Comune di Martone

(Provincia di Reggio Calabria)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO DI LAVORO

Accordo Decentrato – Anno 2012 (parte economica)
(art.40, commi 3 e 4, d.lgs. 165/2001)

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI MARTONE

Costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL 22.01.04, all'uopo convocata con nota prot. n. 2328 del 26.11.12,

Premesso che:

1) la contrattazione collettiva nazionale vigente prevede che in ciascun ente le parti stipulino un contratto decentrato, integrativo di quello nazionale, sottoposto a controllo dei revisori dei conti per quanto attiene gli oneri derivanti;

2) con delibera di G.C. n 49 del 20.11.12, esecutiva, veniva nominata la delegazione trattante di parte pubblica, legittimata alla contrattazione decentrata integrativa;

3) con delibera G.C. n 50 del 20.11.12, esecutiva, venivano fornite alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive per la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate per il personale per l'anno 2012. e si dava apposito atto di indirizzo per l'avvio delle trattative e per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2012;

4) con determinazione n. 13 del 26.11.12 sono state determinate le risorse decentrate di parte stabile e di parte variabile per l'anno 2012, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/10, convertito nella L. 122/10.

4) che in data 18.12.12 la delegazione trattante ha definito un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 65 del D.lgs 150/09;

Preso atto che:

- questo comune, per le sue dimensioni demografiche, non è sottoposto ai vincoli imposti dal rispetto del Patto di stabilità interno;

- il Revisore dei Conti, in data 20.12.12, ha prodotto apposita certificazione, acquisita al protocollo generale dell'ente in pari data al n. 2546, con cui, dopo aver preso atto dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta il 18.12.12, ha attestato la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo decentrato per la determinazione del Fondo risorse decentrate 2012 in relazione alle risorse finanziarie programmate per l'esercizio finanziario 2012 ai limiti di spesa del personale ed il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, del d.lgs n. 78/10, convertito in legge 122/2010;

- la Giunta Comunale con deliberazione n. 59 del 27.12.12 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per i dipendenti del comune di Martone (ente senza dirigenza), nel testo siglato dalla delegazione trattante nella riunione del 18.12.12

Esaminati i vari istituti contrattuali al fine di determinare la somma da destinare agli stessi e sentito il rappresentante della F.P. CGIL il quale ha fatto richiesta di prevedere le progressioni orizzontali per i dipendenti aventi diritto, nel rispetto della normativa vigente in materia;

Rilevato che il presidente della delegazione Trattante da atto della non opportunità di accoglimento della succitata richiesta in quanto con delibera n. 50 del 20.11.12 la giunta Comunale ha dato alla delegazione trattante di parte pubblica atto di indirizzo di non destinare risorse per nuove progressioni orizzontali atteso che ai sensi della circolare n.12 del 15/04/2011 della RGS, qualora le amministrazioni intendano programmare – stante il blocco degli effetti economici disposto dal comma 21 dell'art.9 del DL 78/2010 – progressioni economiche all'interno delle aree professionali, le stesse dovranno quantificare i relativi oneri finanziari rendendo indisponibili le necessarie risorse certe e stabili fino a tutto il 2013. Soltanto a decorrere dall'1/1/2014 le progressioni potranno produrre effetti economici, senza il beneficio della retroattività;

SOTTOSCRIVE DEFINITIVAMENTE

In data 04.03.13**,** presso il Comune di Martone, l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo, parte economica – anno 2012, per i dipendenti del Comune di Martone (ente senza dirigenza), nel testo siglato nella riunione del 18.12.12

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO DI LAVORO

Accordo Decentrato – Anno 2012 (parte economica)
(art.40, commi 3 e 4, d.lgs. 165/2001)

Art. 1
(Campo di applicazione e durata)

La presente ipotesi di accordo si riferisce all'anno 2012 e si applica a tutto il personale dipendente del Comune in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno o parziale (esclusa la dirigenza) e che per quanto attiene al suo status giuridico ed economico trova regolazione nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m., che fa rinvio anche al Libro V del codice civile, nel D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m. (artt. 88/111) e nei CCNL del comparto dei dipendenti Regioni-Autonomie Locali, stipulati di volta in volta e vigenti.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01 gennaio 2012, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza (31.12.12) fino alla stipulazione di un nuovo contratto, salvo che non sia diversamente disposto .

Art. 2
(Individuazione dell'impiego delle risorse accessorie e discontinue)

A) Indennità per specifiche responsabilità

- Per quanto attiene l'erogazione, ai sensi dell'art. 17, comma 2, **lett. i)** del CCNL 01.04.1999, dei compensi per **specifiche responsabilità del personale** (il cui importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi), delle categorie B, C, e D, che con atti formali degli organi competenti del Comune, rivestono particolari figure per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 36 del CCNL 22.01.2004 e specificatamente, non cumulando eventuali doppi incarichi:

(A)

Categoria	Figure individuate	Compenso annuo lordo
B, C, e D.	Ufficiali di: Stato civile; Anagrafe; Leva; Elettorale; Statistica.	€. 0,00
B, C, e D.	Archivista Informatico	€. 0,00
B, C, e D	Messo Notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario	€. 0,00
ANNO 2012		**€ 0,00**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, **lett. f)** del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C, e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. Da 8 a 11 del CCNL del 31.03.99 e s.m.i., specifiche indennità da ridurre proporzionalmente in relazione all'orario di lavoro svolto:

- Per l'erogazione dell'i**ndennità per specifiche responsabilità** ex art. 17, comma 2, **lett. f)** del CCNL 01.04.1999 per i compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, e D i relativi compensi, sono i seguenti:

(B)

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D affidate con atto formale.	**Compensi Annui lordi**
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile del Servizio, per coordinamento. (n. 1)	**€ 800,00 annui lordi**
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Servizio per responsabilità di procedimenti amministrativi	**€ 0,00**
Responsabilità riferite a personale di categoria D, individuate dal Responsabile di Servizio per responsabilità di procedimenti amministrativi	**€ 0,00**
Sostituzione del Responsabile dell'area (in base ai giorni di effettivo impiego)	**0,00**
SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITA' (B)	
ANNO 2012	**€ 800,00**

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

Le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente punto sono legate al personale assegnato per lo svolgimento dei servizi.

B) Indennità di rischio

Per quanto attiene all' **indennità di rischio**, di cui all'art. 17, comma 2 **lett. d**) del CCNL 01.04.1999, come rivalutata in **€ 30,00** mensili lordi, con decorrenza 01.01.2012, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 21.01.2004, ai soli fini della effettiva e reale esposizione al "rischio", quindi per i soli

giorni o le ore di servizio e si richiamano le lavorazioni di cui all'allegato B) del D.P.R. 347/83, tuttora vigente.

Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:

Prestazioni
a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico. (**n.**)
b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico. (**n.)**
c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti. (**n. 3**)
e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
g) Prestazioni di lavoro che comportano continua esposizione a macchine fotoriproduttrici.
SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ DI RISCHIO

ANNO 2012	**€ 990,00**

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del responsabile del Settore che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione a situazioni di rischio.

L'indennità è decurtata in ragione del 1/26 per ogni giorno di assenza (ferie, riposi, malattie ecc).

C) Indennità di maneggio valori

Per la erogazione **dell'indennità di maneggio valori** di cui all'art. 17, comma 2, **lett. d)** del CCNL 01.04.1999, come definita dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000, si provvede alla previa identificazione dei soggetti responsabili: Economato, Anagrafe**.**

Atteso che gli agenti contabili del Comune di Martone sono titolari di P.O. e, dato il carattere assorbente ed omnicomprensivo del trattamento economico dagli stessi percepito,

rappresentato dalla retribuzione di posizione e di risultato, non è prevista alcuna indennità giornaliera da erogare per il periodo di effettivo di maneggio valori.

SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	
ANNO 2012	**€ 0,00**

D) Indennità di disagio.

L'erogazione **dell'indennità di disagio** di cui all'art. 17, comma 2, **lett. e)** del CCNL 01.04.1999 è prevista per compensare il disagio derivante dai servizi concernenti prestazioni che creano problemi di orario ai dipendenti. Le fattispecie di disagio vengono così individuate:

a) Attività lavorativa in cui il lavoratore è richiamato in servizio in maniera non programmata (ad esempio nei casi di espletamento servizio per decesso di persone) ovvero in giorno non lavorativo;
b) Attività lavorativa svolta saltuariamente in fasce orarie differenti tra loro senza che ciò possa determinare la presenza dei presupposti per la turnazione;
c) Le prestazioni di cantonieri, operai generici, operai specializzati, autisti, custodi, messi notificatori,

Presupposto per la liquidazione è la relativa autorizzazione in sanatoria da parte del responsabile del servizio cui il personale è assegnato.

Nei casi di svolgimento di attività disagevole al personale interessato è corrisposta un'indennità mensile fissa omnicomprensiva di € 25,00.

Considerato che deve essere esclusa la cumulabilità delle indennità di rischio e di disagio in quanto la "condizione di rischio" è una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio, tale indennità non spetta ai dipendenti che percepiscono l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni articolari in cui tale prestazione è effettuata

SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ DI DISAGIO	
ANNO 2012	**€ _____**

E. Indennità di reperibilità

Per la erogazione del **compenso per la reperibilità**, di cui all'art. 17, comma 2 , **lett. d)** del CCNL 01.04.1999, si fa riferimento alle modalità di cui agli artt. 23 del CCNL 14.09.2000 e 11 del CCNL 05.10.2001. Il servizio di pronta reperibilità è compensato con l'indennità di € 10,33 per un massimo di 48 giorni all'anno.

Si da atto che per l'anno 2012 non è stato istituito il servizio di pronta reperibilità.

SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ DI REPERIBILITA'	
ANNO 2012	**€ 0**

F) Incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

L'art. 4, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, individua quale oggetto di contrattazione decentrata i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL del 1.4.1999 .

L'art. 15 CCNL del 1/4/1999) comma 1 lett. k) (Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) prevede le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17; lo stesso art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL 01.04.1999 fa riferimento all'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

Si da atto che per l'anno 2012 l'importo da destinare a tali risorse viene così di seguito quantificato:

SOMMA DESTINATA PER SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 15, COMMA 1, LETTERA K)	
ANNO 2012	**€ 6.906,58**

Art. 3

(Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi)

In conformità alla clausole dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 le risorse legate alla incentivazione della produttività, che per **l'anno 2012** ammontano a **€ 3.597,72,** oltre alle eventuali economie che dovessero derivare dell'erogazione delle indennità concordate nel presente CCDI, vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente Tabella A parte integrante del presente CCDI, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 50/100, in misura parametrata al punteggio ottenuto.

Le parti concordano di disporre le modalità di determinazione del budget per la produttività individuale e di attribuzione della stessa, nel rispetto e applicazione dei criteri di valutazione per la sua erogazione, come di seguito riportati:

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale. Alla definizione della quota spettante non concorrono i dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

I compensi ai singoli dipendenti sono attribuiti in base ai seguenti criteri:

1. valutazione dei comportamenti organizzativi.

2. valutazione dell'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi

La valutazione, riservata ai Responsabili d'area, avviene attraverso specifiche Schede Individuali di Valutazione (SIV) **(ALLEGATO A)** sulla base di criteri mutuati dalle indicazioni contenute nel vigente CCNL. Ogni dipendente dovrà essere valutato tenendo conto degli elementi riportati nelle seguenti schede.

La scelta delle unità di personale da adibire ai programmi ed ai piani citati è di esclusiva competenza del Responsabile proponente in coerenza con gli obiettivi prefissati e da perseguire.
Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza del Segretario Comunale e/o Responsabile di Servizio sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi, per conoscenza all'Ufficio del Dirigente/Responsabile del Settore /Servizio del Personale, e, con proprio atto, trasmessi all'' Ufficio Finanziario e Contabile per i conseguenti adempimenti.

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE 2010

(da utilizzare per la valutazione della produttività del personale appartenente alle cat. A e B)

DIPENDENTE **Nato il** _____**Cat**.

ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

1- PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE

a) Diligenza …… Punti _____ (max punti 5)
b) Precisione…… Punti _____ (max punti 5)
c) Qualità…….…… Punti _____ (max punti 5)
d) Puntualità…… Punti _____ (max punti 5)

Totale(1)……somma a) +b) +c) +d)…… Punti _____

2- ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO D'INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' ED ALLA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI

a) Valutazione di situazioni nuove..…… Punti _____ (max punti 5)
b) Adattamento a situazioni nuove..…… Punti _____ (max punti 5)
c) Flessibilità..…….…… Punti _____ (max punti 5)
d) Gestione situazioni d'emergenza…… Punti _____ (max punti 5)

Totale (2)……somma a) +b) +c) +d)…… Punti _____

3- COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI

a) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche
in relazione ai rapporti con colleghi e superiori…….. Punti ___ (max punti 5)

b) Grado di apporto operativo per la realizzazione degli interventi..…..Punti _____ (max punti 5)
c) Applicazione delle disposizioni ricevute durante lo svolgimento delle attività. Punti _ (max punti 5)
d) Collaborazione……..…….…. … Punti _____ (max punti 5)

Totale (3)…….somma a) +b) +c) +d)…… Punti _____)

4. <u>CONTRIBUTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI</u>

a) Capacità di organizzare il proprio tempo…… Punti _____ (max punti 5)
b) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi ……. Punti _____ (max punti 5)
c) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute ….Punti _____ (max punti 5)
d) Grado di partecipazione per la realizzazione degli interventi Punti _____ (max punti 5)

Totale (4)……somma a) +b) +c) +d)…… Punti _____

<u>5. RISULTATI CONSEGUITI</u>

a) gravemente insufficiente ……. Punti _____ (punti 0)
b) insufficiente ……..…… Punti _____ (punti 4)
c) sufficiente……..…… Punti _____ (punti 8)
d) adeguato…….…….. Punti _____ (punti 12)
e) buono…..……..……. Punti _____ (punti 16)
f) ottimo …...……..……..… Punti _____ (punti 20)

totale (1 + 2 + 3 + 4+ 5) punti_____(max punti 100)

Ad ognuno degli indici, esclusi i risultati, si applica una scala di valutazione così articolata:

0 punti = gravemente insufficiente

1 punti = insufficiente

2 punti = sufficiente

3 punti = adeguato

4 punti = buono

5 punti = ottimo

Ogni elemento della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 (cento) punti per tutti i dipendenti.

Ai fini della suddivisione del budget assegnato a ciascun responsabile di area per la produttività, i dipendenti avranno un compenso per la produttività proporzionale al punteggio ottenuto dalla scheda di valutazione secondo la seguente formula: X = Y / Z *100 quindi A = B / X %

A = indennità per la produttività da corrispondere al singolo dipendente

B = fondo assegnato per la produttività a ciascuna area

X = peso percentuale del singolo dipendente rispetto al fondo per la produttività assegnato all'area

Y = punteggio ottenuto dal singolo dipendente

Z = somma dei punteggi ottenuti da tutti i dipendenti dell'area

Sono Fattori di limitazione ai fini della corresponsione:

- **part time:** opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- **sanzioni disciplinari:** la quota individuale viene ulteriormente decurtata, nella misura descritta nella tabella seguente, nei casi in cui il dipendente sia stato destinatario di sanzioni disciplinari.
- **rimprovero verbale** = nessuna riduzione;
- **rimprovero scritto (censura)** = riduzione del 10%;
- **multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione = riduzione del 25%;**
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni =** riduzione del 50%;
- **licenziamento con preavviso e senza preavviso** = *annullamento di ogni spettanza.*

Nel caso in cui nella prima ripartizione delle somme all'interno del settore si realizzino delle economie, le somme così ottenute confluiranno nel fondo per l'anno successivo.

ART. 4

(Procedura di controllo ed autorizzazione alla stipula)

In osservanza alle norme dell'art. 40-bis del D.Lgs 165/2001 "Controlli in materia di contrattazione integrativa", è stabilito che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva 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 sia effettuato dal Revisore dei Conti, al quale verrà trasmessa la presente ipotesi di accordo.

ART.5

Interpretazione autentica

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, al massimo entro 30 giorno dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 6

(Norma transitoria e finale)

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dall'anno 2012.

Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso, sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2012, ai sensi dell'art. 65 del D.lgs 150/09 E DELL'ART. 6 DEL d.LGS N. 141/11

Gli accordi decentrati, relative a materie diverse da quelle disciplinate nel presente accordo ma comprese tra quelle oggetto di contrattazione decentrata mantengono la loro validità fino all'eventuale adozione di nuovi accordi decentrati.

Dopo la stipula del CCDIL è compito dell'Amministrazione trasmettere all'A.Ra.N. all'indirizzo di posta elettronica certificata **contratto.integrativo@pec.aranagenzia.it**, per il monitoraggio, entro 5 giorni, il CCDIL con la documentazione relativa di accompagnamento, inerente alla spesa e alla sua copertura, indicando il nome dell'amministrazione, il comparto di appartenenza , il periodo di vigenza contrattuale, il nome, recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica di un referente.

Martone, lì 04.03.13

Per la parte Pubblica
Dott.ssa Manuela FALDUTO (**Presidente)** _____

Per la parte Sindacale

Geom. Sergio Marando (**RSU)** _____

Dott. Pettè Antonino (**Rappresentante sindacale CISL FP**) _____