Sig. Massimo Pianalto – Assessore al Personale

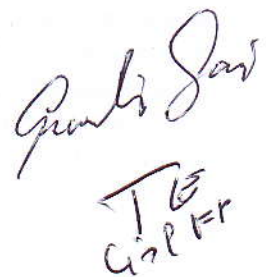
e
la Delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
Bagnara Stefano – rappresentante CGIL
Tonelli Elena – rappresentante CISL
Girardi Daniele – rappresentante UIL

e
le Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle persone dei sigg.:
Grandis Loris
Oblato Patrizia
Zulpo Virgilio

hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Recoaro Terme



FP CGIL



TE
CISL



UIL



Premessa

La parte pubblica, a seguito delle verifiche operate, informa della costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività avvenuta con Determinazione n. 380 del 15.12.2016 (parte stabile) e deliberazione di Giunta comunale n. 163 del 23.11.2016 (parte variabile), e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa contrattuale vigente, come da allegato sub A); **la parte sindacale ne prende atto**. Inoltre, a seguito della mancata erogazione del salario accessorio per gli anni 2014 e 2015, le parti convengono che le relative economie di spesa vengono recuperate sul fondo dell'annualità 2016 come previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999.

Titolo I Disposizioni Generali

Art. 1 – Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata

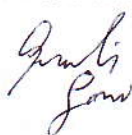
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in poi CCDI, disciplina le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio.
2. Le altre materie demandate a tale modello di relazioni sindacali dal CCNL 1.4.1999, dal CCNL 14.9.2000, dal CCNL 5.10.2001 sono regolate con separato accordo (CCDI 16.6.2005 sottoscritto in data 16.6.2005 e s.m.i.).
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si farà riferimento ai precedenti contratti collettivi decentrati e ai contratti collettivi nazionali.

Art. 2 – Campo di applicazione e durata

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale del Comune di Recoaro Terme e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del CCDI tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha efficacia dal 1 gennaio 2016 per la parte economica, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli e salvo diverse e migliori disposizioni del CCNL e della legislazione vigente in materia.
5. Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza (31 dicembre 2016) fino alla stipula di un nuovo contratto, salvo che sia diversamente disposto.

Art. 3 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:
"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile".
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



Titolo II

Costituzione e disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 4 – Metodo utilizzato per la costituzione del fondo

1. Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) "a decorrere dal 1 gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente". Le parti prendono atto del metodo proposto dalla circolare n. 12 del 15.4.2011 della Ragioneria Generale dello Stato, richiamata dalla più recente circolare n. 12 del 23.3.2016. Ritengono, peraltro, che in un comune di piccole dimensioni quale quello di Recoaro Terme il sistema migliore per calcolare la riduzione prevista dalla normativa, sia quello di operare una decurtazione media del personale senza alcun riferimento alle risorse effettivamente utilizzate, metodo altresì suggerito anche dall'Aran e applicato alla costituzione del fondo 2016 allegato A).


Art. 5 – Indennità di rischio, indennità di disagio, indennità di reperibilità, indennità per maneggio valori, indennità di responsabilità



1. E' noto alle parti che le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (es. turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, trattamento per lavoro straordinario ecc.) sono erogate solamente in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta, come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia e confermato nella circolare della Funzione Pubblica n. 7/2008. Deve comunque essere operata una verifica costante delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità.
Di seguito si riportano le modalità di attribuzione delle indennità per il presente CCDI

A) INDENNITA' DI RISCHIO (art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1.4.1999 e art. 41 CCNL 22.1.2004)

1. L'indennità di rischio viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni di continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute nell'importo mensile di € 30,00=. L'indennità di rischio è liquidata mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. L'importo mensile di € 30,00= è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Si individuano, quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità fisica, le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Esecutore Tecnico cond. M.O.C. - operai	2	Indennità annua totale € 720,00=
Esecutore Tecnico assistente domiciliare	1	Indennità annua totale € 360,00=
Esecutore Tecnico - cuoche	3	Indennità annua totale € 1.080,00=
Ausiliario Tecnico - necroforo	1	Indennità annua totale € 360,00=
TOTALE INDENNITA' ART. 17, C. 2, LETT. D)	7	€ 2.520,00=

 Giulio
T.B.
CisPFP

 B. FREGI
M. P. P.


3. L'indennità di rischio sarà corrisposta anche a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato destinato all'esercizio delle mansioni di manutenzione del patrimonio comunale e di cucina per la preparazione dei pasti.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

B) INDENNITA' DI DISAGIO (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999)

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL, spetta alla contrattazione integrativa, definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. turno).
4. Visti i precedenti commi, le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

	Attività professionale svolta	n. addetti
	Istruttore amm.vo – segr. gen.le, cat. C3 (assistenza tecnica ai consigli comunali)	1
	Collaboratore amm.vo – bibliotecario, cat. B7 (apertura biblioteca sabato pomeriggio)	1

5. L'indennità di disagio viene corrisposta mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio per l'esercizio delle mansioni disagiati e definite tali come in precedenza, alle figure professionali di seguito indicate:

	Attività professionale svolta	Importo mensile	Somma prevista
	Istruttore amm.vo – segr. gen.le, cat. C3	€ 20,00=	€ 240,00=
	Collaboratore amm.vo – bibliotecario, cat. B7	€ 20,00=	€ 240,00=
	TOTALE INDENNITA' ART. 17, C. 2, LETT. D)		€ 480,00=

6. L'indennità di disagio sarà corrisposta anche a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato destinato all'esercizio delle mansioni di manutenzione del patrimonio comunale.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

PCAL

*TE
C. 2
F. P.*

con FLC

10/1/10

112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

E) INDENNITA' UFFICIALE ANAGRAFE E STATO CIVILE (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999, come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004)

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004, è prevista un'indennità nella misura massima di € 300,00=
2. L'indennità di cui al precedente comma viene attribuita alle figure professionali di seguito indicate:

	Descrizione della specifica responsabilità	Spesa prevista
	Ufficiale anagrafe, stato civile, elettorale	Indennità annua € 300,00

3. L'importo dell'indennità annua di € 300,00= p proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008.
5. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.
6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

n. addetti	Descrizione della specifica responsabilità	Spesa prevista
2	Ufficiale anagrafe, stato civile, elettorale, cat. C	Indennità annua € 600,00=
1	Ufficiale anagrafe, stato civile, elettorale, cat. C, p/time 83,33%	Indennità annua € 250,00=
3	TOTALE INDENNITA' ART. 17, C. 2, LETT. I	€ 850,00=

F) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 lett. f), CCNL 1.4.1999

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C, D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2,500,00=
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL 1.4.1999 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 individuare le specifiche responsabilità di procedimenti amministrativi complessi e/o di uffici di seguito elencate:

	Descrizione della specifica responsabilità
A	Procedimenti complessi per il servizio dei servizi sociali
B	Procedimenti complessi in ambito urbanistico e della tutela paesaggistico-ambientale
C	Servizi relativi alla gestione dei voucher lavoro, rendicontazione residenza per anziani
D	Coordinamento squadra operai
E	Coordinamento C.O.C. (centro operativo comunale)

4. L'attribuzione dell'indennità, da ridurre proporzionalmente in relazione all'orario di lavoro svolto, è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale ed è erogata mensilmente.
5. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni

[Handwritten signatures and initials: "Grande Jour", "TB", "C. P. FR", "G. P. C. M. L.", "M. P. C.", "M. P. C."]

[Handwritten signature in blue ink]

C) INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art. 23 del CCNL 14.9.2000 e art. 11 del CCNL 5.10.2001)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione dell'art. 23 CCNL 14.9.2000 e art. 11 CCNL 5.10.2001, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
2. L'importo è quantificato in € 10,32= lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65=) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
3. Ciascun dipendente non può effettuare più di 6 periodi al mese di reperibilità.
4. Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, detta indennità viene ridotta proporzionalmente in funzione della sua durata oraria, con applicazione sull'importo così determinato, di una maggiorazione del 10%;
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, e pertanto non viene corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
6. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione. Nel caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento, l'indennità non viene corrisposta.
7. L'indennità di reperibilità viene corrisposta mensilmente alle figure professionali di seguito indicate:

	Attività professionale svolta	n. addetti	Somma prevista
	Esecutore tecnico cond. M.O.C. – operai	3	€ 2.000,00=
	TOTALE INDENNITA' ART. 23 e ART. 11	3	€ 2.000,00=

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
9. **Viene altresì precisato che l'indennità di reperibilità sarà corrisposta solamente in caso di applicazione dell'istituto, in relazione alle esigenze organizzative manifestate dall'Amministrazione. L'Amministrazione si riserva la facoltà di dare applicazione all'istituto previsto dall'articolo 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 predisponendo appositi atti di adeguamento dei processi organizzativi, al fine di garantire la continuità dei servizi in favore della popolazione, anche in situazioni di particolari criticità.**

D) INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 36 del CCNL 14.9.2000)

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio (ove formalmente attribuita con atto di nomina di agente contabile e maneggio valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente a seguito di presentazione del rendiconto e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. L'importo dell'indennità è di € 1,00= giornaliera per tutti gli agenti contabili.

	Attività professionale svolta	n. addetti	Somma prevista
	Collaboratore amm.vo - economo	1	€ 250,00=
	TOTALE INDENNITA' ART. 36		€ 250,00=

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L.

[Handwritten signature]

*TE
CSP FR*

[Handwritten signature]

FP CAIL

*MC
FR
[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008. La fruizione delle ferie, ovviamente, non rientra tra le assenze che comportano la sospensione dalla corresponsione dell'indennità.

6. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. in materia di maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
7. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile del Settore, sentito il Segretario Generale.
8. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità non potranno superare l'importo annuo di € 7.000,00=. L'importo annuo attribuito ad ogni singolo dipendente incaricato di specifiche responsabilità sarà graduato da un minimo di € 0,00= ad un massimo di € 2.500,00=.
9. Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che rappresentano economie per l'Amministrazione.
10. **Le indennità di cui al presente articolo verranno riconosciute al personale in possesso del relativo decreto di conferimento, e con decorrenza dalla data indicata dal provvedimento medesimo.**

Art. 6 – Distribuzione del fondo in base a valutazione per merito e risultato – produttività collettiva (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 specifici obiettivi di produttività

1. La produttività collettiva relativa all'anno 2016 verrà liquidata entro il mese di aprile 2017, al personale a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato dopo un periodo di servizio superiore a 3 mesi di attività lavorativa, in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG, tenendo conto:
 - a) Delle schede di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance (allegato C al presente contratto), da compilare a cura del Responsabile del Settore per il proprio personale;
 - b) Effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di 365 giorni/anno detratte tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
 - Congedo ordinario
 - Permessi sostitutivi delle festività soppresse
 - Assenze per malattia dovute a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a cause di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette
 - Permessi per cariche elettive e sindacali retribuiti
 - Riposi compensativi e recupero straordinario
 - Riposo per donazione sangue
 - Riposo per donazione organi
 - Astensione obbligatoria per maternità
 - c) In proporzione allo stipendio tabellare della categoria di appartenenza.
2. Al fine dell'applicazione del presente accordo, i Responsabili di Settore titolari di P.O. non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione.
3. Ogni Responsabile di Settore valuterà i propri collaboratori sulla base della tabella allegata sub C), che prevede un punteggio massimo di 100 punti per persona. Per poter accedere alla liquidazione della produttività collettiva bisogna raggiungere, nella citata scheda di valutazione, il punteggio minimo di punti 61.

FP CGIL

TE
COP FP
Gusti
Gon

UCL
FPL

Art. 7 – Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione.

1. Le somme non utilizzate o non attribuite negli anni 2014 e 2015 sono state portate in aumento nell'anno 2016 in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22.1.2004.
2. Analoga procedura verrà utilizzata per le somme non utilizzate nel corrente anno 2016, le cui economie saranno portate in aumento nell'anno 2017.

ALLEGATI AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Allegato A) – costituzione del fondo 2016

Allegato B) – scheda per la valutazione delle performance dei dipendenti e responsabili di settore (vedi allegato sub 2 – del regolamento per il sistema di valutazione approvato con DGC 104/2016)

NOTA A VERBALE:

Le parti convengono che alla firma definitiva del presente accordo, si darà avvio alla contrattazione decentrata per l'anno 2017.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Pier Paolo Cartisano – Segretario Generale



e

la Delegazione trattante di parte sindacale:

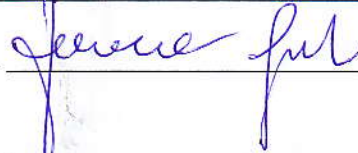
Bagnara Stefano – rappresentante CGIL



Tonelli Elena – rappresentante CISL



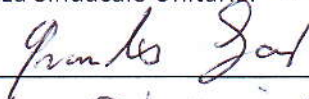
Girardi Daniele – rappresentante UIL



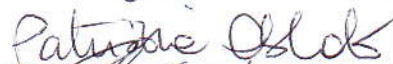
e

le Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Grandis Loris



Oblato Patrizia



Zulpo Virgilio

