

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013-2015  
DELL'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA**

Premesso che:

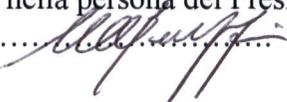
in data 16/01/2014, e stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo per il triennio 2013-2015 dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna;

in data 28/01/2014 il revisore dei conti ha verificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i bilanci preventivi e la loro coerenza con di vincoli di CCNL;

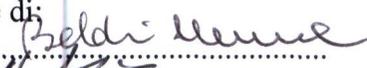
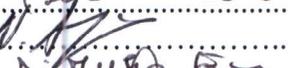
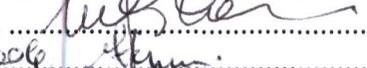
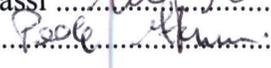
il Consiglio di Amministrazione in data 30/01/2014 con delibera n. 01 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 14/02/2014 presso la sede dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna ha avuto luogo l'incontro tra:

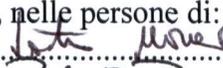
**Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:**

Monica Tagliavini (Direttore) ..... 

**R.S.U., nelle persone di:**

Monica Baldini .....   
Nicola Allegri .....   
Emma Di Muzio .....   
Maria Grazia Galassi .....   
Paola Ferruzzi ..... 

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

Loretta Moroni CGIL/FP .....   
Roberto Baroncelli CISL FPS .....   
Fabio Tommasoni UIL FPL ..... 

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente gli allegati contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013-2015 dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna

# ASP DI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.



1

3. E' fatta salva la determinazione tra le parti, in apposito accordo con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

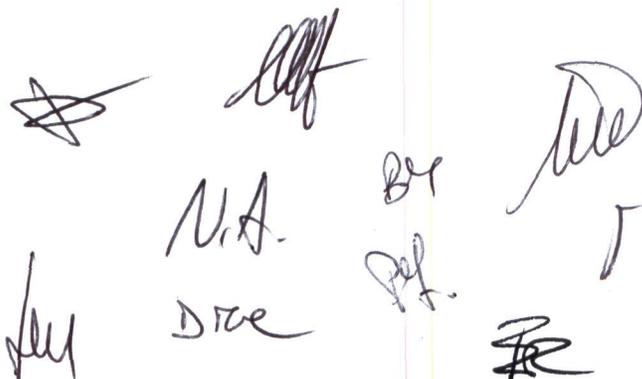
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'M.A.', a signature that looks like 'D' or 'Doe', a signature that looks like 'B.P.', a signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'R'. There are also some other marks and initials scattered around.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già consolidati in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere adeguatamente sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo interno di Valutazione o le altre strutture interne a ciò deputate sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "NA", "Bd", "Doe", and "DR". A small number "3" is visible near the signature on the right.

- d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzata.

## Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente, istituito per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

## CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, in base agli strumenti regolamentari e ai sistemi di valutazione adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione e secondo i seguenti criteri generali:

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "N.A.", "B.C.", and "4".

- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo i limiti e le condizioni normative vigenti nel tempo.
2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi, anche non continuativi, nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni; la riduzione sarà calcolata sulle assenze che eccedono tale limite.
- La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
- A tale fine non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- congedo ordinario
  - congedo di maternità e paternità;
  - interdizione anticipata dal lavoro;
  - permessi per lutto;
  - permessi per citazione a testimoniare;
  - permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
  - permessi retribuiti di tre giorni per decesso o grave infermità del coniuge, convivente o parente entro il secondo grado di cui all'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000;
  - permessi per i dipendenti portatori di handicap grave previsti dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992.
4. La quota di "produttività" verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente (presenza in servizio considerando l'anno come 365 gg.). Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3 e 4, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicando per ciascun valore individuale.
5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente.
- Sono inoltre applicate le seguenti modalità o esclusioni di ripartizione:
- a) nel primo anno di assunzione sono esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano maturato almeno 6 mesi di servizio, per i quali non sia pertanto possibile esprimere una

den

N.A.

BR  
DUE

MEP

5  
P.F.

RR

valutazione;

b) in caso di assenze prolungate nell'anno, a cause delle quali non sia possibile esprimere una valutazione, il lavoratore partecipa alla ripartizione in base all'ultima valutazione disponibile nell'ultimo triennio; in assenza totale di valutazione, nello stesso periodo, il lavoratore è escluso dalla ripartizione.

L'eventuale applicazione di diversi parametri di distribuzione in base alla categoria di appartenenza, possono essere definite nell'accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3,

### *CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE*

#### **Art. 8 – Criteri generali**

1. 1. Le parti concordano di rinviare la disciplina di questo istituto, considerato che nel periodo di vigenza delle limitazioni normative sugli effetti economici delle progressioni, non saranno attivate selezioni finalizzate all'erogazione delle progressioni economiche orizzontali.

### *CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'*

#### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

*[Handwritten signatures and initials]*

U.A. BR MB 6 PR RR

5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

### Art. 10 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. Del 01/04/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

### Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile è determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 € 30).

2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- operatori dell'area assistenziale, dell'area sanitaria (infermieristica e riabilitativa) e delle attività di animazione, che hanno rapporti diretti con l'utente non autosufficiente;
- operatori di cucina e addetti alla manutenzione che utilizzano macchinari complessi.

L'indennità è erogata in base all'effettiva presenza in servizio.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente con riferimento alle presenze del mese precedente.

### Art. 12 – Indennità di disagio

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

### Art. 13 – Indennità maneggio valori

1. Nell'ambito dei limiti fissati dall'art. 36 del CCNL 14/9/2000 si concorda l'importo lordo giornaliero di € 1,55 per i dipendenti ai quali venga attribuita la funzione di maneggio valori, salvo

*Handwritten signatures and initials:*  
Ley, N.A., Dre, Bl, PR, 7, PR

non siano titolari di posizioni organizzative. L'indennità è erogata per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino il maneggio valori.

#### Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

#### Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Dirigenti/Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Gli elementi a cui fare riferimento per l'individuazione di tali posizioni di lavoro sono:

- la complessità delle struttura/servizi – con riferimento anche alle dimensioni e/o all'articolazione diversificata dei servizi -;
- la complessità dei procedimenti e delle attività assegnati – anche di tipo istruttorio - ;
- la conduzione di gruppi di lavoro (non solo coordinamento di personale).

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal relativo dirigente/responsabile di servizio, con provvedimento motivato, sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo. Annualmente il dirigente/responsabile di servizio, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

2. L'importo massimo dell'indennità è pari ad €. 2.500,00 all'anno. Per la determinazione della stessa si terrà conto dei seguenti parametri di valutazione:

a) categoria D: indennità attribuibile oltre l'85% e sino al 100% dell'importo massimo, rapportato al monte ore attribuito alle funzioni sottoindicate:

- concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del diploma di laurea; e/o
- coordinamento di attività specialistiche e/o di gruppo di lavoro;

b) categoria C: indennità attribuibile tra il 60% e l'85% dell'importo massimo rapportato al monte ore attribuito alla funzione sottoindicata:

- responsabilità gestionali e/o istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti

len ~~Drue~~ Drue Br ~~Ph.~~ Ph. ~~J~~ J ~~FR~~ FR 8

particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni e/o di gruppi di lavoro;

c) categoria B: indennità attribuibile tra il 20% e il 60% dell'importo massimo rapportato al monte ore attribuito alla funzione sottoindicata:

- responsabilità gestionali e/o istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni e/o di gruppi di lavoro;

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di assenze prolungate l'indennità di responsabilità viene sospesa dopo un'assenza continuativa di almeno un mese per essere riassegnata al momento del rientro in servizio. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

- congedo di maternità e paternità;
- interdizione anticipata dal lavoro;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi retribuiti di tre giorni per decesso o grave infermità del coniuge, convivente o parente entro il secondo grado di cui all'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000;
- permessi per i dipendenti portatori di handicap grave previsti dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992.

## Art. 16 – Indennità di reperibilità

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente. I criteri di erogazione verranno concordati tra le parti nel accordo di cui all'art. 2, comma 3 in funzione delle risorse eventualmente disponibili.

9

Levy \* N.A. Dore Bl Pef. [signature] [signature]

### TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. Si applica in quanto compatibile il rinvio previsto dall'art. 8 del presente contratto decentrato.

#### Art. 19 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Bagnacavallo, il

Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Monica Tagliavini

Organizzazioni sindacali e RSU:

FP CGIL RSU

FP CISL RSU

F.P. ELI RSU

FP CGIL RSU

Bela Comune

DIREZIONE

Popolo Ferrarese

NA

*[Handwritten signature]* UIL FPL

CISL FP Bagnacavallo

FP CGIL Litta M. S. I.

UIL FPL *[Handwritten signature]*