Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Giuridico - Economico
del personale dipendente del Comune di Uta
2011

A seguito della deliberazione n° 23 del 27 Febbraio 2013, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte Pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto siglato in data 09 Dicembre 2011.

Il giorno 10 Dicembre 2013, alle ore 15.30, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, nelle persone:
Presidente: Dott.ssa Paola Lai
Componenti: Alba Paola
Mua Stefano

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

CISL PF	Serri Remo
UIL FP	Foddis Priamo
CGIL FP	Lai Remo

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Sig.ra Mameli Maria Francesca
Sig.ra Pani Luisella
Sig.ra Pibia Salvatore

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Uta.

1. Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Uta, con effetto immediato.
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (oggi, di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori dovrebbero essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

2. Risorse decentrate

La parte sindacale prende atto che su proposta del Responsabile del Servizio Finanziario con deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 17.11.2011 e n. 159 del 27.12.2011, in applicazione dell'art.31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 175.743,73, di cui € 88.753,76, oltre ad € 10.867,89 per il fondo lavoro straordinario, quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed € 76.122,08 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, alle quali è stata poi applicata la riduzione per cessazioni intercorse nell'anno per € 4.560,31..

3. Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni, in caso di urgenza entro 5 giorni, dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.
Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.
Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL.

4. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

5. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/ 1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico dei Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.
L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 626 /1994, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. Servizi pubblici essenziali

Le parti confermano la disciplina contenuta nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 24.11.2004

7. Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part – time;
b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

8. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini"

9. Lavoro straordinario

Nell'anno 2009 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è individuato in € 10.867,89, oltre ad € 4.864,37derivanti da economie anni precedenti, in considerazione della riduzione dettata dal 4° comma dell'art.14 dei CCNL.
L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno (almeno due 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.
Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
[redacted]
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.
A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norma contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".

10. Formazione ed aggiornamento

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 regolamenta la materia.
L'Ente intende promuovere 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 del personale.

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 l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;

- 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 gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- 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 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, 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.

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.
Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

11. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

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 all'Unione dei Comuni o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
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.

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:
- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente

- conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;
- periodiche formulazione di appositi questionari, da concordarsi tra le parti, che permettano, a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo volontario ed anonimo, sul clima di gradibilità dell'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni di lavoro.

12. Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate per l'anno 2011 quantificate, in applicazione del l'art.--- del C.C.N.L., complessivamente pari a 175.743,73 sono così determinate

Fondo straordinario art. 14	riduzione 3% fondo 1999	**10.867,89**
Risorse decentrate stabili		
ccnl 01.04.1999		
art. 14, comma 4		336,12
art. 15, comma 1, lettera a)	fondo base previsto 1998	38.300,71
art. 15, comma 1, lettera c)	risparmi di gestione	576,46
art. 15, comma 1, lettera g)	quota LED	8.488,49
art. 15, comma 1, lettera j)	recupero svalutazione 0,52% m.s. 644.445,94	3.349,30
art. 15, comma 5	2.681,78	3.409,33
ccnl 05.10.2001		
art. 4, comma 1	incremento 1,1 monte salari 1999 738.795,21	8.126,75
art. 4, comma 2	RIA 901,66 + 3.841,89 + 1.067,56 + 591,11 + 1,395,42 + 241,54	8.039,18
ccnl 22.01.2004		
art. 32, comma 1	incremento 0,62% 719.507,09	4.460,94
art. 32, comma 2	incremento 0,50% 719.507,09/ sp.pers-entr.corr.	3.597,54
art. 32, comma 7	incremento 0,50% 719.507,09/ sp.pers-entr.corr.	1.439,01
ccnl 09.05.2006		
art. 4, comma 1	incremento 0,5% 771.993,00	3.859,97
art. 8, comma 2	incremento 0,6% 794.994,00	4.769,96
		88.753,76
Risorse decentrate variabili		
ccnl 01.04.1999		
art. 15, comma 1, lettera d)	contributi dell'utenza	10.000,00
art. 15, comma 1, lettera e)		
art. 15, comma 1, lettera m)		1.270,46
art. 15, comma 1, lettera k)	trasf. RAS incentivazione + trasf. Art. 2, comma 11 L.244/2007	51.656,40
art. 15, comma 2	incremento 1,2%	
ccnl 09.05.2006		
art. 4, comma 2, lettera a)	incremento 0,3% 872.129,10	0,00
Economie		
2010 da risorse stabili		13.195,22
		76.122,08
		175.743,73
riduzione fondo per cessazioni		4.560,31
		171.183,42

E vengono così utilizzate:

fondo lavoro straordinario	10.867,89				
alte professionalità	1.439,01				
reperibilità	9.000,00	✓			
indennità di rischio	0,00	✓			
indennità di turno	8.000,00	✓			
indennità maggiorazione festiva	600,00	✓			
indennità maneggio valori	715,00	✓			
indennità di disagio	7.200,00	✓			
progetti festività	10.000,00				
indennità procedimento	21.200,00	✓			
incentivo ICI	5.450,00	✓			
incentivo 109	20.000,00	✓			
PEO in bilancio	44.692,03	✓			
indennità di comparto	9.571,97	✓			
Istat	16.406,40	✓			
produttività servizio pronta disponibilità	2.500,00	✓			
produttività stao civile	504,00	✓			
salario accessorio personale a progetto	3.000,00	✓			
a disposizione	37,12				
	171.183,42				

13. Risorse decentrate: utilizzo economie

14. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate (vedi lettera c) art. 13 CCDIA 2004.**

1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in € 30,99 mensili;
2) detto importo:
   - è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;
   - è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
3) i profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono quelli indicati dai rispettivi Responsabili del Servizio.
4) La spesa complessiva destinata alla remunerazione dell'indennità di disagio è prevista in **€ 7.200,00**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
b) è quantificata in complessive **€ 30** mensili (art. 41del 22.1.2004);
c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

L'**indennità di turno** verrà corrisposta ai dipendenti che svolgono il servizio di vigilanza per una spesa presunta di **€ 8.000,00.**

L'**Indennità lavoro festivo** verrà corrisposta ai dipendenti che svolgono il servizio cimiteriale per una spesa presunta di **€ 600,00**.

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 **€ 10,32** 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 non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
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.

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.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono pari ad **€ 9.000,00**:

Area di attività	N° dei dipendenti coinvolti
Servizio tecnico manutentivo	8
Servizio stato civile	2

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a);

in ragione di €1,40 per 26 giorni e per 11 mesi per l'economo, ed in ragione di € 1,10, complessive, per 26 giorni e per 11 mesi per gli altri agenti contabili.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Economato	1	€ 400,40
Agenti contabili	2	€ 314,60
TOTALE		**€ 715,00**

15. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.
Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000** a un **massimo di € 2.000.**
L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	**Indennità**
Responsabilità di Ufficio e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti personale categoria D	€ 1.750,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi	€
Coordinamento di attività e di dipendenti	€
Attività di staff considerata di particolare importanza	€
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi	€ 1.000,00 cat. B € 1.200,00 cat C
	€

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

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

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza .
L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
Ufficiale elettorale	€ 300,00
Messo notificatore	€
Responsabile di tributi	€
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
Responsabile di archivi informatici	€
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono pari ad **€ 21.200,00**

16. Produttività collettiva

Le parti confermano la disciplina contenuta nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 24.11.2004
Si rimanda agli atti istruttori relativi alla organizzazione delle attività in occasione della festività di Santa Maria per una spesa complessiva di **€ 10.000,00**, e agli atti relativi ai progetti di produttività per servizio di pronta disponibilità e dello Stato Civile per rispettivi **€ 2.500,00** e **€ 504,00.**

17. Produttività di gruppo

18. Criteri per la progressione orizzontale

Le parti confermano la disciplina contenuta nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 24.11.2004.

19. Criteri per la gestione degli incentivi di produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi.

Le parti confermano la disciplina contenuta nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 24.11.2004.

Il personale assunto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, partecipa alle risorse in oggetto solo se in possesso di una anzianità di servizio continuativa maturata presso l'ente di almeno 6 mesi.

20. Diritto allo studio

Le parti confermano la disciplina contenuta nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 24.11.2004

19. Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.--- del CCNL;

Vigenza del contratto
Il presente contratto è valido fino al 31.12.2011.

Conferma disciplina contrattuale decentrata integrativa pre-vigente
Il presente accordo fa salva la disciplina degli istituti contenuti nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto tra le parti il 25 giugno 2001 e negli accordi integrativi

sottoscritti il 4 novembre 2002 ed il 12 settembre 2003, nelle parti non disciplinate con il presente accordo.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

UIL FPL

CISL FP

CGIL TERR.