



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale non dirigente del Comune di SALERNO  
2013 – 2015**

## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**2013 – 2015**

**Sottoscritto in data 27.12.2013**

### **Titolo I° Disposizioni generali**

#### **Art. 1 Premessa**

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto Regioni - Autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
    - miglioramento della funzionalità dei Settori e dei Servizi;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

## Art. 2

### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto costituisce adeguamento al D. Lgs. 150/2009, per quanto applicabile al comparto Regioni EE.LL.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale del Comune di Salerno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione e decorrenza di norma dall'1.1.2013, salva diversa indicazione in esso contenuta.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dalla parte normativa del presente contratto.
5. Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI, salvo che:
  - non intervengano modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - non intervenga la volontà delle parti di rivederne le condizioni, come di seguito specificato;
  - per la parte economica, fino a che non sia determinata la successiva ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio.

## Art. 3

### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 1.4.1999.

**Art. 4**  
**Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Darsi atto che:

a) le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

b) le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

c) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il contenuto. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**TITOLO II°**  
**Forme di partecipazione**  
**Azioni Positive per le pari Opportunità**

**Art. 5**  
**Pari opportunità**

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da promuovere:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- c) adeguamento del regolamento e/o statuto dell'Ente.

**Art. 6**  
**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001s.m.i l'amministrazione con Determina Dirigenziale n° 4957 del 14/12/2012, ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul

fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

### **TITOLO III° Disposizioni diverse**

#### **Art. 7 Diritto allo studio**

1. L'Amministrazione si impegna a favorire le condizioni che consentono di utilizzare le 150 ore di permessi retribuiti, nonché i congedi non retribuiti per la formazione, attraverso il riconoscimento di flessibilità di orario individuali compatibili con le esigenze di servizio.
2. Il personale interessato al godimento dei permessi per l'esercizio del diritto allo studio deve dare formale comunicazione, al dirigente del Settore di appartenenza, della necessità di usufruire dei permessi almeno tre giorni prima dell'effettivo godimento al fine di consentire l'adozione di idonee misure organizzative per assicurare la regolarità del servizio.
3. Per quanto qui non previsto si rinvia alla disciplina contrattuale vigente.

#### **ART. 8 Massa vestiaria**

L'Amministrazione si impegna a fornire, ai dipendenti aventi diritto, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria ( estiva – invernale ), ivi compresa quella con le caratteristiche di cui ai dispositivi del D. Lgs n. 81/2008 e s.m.i.

L'Amministrazione si impegna a dotarsi di impianto di lavaggio e/o a procedere ad apposita gara di appalto per l'esternalizzazione del lavaggio vestiario, per i capi per cui esso risulti prescritto dal medico competente.

<b>Art. 9</b> <b>Formazione ed aggiornamento professionali</b>
---

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, destinando non meno dell'1% del monte ore.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e della disponibilità di bilancio, compatibilmente con le norme in materia di riduzione della spesa.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a diretto contatto con l'utenza e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico.
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
- Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il dipendente può, inoltre, chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

#### **Art. 10**

#### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

#### **Art 11**

#### **Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità, promuovendo al contempo la costituzione degli organismi formati dai rappresentanti dei dipendenti in applicazione dell'art.55 del CCNL del 14.9.2000, anche costituiti in collaborazione tra più enti, a cui affidare anche la gestione di dette risorse. Nel rispetto del regolamento recepito con Delibera di G.M. n° 634 dell'8.07.2012.
2. È facoltà del dipendente destinare la quota delle risorse a lui spettanti al fondo PERSEO.

**Art. 12**  
**Ferie**

- 1) Fermo restando quanto disposto dall'art.18 del C.C.N.L. del 6.07.95 , i turni di ferie di cui al comma 10 dello stesso articolo , sono predisposti dal responsabile del Settore, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande , compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 2) Ai fini di cui al comma precedente , entro il mese di aprile di ciascun anno , ogni dipendente presenterà al suddetto responsabile del Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie , relativamente all'arco temporale 1/6 – 30/9.
- 3) Per il personale ausiliario delle scuole il periodo per la fruizione delle ferie è stabilito nell'arco temporale che va dalla settimana dopo la chiusura dell'anno scolastico alla settimana prima dell'inizio dell'anno scolastico nuovo.
- 4) Entro e non oltre il mese di giugno dello stesso anno , è predisposto, a cura del responsabile del Settore, il piano ferie.
- 5) Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti , e la non concessione per esigenze di servizio , dovranno avvenire con criterio di rotazione , nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
- 6) Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio , fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo , conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 7) Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio , deve essere particolarmente motivato.
- 8) La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 – 31/5 e 1/10 –31/12 è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse e si intende accolta qualora non abbia ricevuto risposta entro il giorno successivo alla sua protocollazione.
- 9) Qualora entro il mese di **OTTOBRE** il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il dirigente responsabile del servizio, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.
- 10) Il personale della Polizia Municipale usufruirà delle ferie estive su due turni riferiti ai mesi di Luglio e Agosto e, salvo diversa richiesta del lavoratore, i periodi in questione non potranno essere inferiori ad almeno 2 settimane consecutive. Il personale usufruirà del periodo di ferie alternandosi con cadenza annuale.
- 11) Per il personale di custodia, usufruente di alloggio gratuito, l'Amministrazione, durante la fruizione del periodo di ferie (preferibilmente nel periodo luglio-agosto), provvederà alla sua sostituzione.

**Art. 13**  
**Ticket mensa**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura il servizio di mensa aziendale al proprio personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time. (previa verifica di altri tipi di contratti in essere).

2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant (buono pasto).
3. Il servizio di mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni pasto non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
4. Dopo la consegna all'avente diritto i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo impedisce altra erogazione.
5. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, con eccezione dei servizi con orario particolare già previsti dalle norme contrattuali. (Trasporto scolastico, asilo nido, scuole materne, biblioteche ecc.ecc.) La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, secondo le modalità previste dal vigente regolamento comunale in materia. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
6. In applicazione dell'art.13 del CCNL 9.5.2006, le figure professionali ivi indicate usufruiscono del buono pasto con interruzione del servizio a fine o inizio orario di lavoro nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000.
7. Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata e, comunque, quando non risultino soddisfatte le condizioni di cui all'art.45, comma 2 del CCNL 14.9.2000, anche con riguardo alla necessaria esistenza di prestazioni lavorative ordinarie rese in orario antimeridiano.  
Per i dipendenti in missione vale il relativo trattamento.
8. Le parti si impegnano a incontrarsi circa l'applicazione dell'istituto ove dovesse intervenire innovazione legislativa.
9. I tickets restaurant ( buoni pasto ) saranno consegnati, agli aventi diritto, entro il mese successivo a quello di maturazione, fatta eccezione per i mesi di luglio ed agosto.  
Il mancato rispetto dei termini è fonte di responsabilità disciplinare.

<p><b>Art. 14</b> <b>Disciplina del lavoro straordinario</b></p>
--

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999, **pari a € 1.454.941,56.**
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri Enti (ISTAT ecc..)
3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno (fermo restante che, per il mese di gennaio, il budget a disposizione è di un 1/12 di quello previsto nell'anno precedente) il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.  
Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
4. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore/ servizio e dovrà essere debitamente motivata.
5. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

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

8. Per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali un numero di dipendenti, non superiore al 2% del personale in servizio -da individuarsi con decreto sindacale- è autorizzabile al lavoro straordinario nel rispetto dell'art. 4 comma 2 del Digs.66/2003, nel limite finanziario di Euro 130.000,00, nell'ambito delle risorse di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

<b>ART. 15</b>
----------------

<b>BANCA DELLE ORE</b>
------------------------

È istituita la Banca delle ore di cui all'art.38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 13 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.

In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore/Servizio non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore/Servizio stesso.

Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.

Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

<b>TITOLO IV°</b>
-------------------

<b>Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate</b>
--

<b>Art. 16</b> <b><u>PREMESSA</u></b>
--

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione

n.1363 del 15.04.2013 per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. n.115 del 12.04.2013 per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

**Art. 17**  
**Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**

Sull'applicazione dell'istituto del disagio non si è registrato l'accordo delle parti. Pertanto, per l'anno 2013 e fino a nuovo accordo, le economie derivanti serviranno a finanziare l'istituto delle performance di cui al seguente art.26.

**Art. 18**  
**Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno.**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
  - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:
  - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - possono essere previsti turni notturni non superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
2. Si conferma l'istituto del turno per i seguenti i servizi, eventuali ulteriori esigenze saranno valutate in sede di contrattazione decentrata:

	<b>Servizio in turno</b>		
	Igiene Urbana solo custodi		
	Impianti Sportivi		
	<b>Servizi Cimiteriali</b>		
	<b>Trasporti Funebri</b>		
	<b>Vigili Urbani</b>		

**Art. 19**

**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno  
– festivo**

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale non turnista che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - in orario notturno/festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

**Art. 20**

**Indennità di rischio(art. 37 CCNL 14.9.2000-art.41 CCNL22.1.2004)**

L'indennità di rischio è corrisposta ai dipendenti con esposizione continua e diretta a rischi pregiudizievoli alla salute ed all'integrità fisica. Le figure professionali sono le seguenti:

- operatori del Servizio di Igiene Urbana addetti alle operazioni di spazzamento stradale e allo svuotamento dei cassonetti;
- operai addetti alla segnaletica;
- operai addetti alla rimozione e seppellimento delle salme;
- operai addetti fogne e strade;
- operai elettricisti;
- operatori archivio storico;
- operai addetti alla sanificazione ambientale;

- operai mense scolastiche;
- operaio addetto centro copie;
- operai edilizia scolastica dall'1.01.2014.

Eventuali, ulteriori prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale saranno individuati dal medico competente, sentiti gli RLS.

L'indennità compete per le giornate di lavoro ordinario rese con esposizione ai rischi pregiudizievoli alla salute ed all'integrità fisica e sarà liquidata mensilmente su espressa certificazione del dirigente competente.

<p><b>Art. 21</b>  <b>Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità</b></p>
---

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10% (art. 23 comma 4 CCNL 14.09.2000);
  - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
  - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
  - h) Al personale impegnato nei turni di reperibilità nel caso di intervento seguente la prestazione lavorativa ordinaria resa in orario antimeridiano e in presenza delle condizioni di cui all'art.45 comma 2 del CCNL 2000, compete il buono pasto se non diversamente maturato
  - i) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale:

- Messi Notificatori ;

- Affissioni ;
- Vigilanza Urbana ;
- Vigilanza Urbanistica ;
- Igiene Urbana;
- Ufficio Stato Civile/ Trasporti Funebri;
- Edilizia Scolastica ;
- Impianti Elettrici;
- Sistemi Informativi dall'1.1.2014;
- Prevenzione e Protezione/U.O.P.I./Manutenzione Alloggi e Patrimonio/ ;
- Manutenzione: Strade/ Fogne, Verde Pubblico, Direzione TT.VV., Traffico e Segnaletica, Pubblica Incolumità ;
- Politiche Sociali ;
- Servizio Ambiente e Mobilità;
- Servizi Cimiteriali;
- Settore Opere e LL.PP/ Protezione Civile.

**Art. 22**  
**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

L'indennità maneggio valori ( contanti, voaucher, buoni pasto ), in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 4.131,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

- a) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55, secondo i seguenti scaglioni:

c) tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha gestito nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

<u>Valore medio mensile</u>	<u>Importo</u>
- da € 4.131,00 a € 10.329,00	€ 0,52
- da € 10.330,00 a € 20.658,00	€ 0,90
- oltre € 20.658,00	€ 1,55

**Art. 23**  
**Compensi per particolari responsabilità**

1.L'Ente, all'interno delle posizioni di lavoro appartenenti alle categorie B, C e D che non risultino incaricate di posizioni organizzative, individua i livelli di responsabilità relativi a particolari funzioni nell'ambito delle singole attività cui dover attribuire il compenso di cui trattasi.

2.La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di particolari posizioni di lavoro e/o responsabilità e/o coordinamento di figure professionali appartenenti alla stessa categoria o a quella inferiore, a condizione che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Dirigente del Settore/Servizio di appartenenza.

3.Per l'anno 2013 le figure professionali precedentemente individuate restano invariate con impegno a rivedere l'istituto dall'anno 2014.

**Art. 24**  
**Compensi per specifiche responsabilità**

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, non cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

2.Per l'anno 2013 le figure professionali precedentemente individuate restano invariate con impegno a rivedere l'istituto dall'anno 2014.

**Art. 25**  
**Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004.non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

Le progressioni economiche, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e di legge(in particolare art.23 D.Lgs. 150/2009) sono attribuite 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 vigente sulla base delle relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi.

4. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali, a parità di punteggio si terrà conto della anzianità di servizio.
- c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti percentuale da stabilire di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
- e) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- f) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio;

- g) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- h) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

## **ART. 26 RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE**

Dal 1° gennaio 2013, le risorse di cui al presente articolo sono finalizzate a incentivare il merito e compensare gli effettivi incrementi della produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 37 del CCNL del 22/1/2004 e dal D. Lgs. 150/2009.

Il fondo è utilizzato per promuovere, nell'ambito delle ore contrattuali, il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

L'attribuzione dei relativi compensi è determinata con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale, approvato con deliberazione di Giunta n. 112 del 03.02.2012, come modificato ed integrato nel testo del quale è stata già data informazione alle OO.SS. e che sarà sottoposto alla G.C. per l'approvazione.

Il sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi ed individuali.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

A fine esercizio i Responsabili dei Settori e dei Servizi, tenuto conto degli obiettivi fissati dalla Giunta, predisporranno analitica relazione sui risultati raggiunti ed in particolare l'effettivo incremento quali-quantitativo dei servizi resi. L'incremento della produttività e il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dei singoli Uffici dovranno essere attestati dall'OIV, istituito presso l'Ente.

Tanto restando precisato che

- a) sono esclusi dalla attribuzione delle risorse disciplinate dal presente articolo:
- i dipendenti che hanno percepito nel corso dell'anno compensi a vario titolo, non finanziati con le risorse decentrate, di importo superiore ad €. 7.000(ex art. 18 legge 109/1994, procuratorie legali, straordinario elettorale, ecc.);
- b) come precisato anche nel richiamato Sistema della Performance, non si terrà conto delle assenze per:
- Ferie;
  - Permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - Assenze per infortuni sul lavoro e/o ricovero ospedaliero non superiore a 6 mesi, qualora il dirigente attesti la partecipazione del soggetto adeguata e sufficiente al raggiungimento degli obiettivi;

- Permessi sindacali retribuiti;
- Riposi compensativi;
- Riposi per donazione sangue;
- Astensione obbligatoria per maternità/paternità, compreso il periodo per gravidanza a rischio;
- Art. 33 legge 104/92;
- Assenze per terapie salvavita;
- Assenze per malattia dovuta per causa di servizio.

c) i provvedimenti disciplinari definitivi comminati nell'anno di riferimento, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione del punteggio finale relativo allo stesso anno nella misura del:

- 15 % in caso di censura;
- 25 % per multa con importo non superiore a quattro ore;
- 35 % per sanzioni superiori.

Il riparto delle risorse viene effettuato tenendo conto del personale in servizio al 1 gennaio presso ogni struttura, con esclusione delle unità che non possono percepire i compensi per la produttività (dirigenti, titolari di posizioni organizzative).

In ogni caso per avere titolo all'attribuzione dei compensi di cui al presente articolo, i dipendenti devono aver prestato servizio nell'anno per almeno il 70% del periodo di valutazione. Tanto, precisandosi che, al di sotto di tale percentuale, non si terrà conto unicamente delle assenze riferite all'astensione obbligatoria di cui all'art.17 del CCNL 14.09.2000.

Per il personale in part-time o assunto in corso d'anno, i compensi derivanti dalla valutazione saranno ridotti in misura proporzionale al tempo lavorato.

## **ART. 27**

### **PROGETTI STRATEGICI**

Annualmente, progetti di rilievo strategico per l'Ente, da realizzarsi in orario ordinario e/o extra ordinario, potranno essere previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. I dirigenti dei Settori/Servizi interessati, definiranno il contenuto specifico dei progetti (obiettivo finale, modalità organizzative con l'esplicitazione delle attività da svolgere da parte del personale, eventuali stadi intermedi ed i tempi di attuazione, le unità impegnate distinte per categoria e le attività ad esso assegnate favorendo la massima partecipazione) nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi nell'ambito delle risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.99. L'attuazione degli stessi è evidentemente demandata ai Responsabili dei Settori competenti, che procederanno all'attribuzione dei compensi sulla scorta del Sistema di valutazione vigente.

L'assegnazione del personale ai suddetti progetti dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Le eventuali economie risultanti dalla decurtazione dei budget a causa del mancato raggiungimento degli stessi confluiscono nella disponibilità di bilancio, nel mentre le eventuali differenze economiche rivenienti dagli abbattimenti dell'apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi, sono ridistribuite tra le unità di personale che hanno realizzato pienamente il progetto.

I progetti, saranno preventivamente comunicati alle OO.SS. .

## Art. 28

### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, Sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

3. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

4 Tali somme, ove superino le soglie di seguito indicate, comporteranno una proporzionale riduzione degli importi dovuti a titolo di performance in quanto gli emolumenti riscossi sono di fatto già remunerativi della performance individuale .

Personale delle categorie da Euro 6.001,00 a Euro 7.000,00 riduzione del 40%  
da Euro 7.001,00 a Euro 8.000,00 riduzione del 50%  
Oltre 8.000,00 Euro non sarà corrisposta alcuna incentivazione

I relativi controlli saranno effettuati dal Settore Ragioneria, secondo il principio di cassa.

**Art. 29**  
**Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del**  
**14.9.2000**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

**ART. 30**  
**SERVIZI MINIMI ESSENZIALI**

Si conferma la precedente disciplina riferita ai servizi essenziali come rubricati all'art.35 dell'Allegato "Relazioni sindacali" al precedente CCDI.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

1) I Settori Personale e Ragioneria sono i destinatari prioritari dell'applicazione del presente CCDI.

Le norme di cui all'elaborato che precede vincolano tutte le strutture del Comune.

2) La mancata intesa sull'indennità di disagio, così come previsto dal precedente CCDI, comporta, alla fine, il mancato riconoscimento della specificità della Polizia Municipale e di tutti i servizi che svolgono attività disagiata, problematica che merita ulteriori approfondimenti nel rispetto della normativa vigente.

Pertanto, a partire dalla Polizia Locale, si ravvede la necessità, non più rinviabile, di integrare il presente sistema contrattuale tenendo presente anche degli esiti ottenuti sul tavolo tecnico in itinere e della peculiarità organizzativa propria della Polizia Municipale.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: firmato

Presidente – Segretario Generale - Dott.ssa Ornella MENNA

Direttore Settore Ragioneria – Dott. Luigi Carmelo DELLA GRECA

Direttore Settore Personale – Dott. Luigi CRISCUOLO

Direttore Settore Avvocatura – Avv. Aniello DI MAURO

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

CGIL firmato

Angelo De Angelis

Gerardo De Caro

Enzo Acconciagioco

Concetta Santulli

UIL firmato

Gerardo Bracciante

CISL firmato

Raffaele Vitale

Angelo Napoli

Paola D'Adamo

Guido Nicola Monaco

CSA firmato

Angelo Rispoli

Matteo Coda

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: firmato

Liborio Casiello - UIL -