CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PORPETTO PER IL TRIENNIO 2016-2018.

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito denominato ***CCDI***), si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di PORPETTO di seguito definito "Comune".
2. Al personale, di cui al precedente comma, formalmente assegnato agli Uffici Comuni, istituiti per la gestione in forma associata di servizi, si applicano le norme contrattuali di secondo livello del Comune capo fila, qualora di maggior favore.

ART. 2
DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente ***CCDI*** decorrono dal 01/01/2016.
2. Il presente contratto ha validità **di anni tre** sia per la parte normativa che economica e alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo contratto di primo livello, le eventuali disposizioni del presente ***CCDI*** , incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinano il decadimento, anche di singoli istituti. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente ***CCDI*** può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal contratto di primo livello per tempo vigente.

ART. 3
PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDI E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE

1. L'ente entro quindici giorni dalla costituzione del fondo invierà alla RSU e ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente ***CCDI*** la determinazione di costituzione del fondo e della proposta di ripartizione del fondo stesso in applicazione ai criteri del presente contratto decentrato.
2. Entro il mese di febbraio verranno convocate le OO.SS. e RSU per definire l'utilizzo delle risorse ai sensi del vigente art 6 del CCRL 2006.
3. Entro 45 gg dall'approvazione del bilancio di previsione verrà costituito nuovamente il fondo per le risorse decentrate per l'inserimento di eventuali risorse di cui all'articolo 73 del CCRL 2006 e verranno convocate nuovamente le OO.SS e RSU per la definitiva ripartizione delle risorse variabili disponibili.
4. Dopo la sottoscrizione dell'accordo annuale di riparto delle risorse l'ente dovrà adottare il conseguente provvedimento di ripartizione del fondo

ART. 4
INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA L. 146/1990 e s.m. e i. - CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
   Il Titolare di posizione Organizzativa individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
   La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti, astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste.
   Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
   - dal 10 al 20 agosto;
   - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
   - 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
   - 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
   - 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE ELETTORALE	1	RICEVIMENTO DENUNCE DI MORTE
		IN CASO DI CONSULTAZIONI ELETTORALI
PERSONALE	1	NEL PERIODO INTERCORRENTE TRA IL 15 ED IL 20 DEL MESE
POLIZIA LOCALE	1	PER TSO E EMERGENZE SICUREZZA VIABILITÀ

5. Gli addetti dello Stato Civile ed Elettorale sono legittimati ad aderire allo sciopero, ad esclusione del periodo di consultazioni elettorali, previo attivazione della reperibilità telefonica per il solo ricevimento di denunce di morte .
6. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

ART. 5
RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, il Comune autorizza la locale RSU:
   - all'uso di una casella di posta elettronica certificata o di una casella di posta elettronica onde permettere alla stessa la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
   - alla predisposizione di idoneo spazio, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

POLITICHE GENERALI A BENEFICIO DEI LAVORATORI

ART. 6
ASSICURAZIONI

1. Le parti concordano che il competente Responsabile di Servizio, annualmente, dovrà predisporre adeguata informazione alle RSU delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati ed il personale interessato.

POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

ART. 7
POLITICHE GENERALI

1. I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:
   a) Assicurare e garantire specifiche articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
   b) Ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di corretto andamento delle attività necessarie all'organizzazione;
   c) Consentire una adeguata fruizione dei servizi da parte dell'utenza senza creare impedimento al più efficace sistema di lavoro;
   d) Realizzare i principi di armonizzazione previsti dalle vigenti normative sui tempi lavoro/cura della famiglia;
   e) Prevedere che servizi diversi possono avere orari diversi, in quanto l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio;
2. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, tra il personale.

ART. 8
LAVORO STRAORDINARIO

1. La prestazione di lavoro straordinario è rivolta a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non può essere utilizzata come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, quindi, fatti salvi casi di forza maggiore, deve essere espressamente richiesta ed autorizzata preventivamente, sulla base delle esigenze di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

2. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente e preventivamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo. Il Responsabile di servizio, compatibilmente alle esigenze organizzative e di servizio può autorizzare la fruizione del riposo compensativo anche oltre la fine del mese successivo purché entro l'anno di competenza.
3. Le parti si incontrano a livello di ente per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività".

ART. 9
BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale, distinto per ciascun esercizio finanziario e per ciascun lavoratore, nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, nel numero massimo annuale di 10 e, comunque, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse indicate nel precedente articolo.
2. I dipendenti, entro il mese di novembre dell'anno in corso, dovranno comunicare all'Ufficio personale la propria opzione per la liquidazione o il recupero, entro la fine dell'anno successivo, delle ore accantonate nella banca delle ore.
3. Le ore in banca delle ore non utilizzate entro il termine previsto per legge sono liquidate d'ufficio.

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E UTILIZZO DEL FONDO

ART. 10
DETERMINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA

1. Il fondo dell'esercizio finanziario considerato è determinato in forma analitica dal Responsabile del Servizio Finanziario, entro il mese di febbraio.
2. In presenza di servizi svolti in forma associata i dati di cui sopra sono forniti anche al Responsabile del Servizio Finanziario del Comune sede dell'Ufficio Comune.
3. La presente contrattazione integrativa stabilisce, per tutta la durata stabilita dall'art. 2 del presente, i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del fondo.
4. *Il fondo per le risorse decentrate, nel* rispetto della differenziazione tra "Risorse consolidate", "risorse stabili" e "risorse variabili", così come definite dall'art. 73 del CCRL 2006 e s.m. e i., e al netto della quota destinata a "Straordinario", *viene ripartito per:*
   A) Progressioni economiche orizzontali: per garantire quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti,
   B) Salario aggiuntivo (ex indennità di comparto): per garantire quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti.
   C) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità e compensi): si rinvia al successivo articolo 11 del presente contratto.
   D) Produttività e miglioramento dei servizi: viene destinata la quota residuale dopo aver finanziato gli istituti precedenti (lettere A/B/C).
   E) Risorse destinate alle forme associative ai sensi dell'art. 22 del CCRL 6.5.2008
5. Le risorse destinate alla produttività di cui alla precedente lettera D), saranno utilizzate in

misura funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, in base agli indirizzi del competente organo politico e del piano della prestazione (performance).

6. Le somme impegnate e non utilizzabili per l'esercizio finanziario di riferimento, si ritengono riassegnate all'esercizio dell'anno cui riferiscono e destinate alla Produttività e miglioramento dei servizi di cui all'art. 13.

ART. 11
INDENNITA' E COMPENSI

1. Le indennità e i compensi sono riconosciuti, nell'ambito delle risorse disponibili (stabili e/o variabili), dando priorità all'indennità di turno (art. 54 CCRL 2002) ed a quelle previste dalle lettere C) –D- E) - F) del presente articolo.
2. Le indennità e i compensi di cui ai punti successivi: sono cumulabili tra loro, se non diversamente indicato; possono essere attribuite a tutto il personale dipendente, con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa; si decurtano nei casi previsti dalle norme di legge e contrattuali per tempo vigenti.
3. Le parti stabiliscono il seguente ordine di priorità nell'individuazione delle indennità e conseguente destinazione dei fondi:

A) Indennità di **turno** al personale avente diritto

B) Indennità di **rischio** (art. 62 ccrl 01.08.2002):

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- *Prestazione di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per interventi di manutenzione del patrimonio comunale e/o all'esercizio di servizi pubblici di trasporto collettivo di persone (es. scuolabus);*
- *Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;*
- *Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;*
- *Prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi ecc.*
- *Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti, elettrici e/o a motore atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti*

L'importo per le prestazioni di cui ai punti precedenti è di € 30,00 mensili lorde.

L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Locale.

L'indennità, corrisposta mensilmente, spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito alle prestazioni di cui innanzi.

C) Indennità Maneggio valori (art. 61 ccrl 01.08.2002):

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità giornaliera come sotto specificata:

- economo comunale € 1,54
- altri agenti contabili € 0,51

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio, ed è liquidata in base alle modalità organizzative definite dal Responsabile del Servizio Finanziario, cui, per le funzioni svolte il predetto personale, fa capo.

D) Specifica indennità (art. 48 07.12.2006)

Al personale, assegnato alle gestioni associate di servizi, non aventi diritto, sulla scorta della convenzione attuativa, al rimborso chilometrico delle spese sostenute per lo spostamento dalla sede di lavoro alla sede di assegnazione, potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006, come modificata dall'art. 21 comma 2 del CCRL 2008.

L'importo, della predetta indennità, viene fissato in €. 40,00 mensili per tutte le categorie.

La predetta indennità sarà corrisposta mensilmente per l'importo parametrato, pari a 1/30, e sarà rapportato al numero di giornate lavorative prestate presso la sede dell'Ufficio Comune e attestate dal Responsabile del predetto Ufficio.

E) COMPENSO PER ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI DISAGIATE (art. 21, lettera d) ccrl 01.08.2002)

Le condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative, vengono così individuate:

a) ***€ 30,00 lordi mensili per*** *esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con esclusione della turnazione, (es. settimana lunga con orario di lavoro settimanale frazionato, in ragione dell'orario di servizio, in rientri settimanali non inferiore a quattro).*

b) ***€ 30,00 lordi mensili per*** *esposizione a situazione di disagio connesse a particolare tipologia di prestazione fornita quali:*
   - **per il personale tecnico la cui attività necessiti, frequentemente, di dover essere adattata e coordinata con l'attività svolta da altri operatori economici, operai, personale esterno aggiuntivo e non dipendente, quali LSU e/o LPU;**
   - **svolgimento di funzioni plurime (attività e mansioni non previste dal profilo professionale posseduto).**

c) **€ 30,00 lordi mensili** per il personale, che garantisce il servizio di "pronta disponibilità" collegato alla ricezione di denunce di morte in ottemperanza ai disposti di legge

Gli importi delle prestazioni di cui ai precedenti punti a), b) e c) non sono tra loro cumulabili.

Il compenso per prestazioni rese in condizioni disagiate:
- non è dovuto al personale turnista;
- **è corrisposto mensilmente e riconosciuto per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra, attestate dal TPO responsabile del servizio di riferimento.**

F) COMPENSO PER SPECIFICHE responsabilità (art. 30, comma 2, ccrl 26.11.2004)

per compensare le specifiche responsabilità, derivanti dalla attribuzione, con atti formali, a personale di Categoria B e C, delle qualifiche e/o funzioni di seguito riportate:
- compenso annuo lordo attribuibile al messo notificatore al quale risultano formalmente attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario: **€. 300,00**;
- compenso annuo lordo attribuibile al personale a cui risulta formalmente attribuita la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe e/o la qualifica di Ufficiale elettorale: **da 200,00€ a 300,00€** sulla scorta delle funzioni effettivamente attribuite;

G) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2 lett e ccrl 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004)

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera G) si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	Importo annuo lordo individuale
B/C/PLA	-Responsabilità di procedimenti	Importo massimo annuo € 1.100,00.-

L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati, previa verifica dei requisiti richiesti di cui all'articolo 12 ed in proporzione al periodo di incarico nell'anno.
Al personale a tempo parziale, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in misura piena nel limite di quanto stabilito dal CCRL e dal presente accordo integrativo.

ART. 12
MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITA' E COMPENSI

1. Ogni TPO verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai lavoratori assegnati a fini dell'individuazione dei destinatari, nel limite delle disponibilità del fondo conseguenti all'applicazione del presente contratto, delle singole indennità e compensi di cui all'articolo precedente e, li comunica all'ufficio del personale entro gennaio, unitamente all'attestazione della copertura contabile da parte del responsabile del Servizio finanziaria dell'ente di appartenenza.
2. L'ufficio del personale provvederà con proprio provvedimento all'assegnazione delle indennità di cui al comma precedente per le liquidazioni spettanti.
3. In assenza di comunicazione l'ufficio del personale sospenderà la corresponsione delle indennità in godimento nell'anno precedente fino ad avvenuta nuova comunicazione.

ART. 13
PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Garantiti gli istituti di cui agli articoli precedenti, le rimanenti risorse sono destinate alla produttività e sono utilizzate sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento annualmente predeterminati volti ad incrementare la produttività e il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.
2. Gli atti programmatori – quali ad esempio il Piano delle Prestazioni, il Piano risorse Obiettivi, il Piano economico di Gestione, l'elenco annuale Opere Pubbliche, definiti a livello locale o dalla Conferenza dei Sindaci, in caso di servizio associato, possono prevedere obiettivi individuali o di gruppo e, a regime del presente CCDI, devono essere approvati entro il termine di approvazione del bilancio preventivo di ogni anno.
3. Gli Obiettivi che comportano erogazione di compensi accessori denominati "produttività individuale/collettiva" sono solo quelli previsti nel piano della performance/pro/pdo. Nessun progetto potrà essere approvato con documenti diversi dai sopracitati provvedimenti
4. Lo strumento programmatorio di cui al comma 2 definisce il valore assegnato all'obiettivo,

il personale coinvolto, le tempistiche di attuazione e indica, eventualmente, il valore aggiunto richiesto dall'art. 22 del CCRL 01.08.2012. Purché nello strumento di programmazione non sia stata indicata la necessità del completamento totale dell'obiettivo considerato, in caso di raggiungimento parziale l'incentivo potrà essere corrisposto in misura proporzionale al risultato raggiunto, purché quantitativamente misurabile, nel caso in cui corrisponda ad effettivi incrementi quali-quantitativi e misurabili come richiesti dal predetto art. 22. E' fatto divieto di utilizzare le risorse del presente articolo per il pagamento di prestazioni straordinarie.

NORME FINALI

ART. 14
INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività.
2. Riguardo la corresponsione degli incentivi per la progettazione interna il riparto avviene con le modalità stabilite dall'apposito regolamento.
3. I dipendenti interessati al compenso incentivante derivante dall'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, sono tutti gli addetti al servizio tributi impegnati in programmi di liquidazione e di accertamento con contratto a tempo indeterminato o determinato, nonché gli altri dipendenti che collaborino al recupero dell'ICI: le somme lorde loro spettanti sono determinate previo scorporo delle risorse di cui al comma 4, degli oneri previdenziali ed assistenziali e dell'Irap.
4. I fondi incentivanti del personale dipendente e dei responsabili, nella parte delle risorse variabili, vengono implementati in relazione alle somme incassate nell'anno a seguito di attività di recupero dell'ICI e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla Giunta comunale con propria deliberazione, per la parte che residua dopo aver detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente.

ART. 15
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 16
TEMPI, MODALITA' E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del presente contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti si incontrano ogni qualvolta uno dei soggetti sottoscrittori lo richieda.
2. La mancata applicazione degli istituti del presente CCDI e di quanto previsto dai CCRL è considerata violazione contrattuale, della quale rispondono i soggetti inadempienti.

ART. 17
NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. A regime nelle more del provvedimento di utilizzo del fondo costituito annualmente ai sensi dell'art. 3 del presente CCDI, in presenza dei provvedimenti previsti dall'art. 11 del CCDI, sono autorizzati i pagamenti delle seguenti indennità accessorie:
   - rischio
   - maneggio valori
   - turno
   - disagio.
3. Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune. Tutti i dipendenti saranno informati dal Responsabile dell'Ufficio personale con avviso allegato alla prima busta paga successiva alla firma del presente contratto.

Porpetto, 21.11.2016

Per la delegazione trattante di parte pubblica (firme leggibili)
STANIG EVA
(segretario comunale)

Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili)
GIOVANNI DI MATOLA
MICHELE LAMPE
ROBERTO BACCHI
BOBZIC ROBERTO

Per la RSU
ZORAICA FREGONESE