



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI
MAZZE'**

Quadriennio 2015/2018

SOTTOSCRITTO IN DATA

Preintesa del _____



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>5</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	<i>5</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali</i>	<i>6</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	8
<i>Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>8</i>
<i>Art. 6 - Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>11</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	11
<i>Art. 9 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 10 - Banca delle ore</i>	<i>12</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	13
<i>Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ((risorse decentrate)</i>	<i>13</i>
<i>Art. 12 - Indennità di Rischio</i>	<i>14</i>
<i>Art. 13 - Particolari Responsabilità.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 14 - Turno.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 15 - Reperibilità.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 16 – Informazione in merito al Sistema di valutazione</i>	<i>15</i>
<i>Art. 17 - La valutazione delle performance.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 18 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio</i>	<i>16</i>
<i>Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>17</i>
<i>Art. 20- La valutazione ai fini della Progressione Economica.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 21 - Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>18</i>
<i>Art. 22 - Criteri relativi alla Formazione</i>	<i>19</i>
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	20
<i>Art. 23 - Eccedenza di Personale.....</i>	<i>20</i>
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	20
<i>Art. 24 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>20</i>



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

<i>Art. 25 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>21</i>
<i>Art. 26 - Tutela della Privacy.....</i>	<i>22</i>
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	23
<i>Art. 27 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>23</i>
<i>Art. 28 - Norme finali.....</i>	<i>23</i>



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

L'anno duemilaquindici, il giorno _____ del mese di _____, alle ore _____ presso la sala _____ del Comune di Caluso si sono riunite:

- ☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	
2. Componente	

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo

- ☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte pubblica:

Dott. xxxx (Presidente)

Dott. xxxx (Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

...

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

... (CGIL FP)

... (CISL FPS)

... (UIL FPL)

... (SULPM)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata quadriennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per il 2015.
5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17



COMUNE DI MAZZE'

PROVINCIA DI TORINO

CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

6. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
7. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs 165/01 e s.m.i., nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione, informazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.lgs 150/2009 si conviene quanto segue:
 - a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

b) annualmente sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;

c) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà tramite posta elettronica certificata alle OO.SS. e alla RSU aziendale i messaggi e la documentazione.

3. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6- 7 - 7 bis - 9 - 42 del D. Lgs 165/2001 e smi.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
- per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.

4. Le Parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti così come modificate in particolare con D. Lgs. 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:

- a. informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- b. consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;
- c. concertazione
- d. contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali.

5. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

6. I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.

7. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

<i>Servizi o uffici</i>	<i>Funzioni essenziali</i>
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Limitatamente al ricevimento e all'inumazione e tumulazione delle salme, nonché per eventuali richieste dell'autorità giudiziaria.
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve).
Polizia Municipale	Limitatamente alle prestazioni inerenti: a) attività richieste dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica (si intende ricompresa la garanzia del ricevimento delle denunce di infortunio; c) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve.
Servizi del personale	Limitatamente alla garanzia degli adempimenti relativi all'erogazione degli emolumenti retributivi e alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili di Settore in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. in caso di assenza di un soggetto dispensabile dallo sciopero -per malattia, continuità di ferie o quant'altro assimilabile- durante la predisposizione dell'individuazione dei nominativi, si passerà al



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

successivo o ai successivi nominativi della rotazione, prevedendo l'immediato recupero futuro della mancata dispensa;

- c. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- d. al fine di rendere attuabile la prevista possibilità di sostituzione per il lavoratore individuato per assicurare i servizi essenziali, i Responsabili di Settore richiederanno, se del caso, la disponibilità di altri lavoratori all'eventuale subentro, anche come anticipo della rotazione;
- e. nell'eventualità che documentabili e non rinviabili impegni ricadenti nella o nelle giornata/e di sciopero, siano impedimento oggettivo al lavoratore potenzialmente comandato, si può dare corso alla rotazione, con recupero successivo;
- f. durante lo sciopero i responsabili di Settore dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione; il personale che non aderisce alla manifestazione stessa è tenuto a svolgere il regolare servizio osservando il normale orario di lavoro nonché quello di apertura al pubblico;
- g. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- h. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 6 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;

d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;

e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

4. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 9 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, nell'ipotesi dell'istituzione della banca delle ore di cui al successivo art. 10, l'Amministrazione procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca stessa.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 10 - Banca delle ore

1. Le parti valuteranno l'istituzione nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;

4. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;

5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

6. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

7. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

8. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

9. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

10. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

***TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'***

Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009;

Art. 12 - Indennità di Rischio/Disagio

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.
2. Possono dare titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
3. E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di Settore sentito il Segretario Generale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

5. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
6. L'indennità di disagio, in applicazione dell'art. 17 – comma 2 – lett. e) CCNL 1/4/1999 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative particolarmente disagiate in rapporto a quelle degli altri dipendenti, quali il lavoro su strade o comunque, all'esterno.
7. Non prevedendo il contratto collettivo una specifica quantificazione, vengono utilizzate, per similitudine, le stesse regole applicate per l'indennità di rischio e indicate ai commi precedenti (4,5).
8. Le 2 indennità sono alternative.

Art. 13 - Particolari Responsabilità

1. L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
 - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
 - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
 - responsabile settore opere pubbliche e manutenzione straordinaria patrimonio comunale;
 - responsabile urbanistica – edilizia privata.
2. L'importo massimo del compenso è definito nel rispetto del CCNL 1/4/1999, art. 17.
3. Per quanto attiene gli ufficiali di stato civile, anagrafe elettorale, qualora abbiano deleghe disgiunte (ad esempio solo anagrafe, o solo elettorale o solo stato civile) l'importo sarà proporzionale.
4. L'indennità per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di Settore, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS

Art. 14- Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 22.

Art. 15 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 23.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

Art. 16 – Informazione in merito al Sistema di valutazione

2. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
3. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
- a. siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b. siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c. il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Documento Unico di Programmazione, dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio e contenuti nel Piano della Performance;
 - d. la Giunta definisca il Pano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - e. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia;
 - f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato; il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.;
 - g. la certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, a cura del l'OIV/NdV, coinciderà con la seconda valutazione di cui al punto precedente;
 - h. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
 - i. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - j. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

Art. 17 - La valutazione delle performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'Ente è tenuto a misurare e a valutare la performance con riferimento all'intera struttura nel suo complesso, alle Aree o Unità operative in cui si articola e ai singoli dipendenti.

3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi.

5. Per ogni aspetto inerente la valutazione del personale, si rimanda alla Metodologia di valutazione che contiene le modalità operative.

Art. 18 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

1. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati. Il sistema di valutazione è applicato indifferentemente a tutto il personale, incluso quello a tempo determinato.
2. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente. Sono fatte salve le assenze per maternità, per terapie salvavita nonché tutte le assenze con conservazione del posto di lavoro.
3. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
5. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo verbale.
6. Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.



COMUNE DI MAZZE'

PROVINCIA DI TORINO

Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando la quota pro capite.

7. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Valutazioni uguali o superiori al **90%**: 100% della quota individuale di produttività;

Valutazione tra il **80%** e il **89,99%**: 90% della quota individuale di produttività;

Valutazione tra il **70%** e il **79,99%**: 80% della quota individuale di produttività;

Valutazione tra il **50%** e il **69,99%**: **60%** della quota individuale di produttività;

Valutazione tra il **30%** e il **49,99%**: **30%** della quota individuale di produttività;

Valutazione inferiore al **30%**: nessuna distribuzione di produttività.

8. Gli avanzi generati dalle valutazioni, vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **80%** tra tutti i dipendenti, in modo automatico in base alla valutazione da scheda. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

9. Eventuali trattamenti accessori collegati al raggiungimento di specifici obiettivi o alla realizzazione di particolari progetti, finanziati specificatamente dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 parte variabile, definiti nell'ambito della pianificazione gestionale dell'Azienda, saranno suddivisi tra il personale coinvolto sulla base delle valutazioni individuali. In caso di mancato o parziale raggiungimento, le risorse attribuite costituiscono economie di bilancio.

Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Art. 20- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 80% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto conto, nel seguente ordine, dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
 - Anzianità di permanenza nella posizione economica.
7. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 80%.
8. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 21 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in occasione della predisposizione del "Disciplinare di gestione dell'orario di lavoro e delle assenze", ha disciplinato l'utilizzo del servizio, nella maniera seguente:

"Possono usufruire della mensa di servizio o, in alternativa, del buono pasto sostitutivo, i dipendenti a tempo determinato o indeterminato che prestino la propria attività lavorativa, per almeno 7 ore nella giornata, con inizio al mattino e prosecuzione nelle ore pomeridiane, che effettuino una pausa non



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

superiore alle 2 ore e non inferiore a 30 minuti e che prestino l'attività lavorativa per almeno un'ora dopo la pausa".

2. Poiché il servizio fornito ai dipendenti, è lo stesso gestito dalla ditta appaltatrice del servizio di refezione scolastica, poiché tale servizio, per sua natura, non ha carattere continuativo (vacanze di Natale, Pasqua, chiusura estiva, ecc) viene concessa la possibilità di consumare il pasto presso gli esercizi pubblici di somministrazione alimenti e bevande del luogo, come servizio sostitutivo del servizio mensa aziendale.

3. Di seguito, si forniscono indicazioni in merito:

a) la consumazione del pasto deve avvenire esclusivamente presso esercizi classificati di somministrazione al pubblico alimenti e bevande (bar, ristoranti, pizzerie ecc.)

b) la localizzazione degli esercizi di cui al punto a) non è necessariamente limitata al territorio comunale, ma può essere fruito in locali anche fuori Mazze

c) tale servizio sostitutivo è valido solo quanto non è attivo il servizio di mensa scolastica

d) il rimborso al dipendente dei 2/3 del costo effettivo (fino alla concorrenza dell'importo massimo fissato attualmente dalla legge in € 7,00), avverrà dietro presentazione all'ufficio personale di richiesta, anche cumulativa, allegando gli scontrini o ricevute fiscali. L'ufficio personale, una volta verificata la regolarità della documentazione presentata e della sussistenza dei requisiti previsti dal disciplinare suddetto, liquiderà, a cadenza periodica, la quota a carico del Comune, direttamente con gli stipendi.

4. L'utilizzo del servizio mensa è consentito:

a) ai dipendenti a tempo indeterminato o determinato

b) al personale in qualsiasi forma di lavoro flessibile con l'ente o assimilati, quali interinali, lavoratori di pubblica utilità, stagisti, scavalchi dipendenti altra P.A., ecc.

5. Qualora l'ufficio personale, in sede di controlli, riscontrasse l'utilizzo del servizio mensa in assenza dei requisiti suddetti, provvederà a recuperare l'intero costo del pasto, risultante dalle fatture di addebito da parte della ditta appaltatrice del servizio, incrementato del 10%, a copertura dei costi amministrativi di gestione.

Art. 22 – Criteri relativi alla Formazione

2. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

3. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

4. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

5. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 23 - Eccedenza di Personale

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 24 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 25 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:

- *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*



COMUNE DI MAZZE '

PROVINCIA DI TORINO

- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*

Consultivi, formulando pareri su:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale,*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*

Di verifica su:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
- *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
- *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;*
- *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 26 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D.Lgs. 30/06/2003, n. 196 e successive modificazioni.



COMUNE DI MAZZE'
PROVINCIA DI TORINO

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 27 - Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 28 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo:

Data: _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente		
2. Componente		
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP		
2. C.I.S.L. - FP		
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA