

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Parte normativa 2019 – 2021

Parte economica 2017 - 2019

ISTITUTO LUIGI CONFIGLIACHI PER I MINORATI DELLA VISTA

Premesso che:

- a) In data 19 novembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sul Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'Istituto "Luigi Configliachi" di Padova, relativo alla parte normativa 2019/2021
- b) In data 10 dicembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sul Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'Istituto "Luigi Configliachi" di Padova, relativo alla parte economica 2017/2019;
- c) Il Collegio dei Revisori dei Conti, con parere del 11.11.2019 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, nonché quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (art. 40-bis, comma 1, D. Lgs. 165/2001)
- d) Con deliberazione n. 171 del 16 dicembre 2019, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI;

Il giorno 18 dicembre 2019, alle ore 10:00, presso l'Istituto Luigi Configliachi per i minorati della vista, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art.7 del CCNL 21.5.2018:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica:

Dott. Pierluigi Donà

Coadiuvato da:

- | | |
|--------------------------|---|
| • D.ssa Silvia Favero | Dirigente Amministrativo |
| • D.ssa Manola Zilio | Resp. Area Socio Ass. Res. Configliachi |
| • Sig.ra Daniela Daccico | Resp. Area Socio Ass. Res. Breda |

per la Parte Sindacale:

☐ i componenti la R.S.U.:

Maristella Masiero, Susanna Borghi, Giancarlo Franceschi, Francesca Cacco, Valeria Bruni, Simonetta Basso, Maria Domenica Moretti, Lara Vivian, Angela Bertan, Francesco Martini

☐ i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:

- | | |
|-----------|-------------------|
| ▪ FP CGIL | Manuela De Paolis |
| ▪ CISL FP | Andrea Ricci |

- UIL FPL Stefano Tognazzo - Ion Truican

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente dell'Istituto Luigi Configliachi per i minorati della vista del comparto Funzioni Locali, relativo alla parte normativa 2019/2021 ed alla parte economica 2017/2019.

Contratto Collettivo Integrativo – Parte normativa 2019 - 2021

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Premialità
- Art. 6 Progressioni economiche
- Art. 7 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 9 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 10 Contingente dei lavoratori a tempo parziale
- Art. 11 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
- Art. 12 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
- Art. 13 Orario di lavoro e turnazioni
- Art. 14 Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
- Art. 15 Disposizione finale

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Istituto Luigi Configliachi per i minorati della vista con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali e di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Premialità (art. 68 e art.69, CCNL 2018)

1. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione del personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi dei successivi commi. E' prevista un'eventuale verifica in corso d'anno con il proprio valutatore, per analizzare l'andamento rispetto ai risultati previsti ed apportare eventuali correttivi. La definizione dei criteri per la valutazione intermedia viene rinviata ad un successivo accordo tra le parti entro il mese di aprile 2020.

2. Entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione individuale, il dipendente può presentare eventuali reclami al Direttore Generale, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.

3. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita secondo il punteggio riportato nella valutazione individuale, in base a delle fasce così ripartite:

- 1^ fascia: punteggio da 91 a 100: si corrisponde il 100% del premio calcolato;
- 2^ fascia: punteggio da 81 a 90: si corrisponde l'80% del premio calcolato;
- 3^ fascia: punteggio da 71 a 80: si corrisponde il 60% del premio calcolato;
- 4^ fascia: punteggio da 61 a 70: si corrisponde il 40% del premio calcolato;
- 5^ fascia: punteggio da 51 a 60: si corrisponde il 20% del premio calcolato
- 6^ fascia: punteggio da 0 a 50: non si corrisponde il premio;

4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota della performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

5. Il compenso dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, qualora il dipendente sia rimasto assente dal servizio, tranne che per le seguenti fattispecie che sono computate come presenza: ferie, congedo obbligatorio di maternità e paternità, astensione anticipata per maternità, malattia professionale, infortunio sul lavoro, terapie salvavita.

6. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati pro quota anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno un anno di servizio continuativo maturato al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

7. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.

8. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale. La misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato.

9. La maggiorazione di cui al punto 8, non potrà essere erogata ad un numero di dipendenti superiore al 5% del personale valutato per l'anno 2019. Ci si riserva di valutare l'applicazione dell'Istituto per gli anni successivi.

Art. 6

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo

conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

a. incidenza della valutazione 55%

- qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media aritmetica dei punteggi degli ultimi tre anni.

- qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

b. incidenza esperienza maturata e competenze 45%,

- viene calcolato un valore da un minimo di 1 ad un massimo di 20, assegnando 1 punto per ogni anno di lavoro svolto nell'area e mansione di attuale appartenenza, presso l'Istituto Luigi Configliachi, in qualità di dipendente a tempo indeterminato.

4. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

a. tre anni maturati al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;

b. punteggio medio acquisito, come calcolato al comma 3 lett. a), superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili.

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente più anziano di età.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate condizioni di lavoro a rischio quelle che comportano una continua e diretta esposizione a rischi effettivi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, anche sulla base di quanto indicato nel documento di valutazione dei rischi. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività proprie delle figure professionali di seguito indicate:

Tipo di attività	Figura Professionale	Importo indennità
Rischio biologico e movimentazione carichi	Esecutore Socio Assistenziale	€ 1,25/gg
Rischio biologico e movimentazione carichi	Fisioterapista	€ 3,9/gg
Rischio biologico e esposizione sostanze pericolose	Infermiere Istruttore Direttivo Socio Assistenziale	€ 5/gg
Rischio esposizione sostanze pericolose e movimentazione carichi	Esecutore Tecnico di Manutenzione/Guardaroba/Cucina Capo cuoco	€ 1,25/gg
Rischio biologico	Logopedista Educatore Professionale Animatore Esecutore Tecnico di reparto Operatore Tecnico	€ 1,25/gg

L'indennità di rischio viene corrisposta, nella misura prevista dal vigente CCNL, e per le sole giornate di presenza.

3. Sono considerate condizioni di lavoro disagiate quelle che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Condizioni / attività	Figura Professionale	Importo indennità
Funzioni che prevedono la relazione diretta con utenti, famigliari, fornitori, dipendenti e altri soggetti collaboratori esterni	Funzionario Contabile, Istruttore Direttivo Amministrativo Istruttore Direttivo Contabile Istruttore Direttivo Sistema Gestione Qualità Istruttore Direttivo Psicologo Assistente Sociale Istruttore Amministrativo Dietista Collaboratore Tecnico Collaboratore Tecnico Amministrativo Esecutore Amministrativo	€ 1,25/gg

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è stabilita in euro 1,00 giornalieri per le figure professionali formalmente incaricate di maneggio valori.
5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, l'importo non può superare il valore massimo stabilito dal contratto nazionale.
6. Le parti in sede di accordo annuale sulla ripartizione delle risorse decentrate, verificano la congruità delle attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

Incarico	Categoria	Importo unitario
Responsabile Settore Gestione Risorse Umane	Cat. D	Euro 2.500,00
Istruttore Direttivo Servizi Socio Assistenziali che svolge attività di coordinamento	Cat. D	Euro 2.100,00
Responsabile Sistema Gestione Qualità	Cat. D	Euro 2.500,00

2. Il Direttore Generale adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità.
3. I compensi correlati ai compiti o alle funzioni conferite vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento.
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i compensi vengono erogati in misura proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.
5. I medesimi compensi cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
6. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 9

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

Art. 10

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Dove gli standard regionali ai sensi della L. 22/2002 lo consentano e in presenza di particolari condizioni indicate all'art.53 comma 9 CCNL 16-18, il contingente di contratto può essere elevato fino al 35%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, previo accordo tra le parti.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 11

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

L'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018, dovrà essere oggetto di specifico tavolo negoziale. La destinazione di un'eventuale economia nel Fondo delle Posizioni Organizzative sarà oggetto di specifica contrattazione.

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale) dal o Direttore Generale.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale/organizzativa e comportamento organizzativo, secondo quanto stabilito dal Regolamento Interno adottato dall'Ente. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Una quota pari al 20% del Fondo delle Posizioni Organizzative viene destinata alla retribuzione di risultato.

Art. 13

Orario di lavoro e turnazioni (art. 22 e art. 23, CCNL 2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali e visto l'attività socio-sanitaria svolta dall'Ente, vengono istituiti turni di lavoro, richiamando interamente la normativa di cui all'art. 23 del CCNL 16-18.

Art. 14

Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

(art. 5, Accordo nazionale 19.9.2002 - L. 146/1990 - L. 83/2000)

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Funzioni Locali sono individuati dalle parti con specifico Protocollo d'Intesa.

Art. 15

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e ad eventuali accordi integrativi vigenti.

Contratto Collettivo Integrativo – Parte economica 2017 – 2019**Art. 1****Modalità di ripartizione delle risorse decentrate**

1. Le Parti, dato atto della composizione del fondo per le risorse decentrate Anno 2017, quale risulta dal prospetto, predisposto dall'Amministrazione ed allegato al presente accordo (Allegato A), concordano sulle modalità di ripartizione del fondo medesimo, definite in attuazione dei vigenti contratti collettivi, nazionale e decentrato, quale risulta pure dall'allegato prospetto;

2. Le Parti, dato atto della composizione del fondo per le risorse decentrate Anno 2018, quale risulta dal prospetto, predisposto dall'Amministrazione ed allegato al presente accordo (Allegato B), concordano sulle modalità di ripartizione del fondo medesimo, definite in attuazione dei vigenti contratti collettivi, nazionale e decentrato, quale risulta pure dall'allegato prospetto;

3. Le Parti, dato atto della composizione del fondo per le risorse decentrate Anno 2019, quale risulta dal prospetto, predisposto dall'Amministrazione ed allegato al presente accordo (Allegato C), concordano sulle modalità di ripartizione del fondo medesimo, definite in attuazione dei vigenti contratti collettivi, nazionale e decentrato, quale risulta pure dall'allegato prospetto;

4. Le Parti concordano, per l'anno 2019, di destinare una quota delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate pari ad € 80.000,00 (su base annua, le economie andranno a finanziare la performance) al finanziamento di nuove progressioni economiche con decorrenza 1 dicembre 2019, per i dipendenti in servizio a questa data, nel rispetto dell'art. 6 dell'ipotesi di Accordo relativa al Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2019-2021, sottoscritta in data 19.11.2019. Le Parti concordano, inoltre, di applicare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali anche nell'anno 2020. Le risorse da destinare saranno concordate in sede di accordo economico anno 2020.

5. Le Parti, dato atto della composizione del fondo per le risorse decentrate per le Posizioni Organizzative Anno 2018, quale risulta dal prospetto, predisposto dall'Amministrazione ed allegato al presente accordo (Allegato D), concordano sulle modalità di ripartizione del fondo medesimo, definite in attuazione dei vigenti contratti collettivi, nazionale e decentrato, quale risulta pure dall'allegato prospetto;

6. Le Parti, dato atto della composizione del fondo per le risorse decentrate per le Posizioni Organizzative Anno 2019, quale risulta dal prospetto, predisposto dall'Amministrazione ed allegato al presente accordo (Allegato E), concordano sulle modalità di ripartizione del fondo medesimo, definite in attuazione dei vigenti contratti collettivi, nazionale e decentrato, quale risulta pure dall'allegato prospetto;

7. Le Parti, dato atto del "congelamento" di parte delle risorse stabili dei Fondi risorse decentrate 2017 e 2018, effettuato dal Consiglio di Amministrazione in relazione alla difficile situazione economica vissuta dall'Ente ed al necessario rispetto dei vincoli di bilancio, concordano che tali risorse vengano rese erogabili nei Fondi degli anni successivi, previo accordo tra le parti, anche in maniera frazionata, secondo le risorse che si renderanno disponibili nel rispetto dei vincoli di bilancio;

Parte Pubblica:

Donà Pierluigi

Favero Silvia

Zilio Manola

Daccico Daniela

Parte Sindacale

CGIL FP – Manuela De Paolis

CISL FP - Andrea Ricci

UIL FPL - Stefano Tognazzo

Ion Truican

RSU

Masiero Maristella

Moretti Maria Domenica

Cacco Francesca

Vivian Lara

Borghi Susanna

Martini Francesco

Franceschi Giancarlo

Bertan Angela

Bruni Valeria

Basso Simonetta

Nota a verbale delle Organizzazioni Sindacali in merito alla ripartizione delle risorse decentrate annualità 2017, 2018 e 2019.

Le OO.SS sottoscrittrici del presente accordo evidenziano come le risorse costituenti i fondi del triennio in oggetto siano esclusivamente risorse di parte stabile, su cui l'Amministrazione a vario titolo ha applicato delle decurtazioni non condivise da parte sindacale.

Riconoscendo le difficoltà economiche affrontate dall'Ente, nel tentativo di recuperare nel corso delle prossime contrattazioni le risorse defalcate, recependo le richieste espresse dai lavoratori le parti sindacali convengono sui criteri di ripartizione sopra riportati.

CGIL FP – Manuela De Paolis

CISL FP - Andrea Ricci

UIL FPL - Stefano Tognazzo