

Art. 1 Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 Ambito di applicazione	4
Art. 3 Durata - Revisione	4
Art. 4 Relazioni sindacali - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 Informazione	5
Art. 6 Confronto	5
Art. 7 Assemblee sindacali	6
Art. 8 Diritti e agibilità sindacali	6
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	7
Art. 10 Interpretazione autentica	7
Art. 11 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (Art. 7, comma 4, lett. a)	8
Art. 12 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale (art. 7, comma 4, lett. b)	8
Art. 13 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (Art. 7, comma 4, lett. c)	9
Art. 14 Indennità condizioni di lavoro (Art. 7, comma 4, lett. d – Art. 70 bis CCNL 2016/2018)	11
Art. 15 Indennità per servizio esterno (Art. 7, comma 4, lett. e – Art. 100 CCNL 2019/2021)	13
Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 7, comma 4, lett. f – Art. 84 CCNL 2019/2021)	14
Art. 17 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (Art. 7, comma 4, lett. g)	17
Art. 18 Previdenza complementare (Art. 7, comma 4, lett. h – art. 73)	17
Art. 19 Indennità di reperibilità (Art. 7, comma 4, lett. i e k – art. 24 CCNL 21.05.2018)	18
Art. 20 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 7, comma 4, lett. m)	18
Art. 21 Banca delle ore (Art. 7, comma 4, lett. o - art. 33)	19
Art. 22 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 7, comma 4, lett. p - art 36)	19
Art. 23 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti (Art. 7, comma 4, lett. t)	19
Art. 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (o EQ) (Art. 7, comma 4, lett. v)	20

Art. 4 Relazioni sindacali - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, 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 alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 5 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL 2019/2021, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate nell'art. 4 del CCNL 2019/2021.

Art. 6 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL 2019/2021, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3 del medesimo art. 7.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta comunale.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate nell'art. 7, comma 4, del CCNL 2019/2021.

6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

Art. 10 Interpretazione autentica

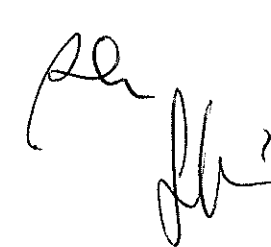
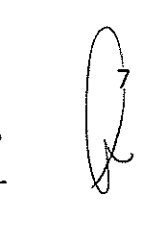
1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. 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.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

- a) prioritariamente viene ripartita la somma destinata alla performance organizzativa tra i settori dell'ente in proporzione al numero dei dipendenti rispettivamente assegnati;
- b) l'importo così ripartito per ciascuna struttura costituisce il massimo teorico erogabile ai dipendenti del settore in caso di valutazione positiva della performance organizzativa;
- c) si considera positiva la valutazione qualora la struttura, sulla base del sistema di valutazione, abbia raggiunto almeno l'80% del punteggio massimo;
- d) qualora uno o più settori non abbiano raggiunto la soglia di cui alla precedente lettera c), le somme destinate alla struttura vengono ripartite tra i settori che abbiano raggiunto la soglia, in proporzione al numero dei dipendenti assegnati;
- e) la somma attribuita a ciascun settore, che abbia raggiunto almeno l'80% del punteggio massimo, viene ripartita tra i dipendenti in parti uguali, purché abbiano ottenuto una valutazione positiva della performance individuale.

3. L'importo complessivo destinato alla performance individuale viene erogato ai dipendenti in proporzione al punteggio ottenuto sulla base del sistema di valutazione dell'ente, a condizione che il dipendente abbia ottenuto una valutazione positiva. Dall'importo destinato alla performance individuale è detratta la somma necessaria all'erogazione della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021.

4. La differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021 è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e viene riconosciuta all'unità di personale che abbia raggiunto il punteggio più elevato all'interno di ciascuna Area. In caso di parità di punteggi si applicano i seguenti criteri per l'attribuzione del premio:

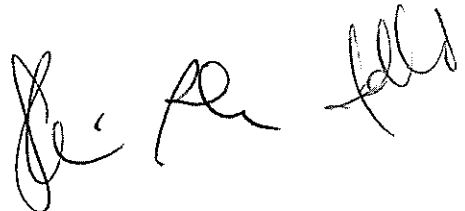
- a) non aver ottenuto il premio negli anni precedenti;
- b) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio;
- c) in via ulteriormente residuale, il sorteggio.

Art. 13 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (Art. 7, comma 4, lett. c)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo

i) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

l) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

2. Per il personale in comando, distacco o aspettativa per incarichi presso pubbliche amministrazioni, sarà utilizzata, ove compatibile, la valutazione acquisita dall'Amministrazione presso cui il dipendente ha prestato servizio nel biennio di riferimento. Le stesse modalità valutative sono applicabili anche ai dipendenti transitati presso questa Amministrazione all'esito di processi di mobilità. A tal fine, i candidati interessati dovranno reperire e produrre presso l'Amministrazione competente idonea documentazione che attesti la valutazione delle performance individuali conseguite nell'ultimo triennio, da far pervenire al protocollo.

3. Qualora nel triennio di riferimento si sia verificata la prolungata assenza del dipendente a causa di distacco sindacale pari o superiore al 50% in assenza della relativa valutazione, al dipendente sarà applicata la media delle valutazioni conseguite dal personale della medesima area di inquadramento. Stesso principio sarà adottato nel caso in cui al dipendente non sia stata redatta apposita valutazione nell'amministrazione dove il dipendente ha prestato precedentemente servizio prima di essere assunto presso questo ente.

4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 14 Indennità condizioni di lavoro (Art. 7, comma 4, lett. d – Art. 70 bis CCNL 2016/2018)

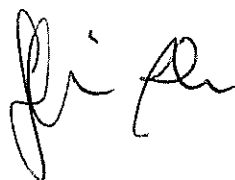
1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

– prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

– prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, comprese quelle derivanti dalle attività di front-office, ai fini del recupero psico-fisico



E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 come segue:

a) personale esposto a rischio € 2,50/giorno

b) personale esposto a disagio € 2,50/giorno

c) personale con maneggio valori:

c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati da € 1.000,00 ad € 5.000,00: € 1,50/giorno

c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 5.000,01 ed € 10.000,00: € 2,00/giorno

c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00: € 2,50/giorno

5. Qualora al personale competano due delle indennità di cui al presente articolo, i valori corrispondenti si sommano tra loro. In caso di cumulo di tutte e tre le indennità, a), b) e c), il valore è stabilito in € 6,00.

Art. 15 Indennità per servizio esterno (Art. 7, comma 4, lett. e – Art. 100 CCNL 2019/2021)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza per almeno 3 ore dell'orario di servizio, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 2,50 finanziato a carico dell'art. 208 codice della strada.

2. La determinazione concreta dell'indennità avviene tenuto conto dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile del Settore di Polizia Locale per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.



- c) Responsabilità di proposte, iniziative e/o degli output connessi a studi e ricerche, richieste da particolari funzioni;
- d) Responsabilità di coordinamento/raccordo di processi/progetti di valenza trasversale nell'Ente e/o nella Struttura di appartenenza;
- e) Responsabilità di organizzare e raccordare attività con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza esterna;
- f) Responsabilità di gestione e/o monitoraggio di attività o processi di lavoro soggetti a criticità gestionali e/o organizzative, ovvero caratterizzati da condizioni operative complesse anche con i cittadini e/o utenti critici;
- g) Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);
- h) Responsabilità su processi che comportano un elevato grado di esposizione nelle relazioni istituzionali interne ed esterne (es. Magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).

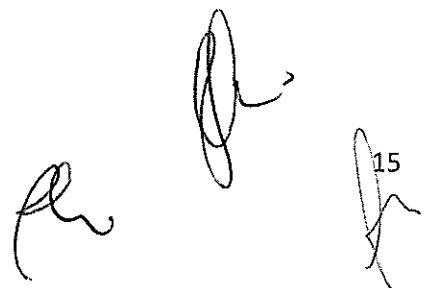
7. Le parti prevedono, altresì, incarichi di specifica responsabilità destinati ai dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori e all'Area degli Operatori Esperti, a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità a personale appartenente alle suddette Aree, sono caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti della categoria di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare. Possono individuarsi, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, nelle seguenti:

- a) Istruttoria di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto endoprocedimentale, preordinato all'adozione del provvedimento a rilevanza esterna;
- b) Responsabilità di fasi di processi lavoro di particolare complessità;
- c) Responsabilità di monitoraggio e cura della strumentazione tecnica;
- d) Responsabilità di attività con impatto sull'utenza;
- e) Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari anche con autonomia funzionale;
- f) Autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza



8. Per l'attribuzione delle risorse economiche connesse con le specifiche responsabilità la Conferenza dei Responsabili dei settori, avvalendosi eventualmente del contributo del Nucleo di valutazione, provvede a determinare l'indennità spettante a ciascun dipendente formalmente incaricato sulla base dei seguenti criteri:

- Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e o interna degli atti assunti (max 15 punti)
- Complessità dell'attività (max 15 punti)
- Responsabilità gestionale (max 15 punti)



- a) alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi;
- b) al ruolo di archivisti informatici nonché di addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e di formatori professionali;
- c) al ruolo di addetto ai servizi di protezione civile;
- d) alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

le parti convengono di stabilire un importo specifico massimo pari a € 350 annui lordi, che concorre a determinare il limite fissato per ciascuna Area di inquadramento del personale interessato dal su citato comma 1 dell'art 84.

Art. 17 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (Art. 7, comma 4, lett. g)

1. In ordine all'attribuzione di trattamenti accessori, per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva, le parti richiamano le discipline regolamentari adottate dall'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali.

2. A titolo esemplificativo assumono rilievo i seguenti istituti:

- incentivi per l'attività di recupero relativa agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI previsti dall'art. 1, comma 1091, della L. 145/2018 (Legge di bilancio 2019);
- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.to L.vo n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT.
- compensi per la celebrazione dei matrimoni fuori dalla sede comunale

Gli stanziamenti relativi ai citati incentivi economici rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. a), che richiama espressamente l'art. 67, c.3, lett. c, del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Art. 18 Previdenza complementare (Art. 7, comma 4, lett. h – art. 73)

1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

2. Per il personale della polizia locale il pagamento della previdenza complementare può avvenire con l'utilizzo dei proventi dell'art. 208 codice della strada

 17

Art. 21 Banca delle ore (Art. 7, comma 4, lett. o - art. 33)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 2019/2021, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 36 ore.

3. Le maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:

a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente, escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;

b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.

Art. 22 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 7, comma 4, lett. p - art 36)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

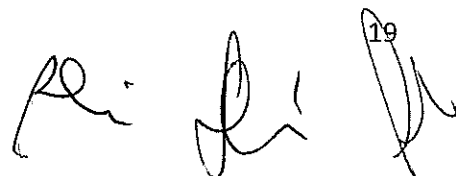
3. In relazione alle particolari situazioni personali, sociali o familiari indicate dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019/2021, sempre che non si tratti di dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, è possibile ampliare la flessibilità oraria di cui al comma 4 fino ad un massimo di 60 minuti, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta. Si tratta di dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2019/2021;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

Art. 23 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti (Art. 7, comma 4, lett. t)

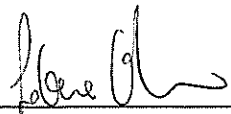
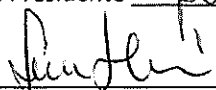
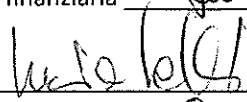
1. In relazione ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi poste in essere al fine di perseguire il miglioramento dell'efficacia e

19

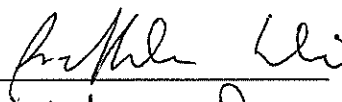
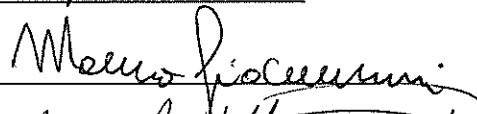


La Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, sottoscrivono definitivamente il CCDI del personale dipendente del Comune di Piglio

per la delegazione di parte pubblica:

- Dott.ssa Sabrina Urbano, Segretario comunale, con funzioni di Presidente 
- Dott.ssa Susanna Flamini – Responsabile Area finanziaria 
- Arch. Lucia Lolli – Responsabile Area Tecnica 
- Avv. Annalisa Mancini – Responsabile Area Amministrativa 

per delegazione di parte sindacale:

- (CISL FP) Raffaele Ercoli 
- (FP CGIL) Mauro Giacomini 
- (RSU) Sig. Karol Maria Pacetti 