

**UNIONE DEI COMUNI DEL PARTEOLLA
E BASSO CAMPIDANO**



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA**

Four handwritten signatures in black ink. From left to right: a stylized signature, a signature with a small '1' below it, a signature with 'Angelo' written below it, and a signature with 'Pau' written above it and another signature below it.

CONTRATTO DECENTRATA INTEGRATIVO TRIENNIO 2020/2022

In data 29 alle ore 13:30 presso la sede dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano in Serdiana, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – dott.ssa Pietrina Francesca Canu – Segretario comunale

Componente – dott. Nicola Angius – Responsabile di settore

Componente – rag. Cinzia Cardia – Responsabile di settore

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP

R.S.U. Aziendale – Piero Cugia

R.S.U. Aziendale – Teresa Medda

R.S.U. Aziendale – Simone Pisu

R.S.U. Aziendale – Maria Sirigu

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2020 – 2022.

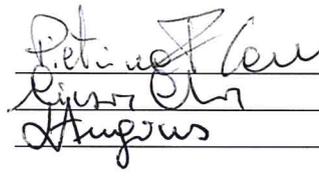
Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

Componente



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

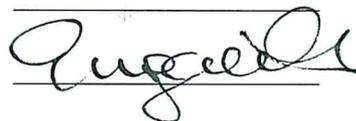
R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

C-S.A

.....

.....

.....

.....

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale delle Funzioni Locali (di seguito anche CCNL) del 21 maggio 2018 disciplina gli ambiti riservati dalla legge e dalla contrattazione collettiva al livello della contrattazione decentrata.
2. Esso costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti, di parità, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
3. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

Art. 2 – Riferimenti normativi e contrattuali

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella L. 300/1970 (c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori), e nel D.Lgs. n. 165/2001, (c.d. Testo Unico delle disposizioni sul pubblico impiego), e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale delle funzioni locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo 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 del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come di seguito riportate:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora



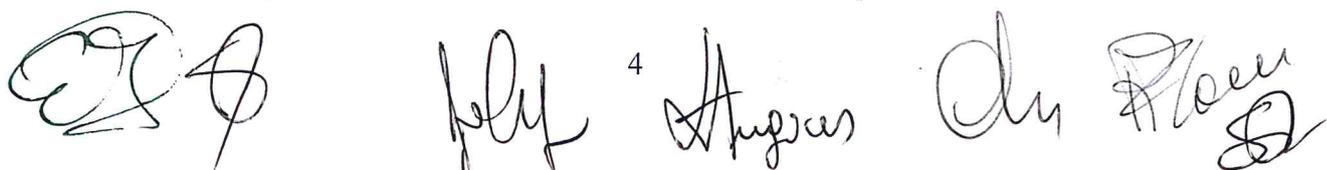
3



- solo CCNL);
- b) Il 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;
 - c) Il 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 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) il Regolamento per la valutazione della Performance;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 3 – Vigenza e ambito di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente atto, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal 1 gennaio 2020. Le sue clausole, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l’eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese di settembre di ciascun anno.
3. Esso si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro e altre forme di lavoro flessibile.
4. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto - in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla

 4

contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Art. 4 – Attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. 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. 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, a signature with a large 'E', a small number '5', a signature that appears to be 'PP', a signature that appears to be 'du', a signature that appears to be 'Angius', and a signature that appears to be 'Payer' with 'SL' below it.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

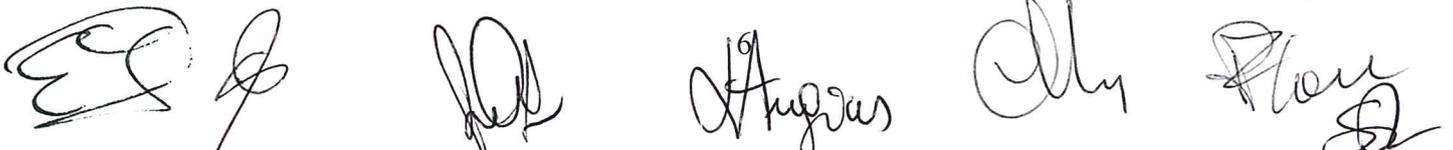
Capo I

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili che costituiscono il "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche



- meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai Responsabili di Settore.
3. La quantificazione delle somme è rimessa al contratto decentrato economico annuale.
4. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
5. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione



decentrata.

CAPO II – Progressione economica orizzontale

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 35% dei dipendenti.
3. La loro decorrenza è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione e sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.
4. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
5. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

Punti 90 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale; rapportata alla valutazione effettiva.

Primo anno del triennio: peso max 25 punti;

Secondo anno del triennio: peso max 25 punti;

Terzo anno del triennio: peso max 40 punti.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle sole valutazioni disponibili nel triennio di riferimento.

Punti 10: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 all'anno, per i primi 5 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.



8



6. A parità di punteggio è data precedenza al dipendente con la valutazione più elevata come determinata nel precedente comma 5, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
7. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 24 mesi, al 31 dicembre dell'anno precedente quello nel quale viene approvato il contratto decentrato che prevede l'attivazione delle progressioni economiche; i 24 mesi possono essere maturati anche presso altri enti.
8. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Direttore generale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Direttore generale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 35% dei dipendenti dell'ente.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine l'Unione, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Unione e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso l'Unione dei comuni, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione



dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:



- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Al fine della corresponsione dell'indennità di condizioni di lavoro si considerano:

a. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Per attività a rischio si intendono quelle che:

- prevedendo l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni comportano condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- Comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

b. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

c. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, they are: a stylized signature starting with a large 'S'; a signature starting with 'EC'; a signature starting with 'RR'; a signature starting with 'Augustus'; a signature starting with 'An'; and a signature starting with 'Flora'.

seguenti figure:

- Economo;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza esclusiva dei Responsabili sulla base delle presenti disposizioni.
 5. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, che non sia titolare di posizioni organizzative, si intendono le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori di pari o inferiore categoria o anche di maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

Non possono pertanto essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'Ente.

2. I Responsabili individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno nei limiti delle risorse ad essi assegnate per questo fine.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità deve essere redatto in forma scritta, adeguatamente motivato, riferito a un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
4. L'assegnazione da parte del Responsabili di Settore, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
5. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
6. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte delle categorie B, C e D e i relativi compensi non possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di



The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, they appear to be: a stylized signature, a signature that looks like 'ES', a signature that looks like 'RP', a signature that looks like 'Angius', and a signature that looks like 'Flory'.

dipendenti che nell'ente non deve superare il 30% del personale in servizio in ogni Area, per ognuna di tali categorie.

7. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile PO.

8. L'importo dell'indennità, è così determinato:

- da € 500,00 a € 700,00 per le categorie B:

€ 500,00 se ricorrono almeno 2 presupposti

€ 700,00 se ricorrono 3 - 4 presupposti

- da 700,00 a € 900,00 per le categorie C:

€ 700,00 se ricorrono 1-2 presupposti

€ 900,00 se ricorrono 3 o più presupposti

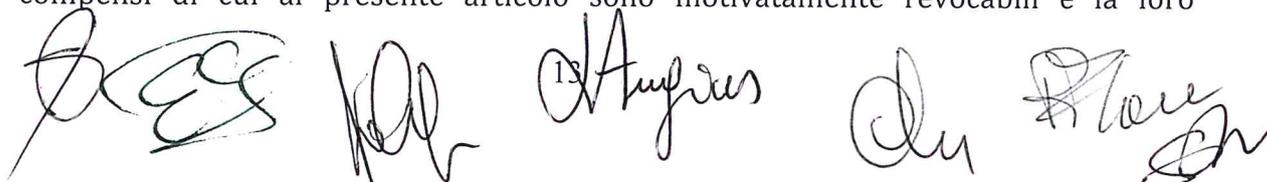
- da 900 a € 1.200,00 per le categorie D:

€ 900,00 se ricorrono almeno 3 presupposti

€ 1.200,00 se ricorrono almeno 4 presupposti

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

10. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro



13

corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

11. Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale.
12. Il Servizio personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Settore corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità e da apposite relazioni sulle prestazioni svolte.

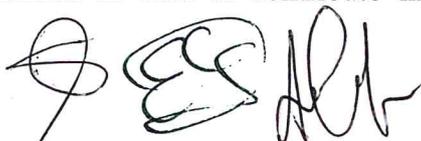
CAPO IV – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

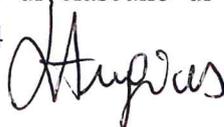
1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale (cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti).
2. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte degli organi preposti in base alle previsioni definite nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance vigente.

Art. 14 - Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG (ove adottato) o nel Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta dell'Unione, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli



14



obiettivi dell'Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Responsabile di Settore.

Art. 15

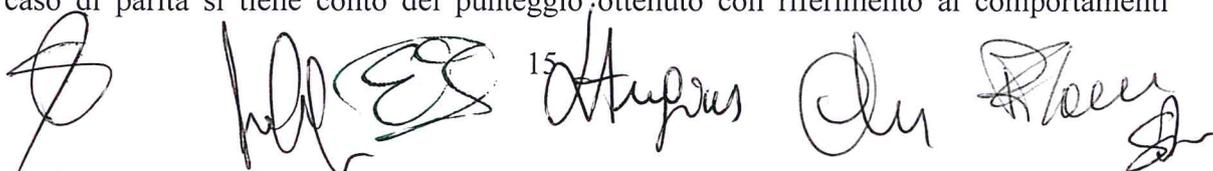
Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 16, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG (ove adottato) o nel Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta dell'Unione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. - Almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 - con esclusione delle lettere c) f) g) - è destinato al finanziamento della performance individuale.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per ciascun anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 16

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale di cui al precedente articolo 15 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 35% dei dipendenti che hanno raggiunto il punteggio più alto una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai sensi del precedente articolo.
2. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in length and complexity. The second signature from the left is the largest and most prominent, followed by the third, fourth, and fifth signatures which are smaller and more compact.

organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 15.

3. Le risorse destinate alla maggiorazione di cui al comma precedente sono contenute all'interno del budget destinato a remunerare i premi correlati alla performance e devono essere calcolate dopo aver proceduto al calcolo "virtuale" del premio destinato a ciascun dipendente e sottratte prima di procedere al calcolo "effettivo" del premio spettante a ciascuno.

Si procederà pertanto nel seguente modo:

1° fase: calcolo dei premi attribuibili in base alle valutazioni ottenute da ciascun dipendente purché abbia superato la soglia dei 70/100;

2° fase: calcolo del premio medio attribuibile senza distinzione in base alla categoria di appartenenza;

3° fase: calcolo del 30% del premio medio per Settore, moltiplicazione per il numero di aventi diritto alla maggiorazione e sottrazione della somma totale così ottenuta dal budget totale a disposizione per finanziare i premi di produttività;

4° fase: ricalcolo dei premi spettanti a ciascun dipendente che abbia superato la soglia dei 70/100 utilizzando il budget residuo.

CAPO V – Sezione polizia locale

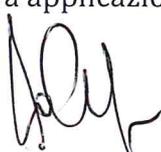
Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 17 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2021.

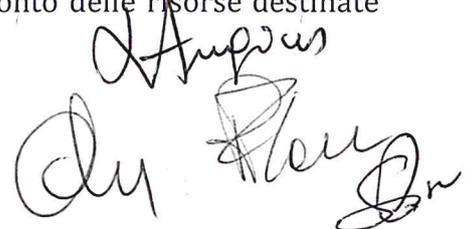
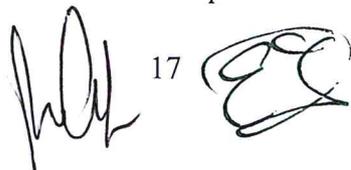


Art. 18 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2021.
4. La verifica delle ore di servizio esterno svolte è effettuata tramite un controllo mensile incrociato fra la verifica dei turni disposti mensilmente dal comandante, nel quale le ore di servizio esterno di ciascun dipendente devono essere indicate e l'attestazione del dipendente interessato, vidimata dallo stesso Comandante.
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art 8 del presente CCDI.
6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Comandante della Polizia Locale, che attesti l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti sulla base del controllo di cui al precedente punto 4.

Art. 19 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il conferimento dell'incarico è effettuato dal Comandante con atto scritto, adeguatamente motivato entro il 30 gennaio di ogni anno, deve essere riferito a un arco temporale non superiore a un anno solare e deve tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.



3. L'atto di conferimento deve essere comunicato al Servizio Personale.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che non deve superare al 30% di quelli in servizio:

<p>Responsabilità riferite al personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 2 operatori di pari categoria; - per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di responsabilità; - grado 	<p>€ 700,00 se riferita allo svolgimento di almeno 1/2 delle attività</p> <p>€ 900,00 se riferita allo svolgimento di 3 attività</p>
--	--

<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (distaccamento) ovvero di un nucleo operativo di almeno 2 unità - affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; - incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; - adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite; - grado 	<p>€ 900,00 se riferita al possesso di almeno 2/3 attività;</p> <p>€ 1.200,00 se riferita al possesso di almeno di 4 attività</p>
--	---

5. L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:
- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al



rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

Capo VI – Posizioni organizzative

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura massima pari al 25% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata proporzionalmente al punteggio ottenuto.
2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore alla quota stabilita dal comma 1 i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo.
3. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore alla quota stabilita dal comma 1 i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

Art. 21

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresa l'incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 22 – Reperibilità



19



1. Limitatamente alla giornata domenicale, per i servizi svolti dal Settore Polizia Locale inerenti: viabilità cortei funebri, trattamenti e accertamenti sanitari obbligatori, gravi emergenze di protezione civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. La misura dell'indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 11,50.
3. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese.

Art. 23 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% (viene RICHIESTO dalla giurisprudenza CORTE DEI CONTI E MINISTERO un 10% oppure un discostamento di 1/2 unità) su base mensile.
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
4. E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate,



20



che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100

Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 1 ora con l’obbligo di completare l’orario giornaliero teorico;
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l’orario di entrata e di uscita per mezz’ora, nell’orario mattutino e pomeridiano, con l’obbligo di recuperare l’eventuale debito orario nell’arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell’Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall’Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

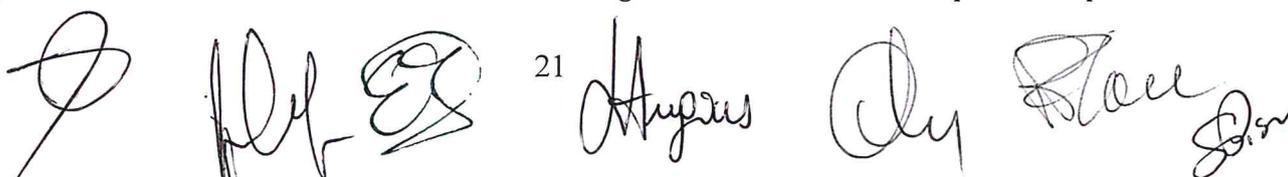
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell’istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all’erogazione delle somme previste per la

 21

performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 29 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 30 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



**UNIONE DEI COMUNI DEL
PARTEOLLA E BASSO CAMPIDANO**



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO
2020**

Angius

A cluster of handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small '1' at the bottom right.

PARTE ECONOMICA

Il presente contratto per la parte economica riguarda il periodo 01.01.2020– 31.12.2020

Il Fondo per le Risorse decentrate, stabilito con determinazione del Servizio Economico finanziario, n. 30 del 11.12.2020 successivamente definite “Risorse Decentrate” si distingue in:

RISORSE DECENTRATE STABILI (art. 31 c. 2 C.C.N.E.L. 22.01.2004)

RISORSE DECENTRATE VARIABILI (art. 31 c. 3 C.C.N.E.L. 22.01.2004)

Il fondo complessivo per l'anno 2020 costituito con determina e n. 30 del 11.12.2020 determinato in €. 96.488,44 di cui:

FONDO PARTE STABILE € 92.386,85

Fondo parte variabile € 4.101,59

dalle Risorse della parte stabile dovranno essere sottratte in via progressiva le seguenti voci:

a. Risorse per la Progressione Economica Orizzontale,	€ 18.159,84
b. Indennità di comparto	€ 9.851,06
Totale	€ 64.375,95

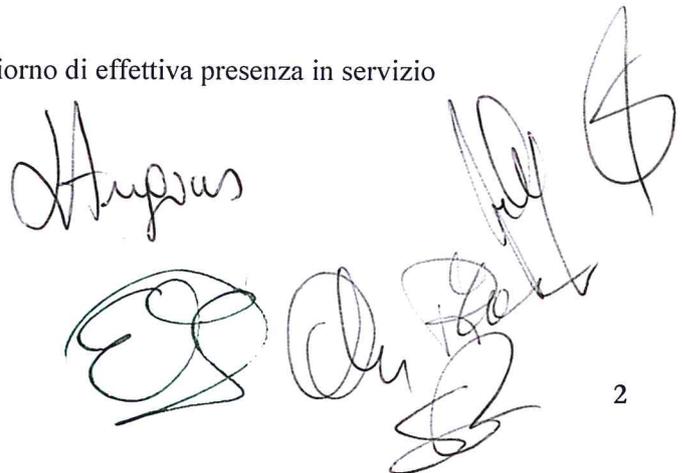
A sommare fondo parte variabile € 4.101,59

RISORSE DISPONIBILI ANNO 2020 € 68.477,54

UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO

1. INDENNITA' DI TURNO	SPESA PREVISTA	€ 25.000,00
2. INDENNITA' DI REPERIBILITA'	SPESA PREVISTA	€ 2.200,00
3. INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI	SPESA PREVISTA	€ 350,00

All'economista è riconosciuta una indennità di € 1,50 al giorno di effettiva presenza in servizio



**TOTALE FONDO DISPONIBILE PER TRATTAMENTO
ACCESSORIO € . 40.927,54**

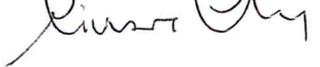
5 . PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE SPESA PREVISTA € . 40.927,54

Per la metodologia di applicazione si fa riferimento alla parte normativa siglato in data 11.03.2014.

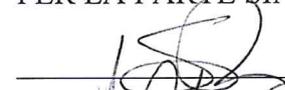
LETTO, APPROVATO, FIRMATO E SOTTOSCRITTO

Serdiana , 29.12.2020

PER LA PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Canu Pietrina 
Dott. Angius Nicola 
Rag. Cardia Cinzia 

PER LA PARTE SINDACALE



FP-CGIL 