



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI CINISELLO BALSAMO
ANNI 2012 E 2013

Autorizzato alla sottoscrizione definitiva con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 19 aprile 2012.

Sottoscrizione definitiva avvenuta in data 08 MAG 2012

p. La delegazione trattante di parte pubblica

Antonio D'Arrigo *[Signature]*
Segretario Generale
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Stefano Polenghi
Capo Area dei Servizi Interni – Gestione Risorse Economico Finanziarie, Umane e Strumentali

Per la delegazione di parte sindacale

RSU *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

FP CGIL

FPS CISL *[Signature]*

FP UIL *[Signature]*

[Signature] Sulpim *[Signature]*

Ammesso in qualità di uditore:

USB *[Signature]*



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI CINISELLO BALSAMO
ANNI 2012 E 2013

Il giorno **2 del mese di aprile dell'anno 2012**, presso la sede comunale, a seguito degli incontri per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2012-2013 del personale non dirigente del Comune di Cinisello Balsamo,

le parti negoziali così rappresentate:

- Delegazione di parte pubblica, composta dal presidente, dr. Antonio D'Arrigo, e dal dott. Stefano Polenghi.

- Delegazione di parte sindacale, composta da:

- R.S.U.
- Organizzazioni sindacali territoriali:
 - FP CGIL
 - CISL FPS
 - UIL FPL
 - CSA
 - DICCAP

e ammesso in qualità di uditore: USB

- Premesso che viene confermata la volontà dell'amministrazione comunale di reperire le risorse necessarie tali da raggiungere la cifra già disponibile per il 2010, così come indicato nel protocollo d'intesa del 20 luglio 2011;
- Considerato l'esigenza di costituire un fondo che preveda una cifra di risorse variabili adeguata alle nuove necessità derivanti dai progetti relativi all'avvio dello sportello polifunzionale dell'ente e all'adeguamento della struttura organizzativa che presuppone un forte coinvolgimento dei lavoratori e un diverso e più articolato orario di servizio e apertura al pubblico degli uffici comunali.
- Dato atto che nel piano triennale della performance tutti i progetti sono monitorati e certificati per la verifica degli obiettivi di efficienza e efficacia qualitativa, permettendo in tal modo di accertare gli effettivi risultati che consentono di attivare gli strumenti di premialità previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti in vigore.
- Ritenuto da entrambe le parti convenute che sia comunque indispensabile procedere all'analisi della ripartizione del fondo anche anticipatamente rispetto l'effettiva costituzione di ciascun fondo che può avvenire solo una volta certificati i risparmi o le risorse ricavate da attività di efficientamento che possono andare a finanziare la parte variabile del fondo, allo scopo di poter coordinare la distribuzione delle risorse alle varie voci previste dal contratto con le necessità derivanti dai processi di riorganizzazione e di modifica della struttura;
- Preso atto della volontà dell'Amministrazione di compiere il massimo sforzo per mettere a disposizione, previo accertamento degli avvenuti risparmi, la disponibilità di un importo complessivo in misura pari a quella del fondo 2010 anche per il fondo 2012 e 2013, e di assumere impegni reciproci su base pluriennale;

sottoscrivono la allegata ipotesi di accordo.



1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo è finalizzato a definire il contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2012 e 2013, comprensivo della definizione dell'utilizzo del Fondo per la produttività degli anni 2012 e 2013 ex art. 15 del CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004, ed ex art. 17 CCNL 1.4.1999.

Il presente accordo si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Cinisello Balsamo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno 1/1/2012 salvo diversa indicazione in esso contenuta.

Il presente accordo assume come obiettivi prioritari:

- il riconoscimento della performance, secondo i principi di selettività e del merito, così come indicato del regolamento di organizzazione dell'ente;
- la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999).

Il presente accordo rispetta il dettato dell'art. 18, comma 2, del D.lgs 150/2009 in quanto l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività non avviene in base ad automatismi o in maniera indifferenziata, poiché essa si basa unicamente sul realizzarsi degli obiettivi individuati nel Piano della Performance, validati dal Nucleo di Valutazione e in misura corrispondente al grado di raggiungimento dei risultati, che viene certificato dal Nucleo stesso a fronte di dettagliati report di processo e di obiettivo, nonché sulla base del valore della valutazione individuale dei dipendenti partecipanti agli obiettivi citati.

Le parti danno atto che viene applicato il nuovo sistema di valutazione dei dipendenti, approvato con il deliberazione n. 363 del 15/12/2011, e successive modifiche (verbale del nucleo Valutazione del 17 e 24 febbraio 2012, e ulteriori modifiche del 19 marzo 2012) e del verbale sottoscritto dalle parti in data odierna.

2. PREVISIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER GLI ANNI 2012 E 2013

Le delegazioni trattanti prendono atto delle quantità sulla base delle quali vengono **ipotizzati** il fondo 2012 e 2013, che saranno successivamente costituiti una volta certificati i risparmi che consentono la corretta allocazione delle risorse di cui all'art. 15 commi 2 e 5, e che saranno costituiti annualmente dal competente dirigente.

Le somme sono inoltre definire sulla base dell'ipotesi di riduzione da applicarsi ai sensi dell'art. 9, comma 2bis, della Legge 122/2010:



COSTITUZIONE FONDO 2012 (art. 31 e 32 CCNL 22.1.2004)				tasso riduzione 2012		
DESCRIZIONE DELLA FONTE DI FINANZIAMENTO				-0,84% ipotesi		
Riferimento			Voci	ENTITA' DEL FINANZIAMENTO	quota da ridurre 2012	TOTALE RISORSE DECURTATE
CCNL	Art.	Comma				
01/04/1999	15	1a)	Indennità turno, rischio ecc 1998	153.392,35		
01/04/1999	15	1a)	Compensi particolari posizioni 1998	30.905,30		
01/04/1999	15	1a)	Premi qualità 1998	72.083,44		
01/04/1999	15	1a)	Compensi Incentivanti	353.691,38		
01/04/1999	15	1b)	Risorse aggiuntive anno 1998	200.983,33		
01/04/1999	15	1c)	Risparmi gestione 1998	82.777,20		
01/04/1999	15	1g)	Ex risorse LED	56.256,33		
01/04/1999	15	1h)	indennità ex art. 37 1998	13.427,88		
01/04/1999	15	1j)	0,52% monte salari 1997	56.403,46		
01/04/1999	14	4	3% fondo straordinari 1998	6.809,48		
05/10/2001	4	1	1,1% monte salari 1999	107.158,88		
05/10/2001	4	2	Ria ed assegni ad personam personale cessato anni 2000-2009	101.771,27		
22/01/2004	32	1	Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	59.402,46		
22/01/2004	32	2	0,50% del monte salari dell'anno 2001,	47.905,21		
22/01/2004	32	7	0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	19.162,08		
01/04/1999	15	5	rettifica operata per l'aumento della dotazione organica nel periodo 2002 - 2001 di n. 49 unità di cui n. 45 dipendenti dei livelli correlata alla creazione di nuovi servizi come da quesito ARAN n. 499 - 15 B1	250.000,00		
09/05/2006	4	1	aumento dello 0,5% del monte salari 2003	57.100,00		
11/04/2008	8	2	aumento dello 0,6% del monte salari 2005	79.471,77		
22/01/2004	31	2	FONDO CONSOLIDATO 2012 Totale risorse stabili	1.748.701,82	-14.763,90	1.733.937,92
01/04/1999	15	1e)	Economie conseguenti trasformazione PT anno 1999-2004	eliminazione a ex Legge 133/2008, art. 73, comma 2, lettera c)		
01/04/1999	15	2	1,2% monte salari 1997	130.161,83		
01/04/1999	15	5	Risorse aggiuntive per miglioramento servizi art.15 comma 5 e art 31 comma 3 CCNL 22.1.2004	689.951,39		
22/01/2004	31	3	FONDO 2010 Totale risorse variabili	820.113,22	-6.924,03	813.189,19
TOTALE FONDO 2012				2.568.815,04	-21.687,93	2.547.127,11

Multiple handwritten signatures and initials in black ink, including 'RN', 'Zza', 'FA', 'P', and 'P. Bore'.



				COSTITUZIONE FONDO 2013 (art. 31 e 32 CCNL 22.1.2004)		tasso riduzione 2013
DESCRIZIONE DELLA FONTE DI FINANZIAMENTO						-0,57% ipotesi
Riferimento			Voci	ENTITA' DEL FINANZIAMENTO	quota da ridurre	TOTALE RISORSE DECURTATE
CCNL	Art.	Comma		TO	2013	
01/04/1999	15	1a)	Indennità turno, rischio ecc 1998	153.392,35		
01/04/1999	15	1a)	Compensi particolari posizioni 1998	30.905,30		
01/04/1999	15	1a)	Premi qualità 1998	72.083,44		
01/04/1999	15	1a)	Compensi incentivanti	353.691,38		
01/04/1999	15	1b)	Risorse aggiuntive anno 1998	200.983,33		
01/04/1999	15	1c)	Risparmi gestione 1998	82.777,20		
01/04/1999	15	1g)	Ex risorse LED	56.256,33		
01/04/1999	15	1h)	indennità ex art. 37 1998	13.427,88		
01/04/1999	15	1j)	0,52% monte salari 1997	56.403,46		
01/04/1999	14	4	3% fondo straordinari 1998	6.809,48		
05/10/2001	4	1	1,1% monte salari 1999	107.158,88		
05/10/2001	4	2	Ria ed assegni ad personam personale cessato anni 2000-2009	101.771,27		
22/01/2004	32	1	Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	59.402,46		
22/01/2004	32	2	0,50% del monte salari dell'anno 2001,	47.905,21		
22/01/2004	32	7	0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	19.162,08		
01/04/1999	15	5	rettifica operata per l'aumento della dotazione organica nel periodo 2002 - 2001 di n. 49 unità di cui n. 45 dipendenti dei livelli correlata alla creazione di nuovi servizi come da quesito ARAN n. 499 - 15 B1	250.000,00		
09/05/2006	4	1	aumento dello 0,5% del monte salari 2003	57.100,00		
11/04/2008	8	2	aumento dello 0,6% del monte salari 2005	79.471,77		
22/01/2004	31	2	FONDO CONSOLIDATO 2013 Totale risorse stabili	1.748.701,82	-9.935,81	1.738.766,01
01/04/1999	15	1e)	Economie conseguenti trasformazione PT anno 1999-2004	eliminazione ex Legge 133/2008, art. 73, comma 2, lettera c)		
01/04/1999	15	2	1,2% monte salari 1997	130.161,83		
01/04/1999	15	5	Risorse aggiuntive per miglioramento servizi art.15 comma 5 e art 31 comma 3 CCNL 22.1.2004	682.818,47		
22/01/2004	31	3	FONDO 2010 Totale risorse variabili	812.980,30	-4.619,21	808.361,09
TOTALE FONDO 2013				2.561.682,12	-14.555,01	2.547.127,11



3. CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (ART. 17 CCNL 1.4.99 e artt. 33 - 37 CCNL 22.1.2004)

Le risorse finanziarie, nell'ipotesi di determinazioni di cui all'art. 2 del presente accordo, soggette alla prevista verifica del realizzarsi degli effettivi risparmi di gestione, vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL e della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999.

L'utilizzo delle risorse per il biennio considerato è il seguente:

RISORSE	DESTINAZIONE	destinazione fondo 2012	destinazione fondo 2013
stabili	progressione orizzontali	932.397,69	992.397,69
stabili	indennità di comparto	242.000,00	242.000,00
stabili	posizioni organizzative - retribuzione di posizione e risultato	232.091,52	238.547,77
stabili	indennità nidi	53.000,00	53.000,00
stabili	Totale utilizzo risorse stabili	1.459.489,21	1.525.945,46
variabili	Indennità	610.000,00	610.000,00
variabili	Indennità art. 17 lettera F	96.600,00	96.600,00
variabili	Indennità art. 17 polizia locale	10.000,00	10.000,00
variabili	totale voci di indennità	716.600,00	716.600,00
variabili	Produttività - iniziative di miglioramento	309.037,90	242.581,65
variabili	Produttività - accordo nidi 46 settimane	52.000,00	52.000,00
variabili	produttività 2^ iniziativa polizia locale personale cat. C	10.000,00	10.000,00
variabili	Totale voci di produttività	371.037,90	304.581,65
	TOTALE DESTINAZIONE DEL FONDO	2.547.127,11	2.547.127,11

Al

Handwritten signatures and initials

Si conferma che gli importi non spesi e originariamente destinati al trattamento economico dei titolari delle posizioni organizzative per l'anno 2012 e 2013 o i risparmi riferiti alle progressioni nelle posizioni economiche orizzontali derivanti da assenze temporanee, confluiranno nell'importo destinato alla produttività per ciascun anno considerato, da liquidarsi nell'anno successivo, che - nella previsione operabile al momento della sottoscrizione - è la seguente:

"resti" di altre voci che vanno in produttività	2012	2013
posizioni organizzative non assegnate	22.490,29	
progressioni orizzontali giuridiche	120.000,00	180.000,00
Importi da progressioni orizzontali in godimento al personale cessato nell'anno	16.396,33	16.396,33
totale "resti"	158.886,62	196.396,33
totale produttività performance	467.924,52	438.977,98

4. MODALITA' DI COLLEGAMENTO TRA LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E IL SISTEMA PREMIANTE

La metodologia di valutazione, all'art. 12 suddivide il personale inserito nella graduatoria finale in 5 ambiti di merito:

- L'ambito **E** corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 65%
- L'ambito **D** rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 65% e fino a 79,99%.
- L'ambito **C** è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.
- L'ambito **B** è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.
- L'ambito **A** rappresenta la valutazione di merito alto: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, per quanto riguarda la quota relativa alla prestazione individuale, viene erogata al singolo dipendente una somma pari alla cifra più alta dell'ambito in cui è inserito.

una cifra di valutazione pari od inferiore a 20 punti percentuale viene considerata "negativa" e produce gli effetti previsti dalla legge per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

5. NORME DI GARANZIA

In caso di mancata o tardiva comunicazione da parte del dirigente o del titolare di posizione organizzativa ai propri collaboratori degli obiettivi e dei comportamenti attesi, come previsto dall'art. 5 della metodologia di valutazione, il dipendente chiede formalmente che gli stessi gli vengano comunicati.

Se a seguito della richiesta del dipendente non venisse dato corso alla prevista comunicazione, al dipendente non potrà essere assegnata una valutazione finale inferiore alla fascia A.

La media delle valutazioni individuali non può essere inferiore all'80% del valore del risultato collettivo.

In caso di richiesta di riesame della valutazione individuale si applicano le modalità previste dall'art. 11, commi 2 e 3, della metodologia di valutazione, tenuto anche conto del "Paragrafo 4.2.3 - Organo di conciliazione" del regolamento del sistema di direzione.

Art. 11 metodologia di valutazione

Omissis..

- 1) *Il documento contenente la valutazione finale è consegnato in occasione di un colloquio appositamente convocato. Nel corso del colloquio il valutato potrà richiedere il riesame di tutta o parte della valutazione, ovvero riservarsi di chiedere il riesame con atto scritto entro i tre giorni lavorativi successivi alla data del colloquio. Il riesame è richiesto al valutatore. In alternativa al riesame, entro lo stesso termine, può essere richiesto l'intervento di un organo di conciliazione appositamente costituito ai sensi di quanto previsto dal regolamento del sistema di direzione.*
- 2) *La procedura di revisione, ovvero, ove attivata, la procedura di conciliazione devono essere definite entro 7 giorni dalla richiesta. La procedura di conciliazione si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti dell'accordo raggiunto tra il dirigente e il valutato ovvero con la constatazione del mancato accordo.*

6. Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Le risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato (massimo 25% dell'indennità di posizione) sono attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogate in modo direttamente proporzionale al risultato sia del processo/obiettivo che all'esito finale delle singole valutazioni.

Le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento del fondo per la produttività dell'anno di riferimento.

7. Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale

Le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale compensano il personale in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati e in base alla valutazione delle prestazioni individuali, secondo le modalità descritte ai punti successivi:

1. Le risorse vengono suddivise in due quote, ciascuna pari al 50% del totale, una per la performance collettiva (Q1) ed una per la performance individuale (Q2);
2. Viene determinata la "cifra di valutazione collettiva" di ogni singolo lavoratore sulla base dei risultati di performance collettiva (grado di raggiungimento degli obiettivi) dei processi a cui partecipa, nonché sulla base della percentuale di partecipazione individuale;
3. L'importo complessivo disponibile per la Q1 viene suddiviso per la cifra di valutazione collettiva individuale riparametrata in base alla categoria di appartenenza, secondo i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
D	145
C	120
B	109
A	100

4. Viene determinata la "cifra di valutazione individuale" di ogni singolo lavoratore sulla base delle schede di valutazione relative ai processi a cui il lavoratore ha partecipato, riparamtrate alla percentuale di partecipazione.
5. L'importo complessivo disponibile per la Q2 viene suddiviso per il valore superiore dell'ambito in cui la cifra individuale ricade.
6. Ai fini delle progressioni orizzontali la graduatoria verrà formata utilizzando le cifre individuali di valutazione dei lavoratori risultanti dalle schede di valutazione.



7. Sulla quota di compenso relativa alla valutazione individuale verrà effettuata una decurtazione corrispondente alle assenze, calcolata in dodicesimi, con arrotondamento ad intero di resto superiore a 0,50, dividendo il totale delle assenze dell'anno, verranno considerate presenze quelle relative a ferie, recupero straordinari, riposi compensativi, permessi sindacali, astensione per maternità obbligatoria e a rischio, infortunio, permessi per "allattamento" e per Legge 104, limitatamente ai lavoratori disabili, per le ore teoriche lavorative mensili.
8. Al dipendente deceduto in attività di servizio non viene operata sul compenso alcuna ritenuta riferita al mese del decesso.
9. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale la percentuale di partecipazione viene determinata proporzionalmente alle ore lavorative contrattuali settimanali. Il compenso viene conseguentemente proporzionato.
10. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato partecipa alla distribuzione del fondo laddove il servizio abbia avuto durata minima di 90 giorni.
11. Ai dipendenti comandati in servizio presso altro Ente il compenso non compete per il periodo di detto comando

I resti derivanti dall'applicazione delle modalità indicate ai punti precedenti sono da ritenersi economie di Bilancio.

Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di **maggio** dell'anno successivo.

8. MODALITA' DI EROGAZIONE DELL'INDENNITA' PREVISTA DALL'ART. 17 LETTERA F) DEL CCNL 1.4.1999

Le parti danno atto che i criteri per il riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 17 lettera f) del CCNL 1.4.1999 devono essere sottoposti a revisione, e rinviato ad una apposita sessione l'analisi e il riordino della suddetta indennità.

Le parti si impegnano a concludere la sessione negoziale riferita al presente articolo entro giugno 2012.

L'aumento di risorse rispetto al 2011 per l'art. 17 lettera f) è condizionato alla revisione delle modalità di erogazione di detti compensi. In caso contrario si applicherà il sistema vigente per quanto riguarda l'ar. 17 lettera f) e si prevedrà un sistema di riconoscimento della responsabilità di processo/obiettivo nell'ambito della distribuzione del premio incentivante.

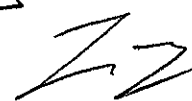
9. INCENTIVI L. 109/94 E INCENTIVI ICI L. N. 662/96 E D.LGS N. 446/97

Gli incentivi previsti dalla Legge 109/94 e 662/96 e successive modificazioni vengono liquidati in base ai protocolli d'intesa vigenti, tenendo conto delle intervenute modifiche legislative e tenuto conto del budget a bilancio per il cosiddetto Fondo ICI.

10. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (progressioni orizzontali)

Le parti concordano:

1. l'istituto della progressione economica orizzontale sarà ugualmente utilizzato con le limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010).



- 2. per l'applicazione dell'istituto contrattuale in questione si applicano i criteri già definiti con precedenti atti negoziali (contratto decentrato 29/12/1999, ccdi 15 dicembre 2006 e successive integrazioni) ed inoltre si stabilisce che:
 - per l'anno 2012 e 2013 tutti gli inquadramenti avranno decorrenza dal 31 dicembre di ciascun anno.
 - il budget disponibile per gli inquadramenti al 31 dicembre 2012 e 2013 è corrispondente ai risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio avvenute in ciascun anno rapportate su base annua, con l'aggiunta di euro 60.000 per ciascun anno considerato.
- 3. Le somme destinate alle progressioni orizzontali e non erogate in base al blocco di cui al citato art. 9 del D.L 78/2010 vanno ad incrementare la quota di fondo riservata al riconoscimento della performance.

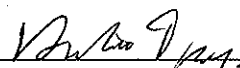
11. VERIFICA ANNUALE

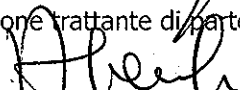
Le parti si impegnano a verificare annualmente il riparto del fondo concordato con il presente accordo alla luce della effettiva costituzione del fondo.

12. NORMA DI RINVIO

Per quanto non esplicitamente citato e/o modificato dai presenti articoli si fa riferimento ai contratti decentrati integrativi precedenti.

Per La delegazione trattante di parte pubblica

Antonio D'Arrigo 
Segretario Generale
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Stefano Polenghi 
Capo Area dei Servizi Interni – Gestione Risorse Economico Finanziarie, Umane e Strumentali


Per la delegazione di parte sindacale

RSU    

FP CGIL 

FPS CISL 

FP UIL

DI CCAP - Sulpm 

Amnesso in qualità di uditore:
USB 