

COMUNE DI MELISSANO
Provincia di Lecce

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ai sensi dell'art.65 del D. Lgs.n.150/2009

TITOLO I

**Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di
applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e
procedura per la stipulazione del contratto**

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2018 sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, 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.

Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the Mayor and representatives of the unions.

3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

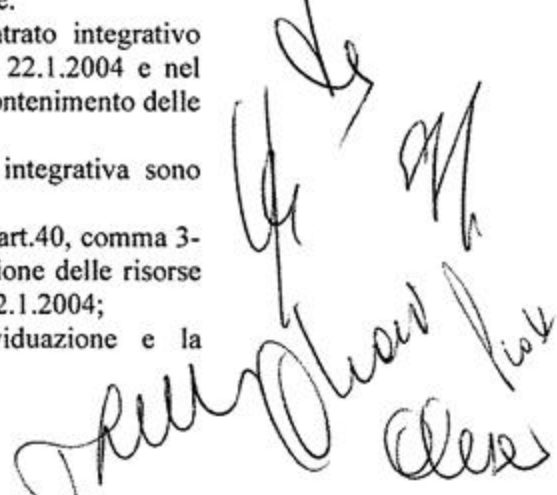
Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
- b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la



corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;

- c) le sanzioni disciplinari, la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti previsti dalle norme di legge;
- d) i trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa e all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti;
- e) le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti indicati dalle disposizioni vigenti;
- f) gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili.

4. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle oggetto di partecipazione sindacale e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 dello stesso d.lgs. n. n. 165 del 2001, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali (*per gli enti senza dirigenza ovvero con Responsabili dei Servizi*), nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

5. In attesa della definizione del nuovo sistema delle relazioni sindacali, il modello della concertazione prevista dal CCNL nelle materie dell'organizzazione del lavoro è da intendersi ridotta al modello partecipativo dell'informazione ai sensi degli artt. 5, comma 2 del d.lgs. 165 del 2001 e dell'art. 5 del d.lgs. n. 141 del 2011.

6. Sono oggetto di informazione preventiva e/o successiva seguiti da eventuale confronto sindacale deprocedimentalizzato, in attesa di definizione dell'istituto dell'esame congiunto e ferma restando l'autonomia decisionale dell'amministrazione, le seguenti materie:

- a) gli istituti attinenti l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001);
- b) i trasferimenti di azienda (art. 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428) e i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- c) la costituzione del fondo delle risorse decentrate finalizzato alla erogazione di trattamenti accessori;
- d) le materie previste nell'art. 6, comma 1, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- e) i casi previsti nell'art. 6, comma 1, secondo periodo del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità;
- f) l'utilizzo delle economie aggiuntive derivanti dai risparmi realizzati a seguito dei piani triennali previsti dalle norme (l'art. 16 del DL. 6 luglio 2011, n. 98);



- g) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro nonché linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- h) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- i) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- j) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- k) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- l) i percorsi di qualificazione e formazione professionale a seguito di processi di mobilità;
- m) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- n) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
- o) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
- p) le modalità di determinazione dei premi di risultato delle posizioni organizzative, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione anche ai fini del miglioramento organizzativo;
- q) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
- r) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- s) l'andamento dei processi occupazionali;
- t) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;

7. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III Le risorse decentrate

Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento

vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
2. finanziare il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (*per enti con dirigenza*);
3. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
4. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
5. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
6. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
7. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
8. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

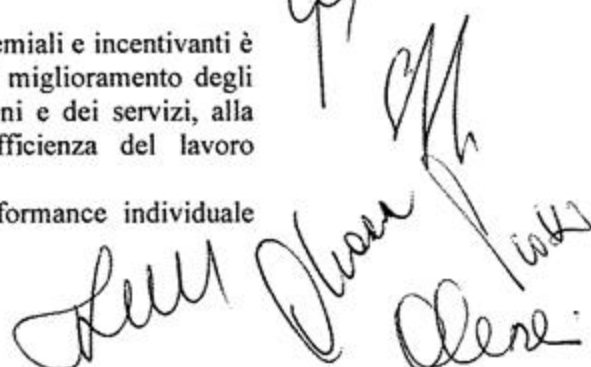
Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale



devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .

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

Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

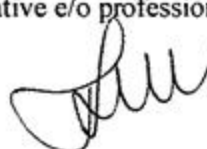
- a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

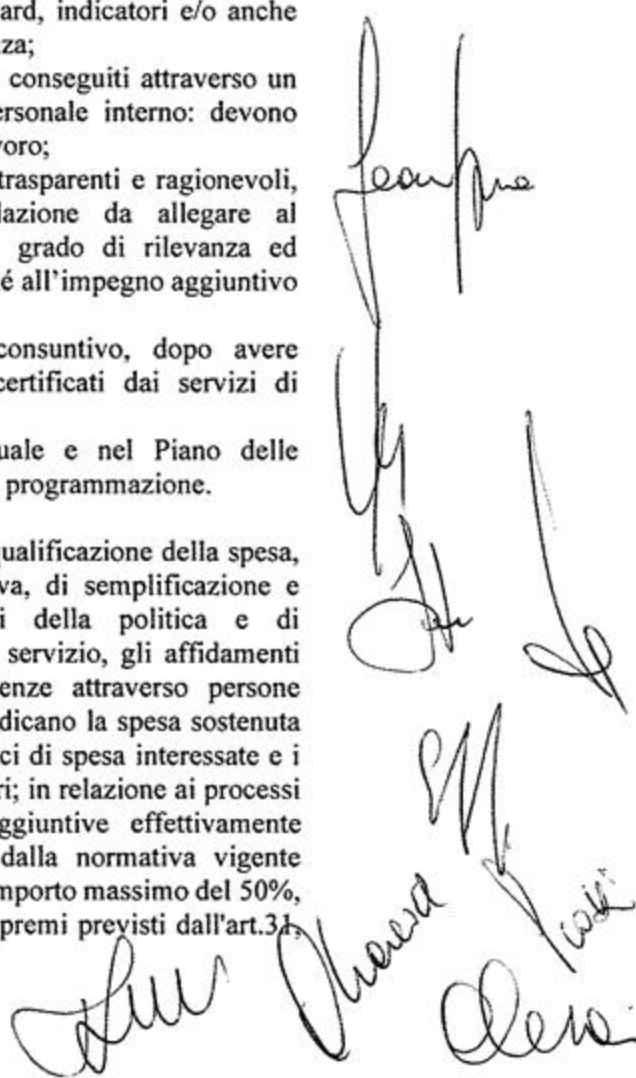


6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito de piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:

- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
- c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
- d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
- e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
- g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

8. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.31.



TITOLO IV
Il trattamento accessorio

Art. 9 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.10 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. 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 misurazione e di valutazione.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e aver conseguito, nel periodo di comporta definito dal sistema di misurazione e di valutazione, una valutazione non inferiore a 60/100. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comporta.

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il dirigente deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- c) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di riferimento;
- d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.



Secondo i criteri di valutazione Tabella A) allegata.

Art.11 – Area delle posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dall'art.8 e ss del CCNL 31.3.1999 e ss. mm. e ii., le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

Art. 12 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.500,00.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal dirigente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
 1. individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- ⌚ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- ⌚ Responsabilità di coordinamento;
- ⌚ Responsabilità di attuazione;
- ⌚ Responsabilità di applicazione;
- ⌚ Responsabilità di servizio e ufficio
- ⌚ Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

2. graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

⌚ **Peso oggettivo della responsabilità (max 100/100)**

a) Responsabilità di struttura	
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 15
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 10
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 15

b) Responsabilità Gestionale	
1) Resp. Valenza esterna	Punti da 1 a 10
2) Resp. di coordinamento	Punti da 1 a 10
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 10

c) Responsabilità professionale	
1) Responsabilità di procedimenti complessi	Punti da 1 a 10
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 10
3) Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 10

3. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, nei moltiplicatori così determinati:

↙ da 91 a 100	2.5
↙ da 81 a 90	2.0
↙ da 71 a 80	1.5
↙ da 61 a 70	1.0
↙ da 51 a 60	0.5
↙ da 41 a 50	0.25

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto proporzionale delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

7. Tali indennità sono cumulabili con altre indennità, solo se hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee.

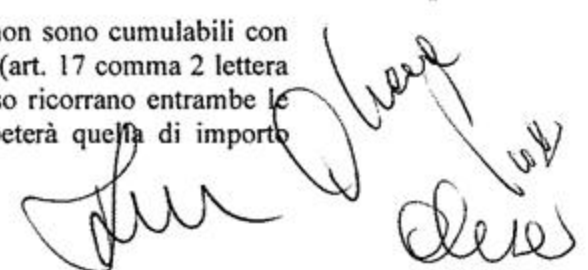
Art.13 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. Le indennità di cui al presente articolo, non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità di resp. (art. 17 comma 2 lettera f) riconosciute per lo stesso titolo e, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo



maggiore.

Art.14 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestatato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 15 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.

Art.16 – Indennità di rischio

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- f) (...)

2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione e presenza in servizio.

Art. 17 - Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;



- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
 - f) (...)
2. Le situazioni di disagio sono remunerate con indennità di € 30,00 mensili rapportate alla presenza.
3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate e alla presenza in servizio. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

Art.19 – Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:
- a. € 0,52 giornalieri per valori medi mensili di € 1.000,00 per eventuali altri agenti contabili, individuati con provvedimento formale da parte dell'Amministrazione;
 - b. € 1.55 giornalieri per valori medi mensili di € 3.000,00 all'Economo comunale e/o sostituto.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 20 – Compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance individuale

1. Sono rivolti a valorizzare la performance individuale secondo selettività e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.
2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance individuale costituisce la base di calcolo per la determinazione del montepremi individuale potenziale di ciascun dipendente. Esso è determinato tenendo conto della categoria di appartenenza e del punteggio massimo attribuibile secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.
3. Per la ripartizione del fondo si procede nel seguente modo secondo la Tab B) E RELATIVE SCHEDE DI VALUTAZIONE (Tabella C.).

Art. 21 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

1. Sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI e annualmente definite.

Art. 22 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI, spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 23 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- a) incentivi legge 50/2010;
- b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).

4. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettanti disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- b) i compensi prevista nell'ambito delle attività ISTAT;

5. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 25 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL



22.01.2004.

2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TITOLO V **Orario di lavoro**

Art. 26 - 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 per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.



TITOLO VI **Disposizione transitoria**

Art.27 - Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

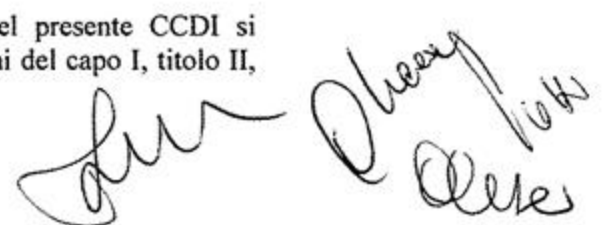
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

3. Il presente contratto si applica in forma transitoria fino all'approvazione del C.C.N.L. successivo al D.Lgs. 150/2009.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II,



del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a vertical column. From top to bottom, the marks include: a signature that appears to be 'Giuseppe'; a set of initials 'GK'; a signature 'Mh'; a signature 'Diana'; a signature 'Diana' with a diagonal line through it; a signature 'Diana'; and a signature 'Diana'.

Tabella B

RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE

1) Parametri individuali di categoria:

Categoria	A	parametro	1
Categoria	B	parametro	1,5
Categoria	C	parametro	2
Categoria	D	parametro	2,5

2) Indici:

Fondo incentivante dell'Ente	FIE
Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente	SPIE
Sommatoria parametri individuali Settore-Servizio-Ufficio	SPIS
Fondo incentivante Settore-Servizio-Ufficio	FIS



3) Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio:

$$\text{FIS} = \frac{\text{FIE} \times \text{SPIS}}{\text{SPIE}}$$

u)



RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE

TRA IL PERSONALE DI SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO

Per il calcolo del beneficio individuale di incentivazione si tiene conto dei seguenti tre parametri:



- a) Grado di raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 9, lett. f), punto 1) espresso in percentuale;
- b) Media delle schede di valutazione individuale semestrali dell'anno di riferimento
- c) Presenza in servizio calcolata come previsto all'art. 9, lett. f), punto 2), ultimo comma.

Pertanto il Beneficio Individuale di incentivazione sarà dato dalla seguente formula:

$$BII = \frac{FIS \times GRO \times PIC}{v) \quad SPIC}$$

Dove:

- BII = Beneficio Individuale di incentivazione
 - FIS = Fondo incentivante di Settore-Servizio-Ufficio
 - GRO = Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
 - PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x media del Punteggio delle schede di valutazione individuale dell'anno di riferimento x presenza in servizio teorica, diviso 36.500)
-
- SPIC = Sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore-Servizio-Ufficio

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____

Settore _____ Servizio _____ Ufficio _____

Dipendente _____ Categoria _____

w) Parametro	x) Giudizio Sintetico	y) Punteggio attribuito
<p>1) Capacità operativa <i>Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>2) Organizzazione del proprio lavoro <i>Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>3) Disponibilità ai rapporti con gli utenti <i>Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>4) Capacità di adattamento operativo <i>Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>5) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze <i>Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
z) Totale punteggio attribuito		

Data _____

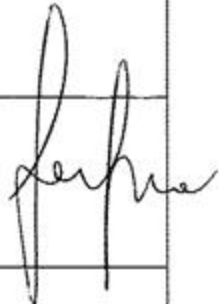
Il redattore

Per presa visione e ricevuta copia

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____

Settore _____ Servizio _____ Ufficio _____

Dipendente _____ Categoria _____

aa) Parametro	bb) Giudizio Sintetico	cc) Punteggio attribuito
<p>3) <u>Disponibilità ai rapporti con gli utenti</u> <i>Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>4) <u>Capacità di adattamento operativo</u> <i>Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>5) <u>Aggiornamento e sviluppo proprie competenze</u> <i>Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>6) <u>Soluzione dei problemi</u> <i>Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>7) <u>Predisposizione atti, documenti ed elaborati</u> <i>Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p>dd) Totale punteggio attribuito</p>		

Data _____

Il redattore

Per presa visione e ricevuta copia



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____

Settore _____ Servizio _____ Ufficio _____

Dipendente _____ Categoria _____

ee) Parametro	ff) Giudizio Sintetico	gg) Punteggio attribuito
<p>3) Disponibilità ai rapporti con gli utenti <i>Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 10)</p>		
<p>5) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze <i>Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>6) Soluzione dei problemi <i>Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>7) Predisposizione atti, documenti ed elaborati <i>Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>8) Disponibilità ad attività non predeterminate <i>Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>9) Organizzazione e gestione delle risorse. <i>Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse. Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>10) Cooperazione e integrazione <i>Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati</i> (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
	<p>hh) Totale punteggio attribuito</p>	

Data _____

Il redattore

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including a large signature and several smaller initials.

Per presa visione e ricevuta copia

Comune di Melissano - Prot. n. 00000525 del 23/01/2017 - ARRIVO



Handwritten signatures and initials, including the name "Dario" and other illegible scribbles.

Tabella A

CRITERI DI VALUTAZIONE

Criteri di valutazione permanente e selezione per la progressione orizzontale nelle Categorie A / B

PRESTAZIONE	PUNTI a	IND. DI POND. B	TOTALE a x b
Prevalenza dell'esperienza acquisita (1) (max 40 punti)		1	
Scheda di valutazione espressa in decimi (tab. B) *		5	
Arricchimento professionale (2) *		1	
Totale			

Criteri di valutazione permanente e selezione per la progressione orizzontale nelle Categorie C / D

PRESTAZIONE	PUNTI a	IND. DI POND. B	TOTALE a x b
Prevalenza dell'esperienza acquisita (1) (max 40 punti)		1	
Scheda di valutazione espressa in decimi (tab. B) *		4	
Arricchimento professionale (2) *		2	
Totale			

* **Punteggio attribuibile da 1 a 10**

(1) Punti 1 per anno di anzianità nella categoria e stesso profilo professionale(per frazioni inferiori all'anno, punti 0,0833 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15). Punti 0,75 nella stessa categoria e diverso profilo professionale(per frazioni inferiori all'anno, 0,0625 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15).Punti 0,50 per anno di anzianità nella categoria inferiore (per frazioni inferiori all'anno, punti 0,0416 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15).

(2) Titoli culturali: saranno valutati i titoli superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno

- Diploma punti 2
- Laurea triennale punti 2,5

[Handwritten signatures and initials]

- Laurea vecchio ordinamento punti 3
 - specializzazioni, abilitazioni per iscrizione ad albi professionali o master punti 4
- Formazione: corso di aggiornamento o seminari della durata sino ad una giornata senza valutazione finale punti 0,50 per ognuno;
 corso di aggiornamento da 2 a 3 giorni (con minimo ore 10) senza valutazione finale punti 1,00; con valutazione finale punti 2;
 corso di aggiornamento superiore a 3 giorni (e comunque da un minimo di ore 18 ad un max di ore 50) senza valutazione finale punti 1,50, con valutazione finale punti 3
 corso di aggiornamento superiore alle 50 ore, senza valutazione finale punti 3,00, con valutazione finale punti 6.

IL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO VIENE FIRMATO DEFINITIVAMENTE IN DATA ODIERNA 20/01/2016 DALLE PARTI DI SEGUITO INDICATE:

PARTE PUBBLICA:

SEGRETARIO GENERALE : Dott. Claudio D'Ippolito

RESPONSABILI DI SETTORE: Dott. Tommaso Manco

Ing. Leonardo Campa

Cesari Antonella

Dott. Giovanni Schirinzi

R.S.U.: Forte Silvana

Malagnino Fiorella

Scozzi Daniele

Marino Marco

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CGIL fp:.....

DICCAP: *O. head*

CSA:.....

CISL FP: *[Signature]*

UIL:.....

