

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI MINUCCIANO - ANNO 2015**

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
- D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15 che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 12.03.2011 e successive modifiche;
- Regolamento disciplinante il sistema di premialità, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 35 del 08.05.2012;
- Il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Comune di Minucciano;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione e durata**

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo si riferisce all'anno 2015 e le previsioni in esso contenute – fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il

merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti - conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o comunque fino a che non intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3**

#### **Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso, salvo diverso accordo. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4**

#### **Composizione delle delegazioni trattanti**

La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. aziendale e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

La parte pubblica è composta dai soggetti indicati con apposito atto dell'organo competente in materia (deliberazione della Giunta Comunale n. 64/2015).

### **Art. 5**

#### **Relazioni sindacali**

Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.

In armonia con quanto stabilito dalle leggi e dai CCNL, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Le parti si impegnano a non assumere atti o iniziative attinenti alle materie oggetto di contrattazione o di concertazione nel tempo in cui si svolgono la contrattazione e la concertazione.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- Contrattazione collettiva decentrata ed integrativa
- Materie con obbligo di accordo
- Materie senza obbligo di accordo
- Concertazione

- Consultazione
- Informazione

Le relazioni sindacali vengono attivate a livello territoriale per le materie che ne rappresentano l'oggetto in corrispondenza con i diversi modelli relazionali individuati dalle norme di legge e dal CCNL nazionale di riferimento.

Le parti si impegnano a non assumere atti o iniziative attinenti alle materie oggetto di contrattazione o di concertazione nel tempo in cui si svolgono la contrattazione e la concertazione.

### **TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **Art. 6**

#### **Quantificazione ed utilizzo delle risorse decentrate**

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Nell'anno di riferimento la suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

Facendo rinvio alla determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 609 del 11.11.2015 (quantificazione della parte stabile del fondo) e alle deliberazioni della Giunta Comunale n. 64/2015 e n. 68/2015, le risorse decentrate sono quantificate nel seguente modo:

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015</b>		
<b>Fondo anno 2010</b>	<b>€ 55.535,56</b>	
<b>Decurtazione ex art 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010 applicata al fondo anno 2014</b>	<b>€ 9.919,00</b>	(riduzione del 17,86%)
<b>Fondo anno 2015 rideterminato</b>	<b>€ 45.616,56</b>	
Distribuito nelle seguenti voci:		
- importo progressioni orizzontali storiche	€ 26.040,00	
- importo indennità di comparto	€ 6.563,00	
- importo destinazioni da contrattare nel CCDI (parte stabile)	<b>€ 13.013,56</b>	
- importo destinazioni di parte variabile ex art. 15, comma 2, CCNL, quantificate con delibera G.C. n. 64/2015	€ 4.500,00	
- importo destinazioni di parte variabile ex art. 15, comma 1, lett. k, CCNL, quantificate con delibera G.C. n. 68/2015	€ 3.800,00	
<b>TOT risorse da contrattare nel presente accordo:</b>	<b>€ 21.313,56</b>	

Pertanto le risorse decentrate disponibili saranno così destinate:

Indennità di rischio	art 37 CCNL 14.9.00	€ 1.050,00
Indennità maneggio valori	art 36 CCNL 14.9.00	€ 250,00
Indennità per particolari e specifiche responsabilità	art 17, c2 lett f, CCNL 1.4.99 e modif	€ 4.600,00
Indennità per specifiche responsabilità (Stato Civile e Protezione Civile)	art 17, c2 lett i, CCNL 1.4.99 e modif	€ 600,00
Turnazione	art. 22 CCNL 14.9.00	€ 1.192,00
Maggiorazione oraria	art. 24 CCNL 14,9,00 e modif	€ 169,00
Produttività	art 18 CCNL 6.7.95 e 37 CCNL 22.1.04	€ 4.500,00
Progressioni economiche	art 5 CCNL 31.3.1999	€ 2.523,30
Lavoro straordinario	art 14 CCNL 1.4.99 e 38 CCNL 14.9.00	€ 2.629,26
Incentivazione per attività di recupero ICI pregressa (potenziamento degli uffici tributari del Comune ai sensi dell'art. 59, c. 1, D.Lgs. n. 446/1997);	art. 15, c. 1, lett. k, CCNL 01.04.1999	€ 3.800,00
<i>Compensi per progettazioni art. 93 dlgs 163/2006 (da non computare nell'importo del fondo delle risorse decentrate)</i>	<i>Art. 15 c.1 lett. k, CCNL 1.4.1999</i>	<i>€ 18.965,13 Oltre Irap e Cpdel</i>

## Art. 7

### **Risorse decentrate: utilizzo delle economie**

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

## Art. 8

### Indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono, in maniera prevalente, prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004). L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile che la formalizza a seguito della valutazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti previsti dal CCNL e dei fattori di rischio di seguito elencati :

- prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, esercizio di trasporto con automezzi e altri veicoli per il trasporto cose, con eventuali operazioni di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi per il posizionamento, la movimentazione e la rimozione della segnaletica stradale;
- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di strumenti e macchinari per la decespugliazione e lo sfalcio di piante e sterpi;
- prestazioni di lavoro che comportano, in modo continuo e diretto, l'utilizzo di mezzi per la rimozione della neve e del ghiaccio dalle sedi stradali.

L'importo giornaliero viene calcolato come segue:

€ 30 / 26gg. = € 1,15 giornalieri per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato.

## Art. 9

### Indennità per il maneggio di valori

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta per il 2015 nella misura di € 1,20 giornalieri all'unità di personale assegnata ai servizi demografici, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A quest'ultimo fine devono essere computati i giorni in cui l'ufficio è aperto al pubblico per l'erogazione dei servizi che comportano la gestione della cassa.

La stima della spesa in oggetto per l'anno 2015 è pari a € 250,00.

## Art. 10

### Indennità per particolari e specifiche responsabilità

In applicazione dell'articolo 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01/04/99, come modificato dall'articolo 36 del CCNL del 22/01/04, sono attribuite specifiche indennità al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è assegnata dai responsabili d'area ai dipendenti con specifico provvedimento - che indica le particolari responsabilità assegnate e l'importo dell'indennità - ed erogata annualmente; il budget assegnato a ciascun responsabile d'area è il seguente:

<i>descrizione della specifica responsabilità</i>	<i>budget annuo</i>
responsabilità di procedimenti amministrativi complessi (area tecnica)	€ 2.400,00
responsabilità di procedimenti amministrativi complessi (area amministrativa)	€ 2.200,00

Nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi).

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono pari a € 4.600,00.

## **Art. 11**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17, comma 2 lettera i), del CCNL 01.04.1999, per le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D formalmente investito è riconosciuta l'indennità annua lorda di :

- a) Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe.....€. 300,00 annue
- b) Addetto ai servizi di protezione civile.....€..300,00 annue.

La responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco e/o Responsabile del servizio.

Nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della responsabilità con proporzionalmente e con arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi).

L'indennità sarà erogata annualmente.

## **Art. 12**

### **Turnazione**

L'indennità di turno, istituito disciplinato dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000, è corrisposta al dipendente assegnato alla Polizia Locale, temporaneamente comandato all'Unione Comuni Garfagnana, presso la quale si svolge in forma associata la funzione.

L'erogazione dell'indennità di turno avviene annualmente, previa trasmissione, da parte dell'Unione Comuni Garfagnana, dell'attestazione dettagliata dei turni svolti.

La stima della spesa in oggetto per l'anno 2015 è pari a € 1.192,00.

## **Art. 13**

### **Trattamento per attività prestata in giorno festivo – Maggiorazione oraria**

Dietro richiesta formale del Responsabile del servizio Polizia Locale, potrà essere richiesto lo svolgimento di attività da prestare ai sensi dell'art. 24 del CCNL 14.09.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL 05.10.2001.

L'erogazione dell'indennità di turno avviene annualmente, previa trasmissione, da parte dell'Unione Comuni Garfagnana, dell'attestazione dettagliata dei turni svolti.

La stima della spesa in oggetto per l'anno 2015 è pari a € 169,00.

## **Art. 14**

### **Produttività**

I compensi diretti a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività") sono corrisposti secondo la disciplina stabilita dalle disposizioni di legge e del regolamento comunale "di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance", approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 08.05.2012.

L'erogazione dei compensi incentivanti avviene sulla base della valutazione individuale dei dipendenti effettuata dai responsabili d'Area, sulla base del raggiungimento degli obiettivi annuali stabiliti nel "piano della performance".

L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione della performance con le modalità stabilite dalla legge e dai regolamenti costituiscono condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

Per l'anno 2015 il budget per la produttività è finanziato dallo stanziamento di € 4.500,00 nella parte variabile del fondo, stabilito ai sensi della deliberazione di Giunta comunale n. 64/2015. In quest'ultima deliberazione la Giunta ha previsto di destinare una somma rientrante nei limiti dettati dall'art. 15, comma 2, del CCNL del 01.04.1999 (1,2% del monte salari anno 1997) la cui erogazione è subordinata al raggiungimento dei seguenti due specifici obiettivi:

- STATO CIVILE: potenziamento del servizio offerto ai cittadini in materia di gestione delle pratiche inerenti i decessi, in modo da assicurare il servizio nei giorni festivi (obiettivo riguardante i dipendenti dell'Area Amministrativa coinvolti nell'attività);
- GESTIONE DEI CIMITERI: svolgimento delle attività di manutenzione ordinaria dei cimiteri e dei servizi di tumulazione da parte del personale interno (attività fino a quest'anno affidate con appalto a operatore esterno), con assicurazione del servizio durante i giorni festivi (obiettivo riguardante i dipendenti dell'Area Tecnica coinvolti nell'attività);

Il budget destinato alla "produttività" è suddiviso nel seguente modo:

<i>Area</i>	<i>Importo</i>
Area Tecnica	€ 2.500,00
Area Finanziaria	€ -----
Area Amministrativa	€ 2.000,00
Polizia Locale	€ 0,00
<b>TOT.</b>	<b>€ 4.500,00</b>

## **Art. 15**

### **Lavoro straordinario**

Per la disciplina della prestazione di lavoro straordinario si rinvia a quanto disposto dall'art. 14 del CCNL 01.04.1999 e dall'art. 38 del CCNL 14.09.2000, confermando il limite massimo individuale di 180 ore annue.

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario per l'anno 2015 è pari a € 2.629,26.

Il budget sopra quantificato è destinato agli interventi effettuati dai dipendenti dell'Area tecnica nei periodi invernali (in corrispondenza di eventi meteorologici quali neve e gelo) e per ore svolte in occasione delle festività estive.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".

## **Art. 16**

### **Banca delle ore**

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per

ciascun lavoratore, secondo le disposizioni contenute nell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite annuo massimo di n. 80 ore.

A richiesta dell'interessato le ore di cui sopra possono essere recuperate come permessi compensativi o retribuite, nei limiti delle disponibilità finanziarie dell'Ente.

### **Art. 16 bis**

#### **Incentivazione per attività di recupero ICI pregressa**

A seguito dell'accordo in sede di preintesa, la Giunta Comunale ha deliberato un incremento della parte variabile del fondo per le risorse decentrate finalizzato a incentivare i progetti finalizzati al recupero dell'elusione ed evasione tributaria riguardante il tributo ICI arretrato, possibilità prevista dall'art. 59, c. 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997.

L'importo stanziato è pari a € 3.800,00 ed è stato calcolato applicando la percentuale dell'1% al gettito effettivamente recuperato e sarà ripartito fra il personale che ha contribuito alla realizzazione del progetto, in proporzione all'attività svolta.

### **Art. 17**

#### **Progressioni economiche orizzontali**

L'Ente, al fine di realizzare politiche di sviluppo delle risorse umane, e compatibilmente con le disposizioni di legge, attua le progressioni economiche orizzontali riguardanti un numero limitato di addetti adottando le sotto riportate metodologie di valutazione, tenendo altresì conto delle disponibilità finanziarie annuali utilizzabili per tale istituto.

Il procedimento inizia con l'approvazione di un avviso pubblico interno all'ente, da pubblicare all'Albo Pretorio e da inviare alla R.S.U.; nell'avviso si terrà conto di quanto disposto dall'art. 23 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e saranno specificati i titoli e le esperienze richieste e valutabili, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione integrativa eventuale da produrre.

I responsabili dei servizi, o - per i dipendenti di categoria D responsabili dei servizi - il Segretario comunale, predisporranno, per ciascun dipendente che ha presentato domanda, una scheda riassuntiva individuale delle risultanze delle valutazioni riferite agli ultimi tre anni, accompagnata da una breve relazione che faciliti l'applicazione dei criteri generali indicati nella tabella che segue.

L'ente istituisce una commissione apposita costituita dai membri del nucleo di valutazione che dovrà valutare le suddette schede riassuntive. Tale commissione fisserà nella prima seduta i criteri di raccordo fra gli elementi contenuti nelle schede individuali e i criteri per l'assegnazione delle progressioni orizzontali, illustrati nella seguente tabella:

Criteri generali	Punti	Peso base	TOTALE
A) Impegno dimostrato e qualità delle prestazioni (punteggio da 1 a 10)		0,15	
B) Grado di coinvolgimento nei processi formativi dell'Ente (punteggio da 1 a 10)		0,10	
C) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (punteggio da 1 a 10)		0,15	
D) Iniziative personali e capacità propositiva (punteggio da 1 a 10)		0,15	
E) Risultati ottenuti (punteggio da 1 a 10)		0,20	
F) Arricchimento professionale (punteggio da 1 a 10)		0,10	
G) Capacità di lavorare in gruppo e collaborazione con i colleghi (punteggio da 1 a 10)		0,15	

Le Parti danno atto che i criteri della tabella di cui sopra sono stati confermati rispetto a quanto

contenuto nei contratti decentrati degli anni 2013 e 2014.

Per l'anno 2015 si prevedono n. 3 progressioni orizzontali: una destinata a un'unità di personale di categoria D, una a un'unità di personale di categoria C e una a un'unità di personale di categoria B;

### **Art. 18** **Disposizioni finali**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo ed immediatamente efficace tra le parti una volta completate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL del 01.04.1999.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Minucciano, 22 dicembre 2015

#### DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

- Segretario Comunale dott. Daniele Giorgi (Presidente) .....f.to.....
- Responsabile dell'Area Finanziaria dott.ssa Vittoriana Pedreschi .....f.to.....
- Responsabile dell'Area Tecnica geom. Roberto Ciuffardi .....f.to.....

#### DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

- Rappresentante R.S.U. - Sig. Giovanni Casotti .....f.to.....
- Rappresentante CGIL FP – \_\_\_\_\_
- Rappresentante CISL – \_\_\_\_\_
- Rappresentante UIL FPL – f.to Lino Di Clemente ..... f.to Giorgio Merlini