

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE *C.C.*  
N. 72 DEL 18/09/2019

*[Handwritten signature]*



## Comune di Villaurbana

(provincia di Oristano)

# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018 - 2020

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 28/11/2018;

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 14/12/2018

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 5/06/2019

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Pau Lisetta e dalla signora: Maria Paola Deriu e Giacomo Cugusi

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL CISL Usai Salvatore

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Paolo Loria

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

*[Handwritten signature]*



**Art. 1**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Villaurbana e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 22 maggio 2018.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di Giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

**Art. 2**

**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.



### Art. 3

#### Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.874,09. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato.

4. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di trenta ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore). 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 o famigliari.

Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

### Art. 4

#### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.



4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### Art. 5

##### Incarichi di posizione organizzativa

1. Preso atto che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti con scadenza a mandato proseguono fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.
2. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
6. A decorrere dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.

#### Art. 6

##### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali sia



ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI

2. La liquidazione di tutti gli istituti di carattere economico previsti dal presente contratto avverrà nell'anno successivo a quello di riferimento.

#### Art. 7 -

#### Indennità condizioni di lavoro

1. La disciplina prevista nel presente articolo verrà applicata nel 2019.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,50 – Euro 3,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
5. Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel documento unico di valutazione dei rischi DUVR secondo la seguente gradazione:
  - indice di rischio basso (peso causale 0)
  - indice di rischio medio (peso causale 1)
  - indice di rischio alto (peso causale 2)
6. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata dal responsabile del servizio con apposita determinazione:
  - nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
  - improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (peso causale 1)
  - ampia flessibilità del modello organizzativo con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati per garantire il servizio anche in orari notturni (peso causale 2)
7. Per le attività implicanti il maneggio di valori svolto esclusivamente nel caso di nomina ad agente contabile, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate, determinato dividendo il totale annuale risultante dai conti resi ai sensi dell'art. 93 del Tuel per il numero di mesi di servizio prestato secondo la seguente gradazione:
  - fino a 50,00 euro (peso causale 0)
  - da 50,01 euro a 100,00 euro (peso causale 1)
  - oltre i 100,01 euro (peso causale 2).
8. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare l'importo dell'indennità corrispondente al valore del peso totale come determinato ai sensi dei commi precedente per il numero di giorni di servizio prestati dal dipendente nel corso dell'anno.
9. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

*Beur*



Totale peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-2	€ 1,50
3-5	€ 2,50
>5	€ 3,00

10. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

11. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018 (pari a n. sei volte in un mese) e di stabilire la remunerazione con la somma di € 10,33 per le 12 ore al giorno

#### Art. 8 -

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano responsabilità ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare della medesima responsabilità.
- L'indennità è riconosciuta soltanto se si verificano contemporaneamente le seguenti condizioni:
  - attribuzione formale dell'incarico di sovrintendere il lavoro di almeno due dipendenti assegnati al proprio servizio;
  - firma degli atti a valenza esterna su cui abbia avuto delega di firma dal responsabile del servizio, esclusi quelli inerenti alla propria qualifica funzionale ( perizie, relazioni, progetti, atti endoprocedimentali, ecc)
- L'indennità è destinata al personale delle categorie B, C e D ed è incompatibile con l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposita determinazione adottata dal responsabile del servizio evidenziando i requisiti di competenza e professionalità che rendono il soggetto scelto idoneo all'incarico da ricoprire.
- Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

Responsabilità gestionale dipendenti	Pesatura massima	0.60
Atti a valenza esterna	Pesatura massima	0.40

6. Gli importi massimi determinati per categoria sono:



Categoria C € 900,00

Categoria D € 1.000,00

7. Ai fini del calcolo delle indennità, Il valore della singola indennità è definito moltiplicando l'importo totale dei pesi all'importo massimo attribuibile per categoria.
8. Un'indennità di € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale del responsabile del servizio, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di titolare dell'Ufficio tributi.
9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

#### Art. 9-

#### Indennità per il servizio esterno

1. La disciplina prevista nel presente articolo verrà applicata nel 2019
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 può essere attribuita al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno della sede dell'Ente per la parte prevalente delle giornate di servizio.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

#### Art. 10

#### Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 11

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o dalla posizione di accesso B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi

*buire*



individuali:

- i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
  - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
- c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica acquisita alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei 24 mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
  - in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica;
  - in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
4. Qualora fossero stanziati risorse destinate alle progressioni nella categoria, il segretario comunale procede ad una verifica dei potenziali destinatari. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata conoscenza.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque delle risorse disponibili.
6. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
7. Per il triennio considerato dal presente contratto le progressioni potranno essere attribuite in modo selettivo.

#### Art. 12

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.





Art. 13 -

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono suddivise nel seguente modo:

- a) (40%) destinato ai premi correlati alla performance individuale;
- b) (60%) destinato ai premi correlati alla performance organizzativa

3. Ai due dipendenti, uno per ciascuna Area ( Area Tecnica, Area Amministrativa/finanziaria) che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente.

4. Il comma 3 si applica solo nel caso in cui la valutazione sia uguale o superiore a 98.

5. Nell'ipotesi che si verificano le condizioni di cui al comma 4, ai soli fini della determinazione della maggiorazione di cui al comma 3, il valore medio pro capite dei premi è calcolato suddividendo le risorse di cui al comma 2 lettera a per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza con esclusione dei titolari di posizione organizzativa considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Tale importo sarà decurtato dal premio destinato alla performance individuale di cui al comma 2 lettera a.

6. Per la determinazione del budget individuale di cui al comma 2 si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>
A	1
B	1,06
Accesso B3	1,12
C	1,18
D	1,30
D3	1,50

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
- e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la

*bovich*



valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

7. L'erogazione del compenso relativo alla performance avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel sistema di valutazione adottato dall'Ente.

8. Nel caso non si raggiunga la percentuale di valutazione stabilita al comma 4), il 30% si ridistribuisce con la produttività dello stesso anno.

#### Art. 14

##### Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare, sono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di numero 30 minuti nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di servizio.

#### Art. 15 -

##### Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione di leggi o di contratti nazionali di lavoro.

VILLAURBANA li 05/06/2019

Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

LISSETTA PAU

MARIA PAOLA DERIU

GIACOMO CUGUSI

PRESIDENTE;

COMPONENTE

COMPONENTE

la delegazione sindacale parte privata:

· la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- PAOLO LORIA

