

UNIONE DI COMUNI LOMBARDA
“UNIONE DEL DELMONA”
PROVINCIA DI CREMONA



Sede legale: Gadesco Pieve Delmona Via Lonati, 9

Sede decentrata: Gadesco Pieve Delmona Via Roma, 1 (Tel. n. 0372-838463/Fax n. 0372-838464)

unione.delmona@pec.regione.lombardia.it

Codice Fiscale 93058170197 - P. I.V.A. 01645080191 - Cod. IBAN IT91-U-05034-57320-000000001056

Cod. Univoco fatturazione elettronica UFB8RG

VERBALE DI SEDUTA DEL ¹³05.12.2019

OGGETTO: Intesa triennio normativo ed economico 2019/2021 e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

L'anno duemiladiciannove, addì quindici del mese di **dicembre**, alle **ore 09.10**, si sono riunite le delegazioni trattanti, di parte pubblica e sindacale, per la contrattazione sulle seguenti materie:

- ✓ C.C.D.I. triennio normativo ed economico 2019/2021;
- ✓ Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2019: intesa riguardante l'utilizzo.

Sono presenti:

A. per la parte pubblica, deliberazione della Giunta dell'Unione n. 99 del 29.11.2019:

- ✓ **Gorini dott.ssa Luisa** (*Segretario Comunale*);
- ✓ **Cherubelli dott.ssa Monia** (membro esperto in materia di contabilità e risorse umane);

B. per la parte sindacale:

a) Rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie CCNL:

- ✓ **Leoni Cesare** (*CGIL FP*)
- ✓ **Mazzullo Fausto** (*CISL FPS*)

b) R.S.U.:

- ✓ **Riolo Francesco**
- ✓ **Petrina Marta**

C. verbalizzante:

- ✓ **Iottini Rossana**

Le parti, dopo aver constatato la presenza di tutti i componenti, passano a trattare l'argomento posto all'ordine del giorno.

Si discute la parte normativa del contratto triennale e si approva l'ipotesi di contratto decentrato che segue; successivamente si approva la parte economica relativa all'anno 2019.

A) Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Triennio normativo ed economico 2019/2021

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione del Delmona e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato purché con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, nonché al personale comandato da altre amministrazioni presso questo ente, fatta eccezione per gli incaricati ex art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000 ai quali sia corrisposto assegno ad personam onnicomprensivo di indennità di posizione e risultato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia con decorrenza dal 01.01.2019.
3. La sua durata è triennale anche per quanto riguarda i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità del loro utilizzo salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio, a richiesta delle parti;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il bimestre successivo alla data ultima utile per approvare il rendiconto dell'anno solare precedente tranne gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
7. Annualmente la Giunta definisce le attribuzioni facoltative relative alla Parte variabile del Fondo aggiuntive rispetto ai risparmi del Fondo dell'anno precedente.

Art. 2 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa.

Art. 3 Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. La Giunta dell'Ente, annualmente destina ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente; qualora la destinazione riguardasse una quota per finalità assistenziali, questa confluirà ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 unicamente all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta dalla somma dei due fondi "lavoro straordinario 2016" di €. 4.837,78 ed €. 3.500,00 rispettivamente dei Comuni di Persico Dosimo e Gadesco Pieve Delmona. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, eventuali prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati



ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'Ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Pertanto il privato organizzatore deve all'Ente anche il costo del riposo compensativo. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato entro il trimestre successivo al mese di effettuazione.

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

5. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione scritta (fatti salvi i casi di emergenza) del Responsabile del Servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.

7. Nei casi in cui si autorizzino dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del Personale che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

8. L'entrata anticipata rispetto all'orario di servizio non è conteggiata ai fini del lavoro straordinario, salvo in caso di emergenza. Le parti fanno rinvio all'art. 8 del regolamento per la rilevazione delle presenze in servizio dei dipendenti dell'Unione del Delmona.

9. La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui è maturata la prestazione; la liquidazione avviene " per ora" o " per mezz'ora" per difetto.

Art. 5 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Si rimanda all'art. 4 del regolamento per la rilevazione delle presenze in servizio dei dipendenti dell'Unione del Delmona.

ARTICOLO 6 Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero

1. Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con CCNL del 19.09.2002.

2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato è:

Servizi essenziali	Contingenti
stato civile e servizio elettorale	2 addetto
servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme	2 addetti
servizio di polizia municipale	1 addetto
servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi)	2 addetti

3. Le procedure in caso di sciopero sono regolamentate come segue:

- a. i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;
- c. durante lo sciopero i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno

indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regione Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

ARTICOLO 7 Buoni pasto

1. Dal 2020 il "Buono Pasto", di cui agli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. 14.09.2000, sostitutivo del servizio mensa, è riconosciuto al personale che, prestando attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, ne faccia richiesta. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. Il valore massimo del "Buono Pasto" è di € 6,70, non incrementabile ai sensi dell'art. 9 del D.L. n° 78/2010; 2/3 sono a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del dipendente. L'Ente paga il fornitore del servizio convenzionato e trattiene in busta paga l'equivalente di 1/3 del valore del buono pasto.

Art. 8 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione è impegnata a dare completa applicazione alle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio nonché per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano di informazione e formazione a tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 9 Incarichi di posizione organizzativa. Retribuzione di posizione, graduazione e pesatura conferimento incarichi e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti sono stati prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.
2. Le parti prendono atto che con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 102 del 29/11/2019 è stato approvato il Regolamento per gli incarichi di posizioni organizzative.
3. L'Unione del Delmona è ente senza dirigenza pertanto non applica la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio dell'ente.

Art. 10 Retribuzione di risultato

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.).
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente (fatta eccezione per eventuali incarichi ex art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000 destinatari di assegno ad personam onnicomprensivo), viene destinata una quota pari al 25 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O..
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.
5. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.
6. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.



7. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997 e dell'articolo 1, comma 1091, legge 145/2018 relativi al maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI.

8. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 11 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i seguenti istituti:
 - **indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);**
 - **indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);**
 - **compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016–2018);**
 - **indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);**
 - **compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);**
 - **progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)**
2. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, dovranno essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
6. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
7. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

Art. 12 Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, rientrano nel fondo delle risorse decentrate come individuato all'art. 11, comma 1. Esse sono quantificate per l'anno 2019, in via previsionale, nell'importo di € 9.016,80 che sarà oggetto di revisione a consuntivo a seguito di esatta definizione dei costi.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (e pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo



ruolo/mansioni.

4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

5. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

6. L'erogazione dell'indennità al personale non amministrativo, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

7. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di basso disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli atmosferiche, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

8. L' indennità per basso disagio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

10. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, agente contabile o sub-agente nella sola eventualità in cui al dipendente interessato non sia già riconosciuta l'Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018.

11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo	Importo previsto
A	Personale esposto a rischio e a basso disagio – al di	€ 1,30 su 6 gg	€ 3.619,20
	Personale esposto a rischio e a basso disagio – al di	€ 1,50 su 5 gg	
B	Personale esposto a basso disagio – al di	€ 1,00	€ 2.496,00
C	Personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00	€ 0,00

Eventuali economie confluiscono nel budget annuale performance.

Art. 13 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità rientrano nel totale del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018. A esse è destinato per l'anno 2019 l'importo di € 15.168,00. Le parti prendono atto che per gli anni 2020 e 2021, l'importo massimo annuo destinato all'Indennità per specifiche responsabilità ammonta ad €. 16.432,00. Nell'anno 2020 si procederà alla pesatura e parametrizzazione economica delle responsabilità.

2. L'indennità disciplinata dall'art. **70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D**. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL

21.5.2018.

3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto sostanziale, ma anche formale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

4. I provvedimenti di attribuzione delle responsabilità di cui al precedente comma sono adottati da ciascun responsabile di servizio, previo confronto con il Segretario dell'Ente. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

GRADO BASSO	Punti da 30 a 39	€ 875,00
	Punti da 40 a 49	€ 1.125,00
GRADO MEDIO	Punti da 50 a 59	€ 1.375,00
	Punti da 60 a 69	€ 1.625,00
	Punti da 70 a 79	€ 1.875,00
GRADO MEDIO - ALTO	Punti da 80 a 89	€ 2.125,00
	Punti da 90 a 96	€ 2.300,00
GRADO ALTO	Punti da 97 a 100	€ 2.500,00

5. La pesatura sarà effettuata da parte del Responsabile del servizio congiuntamente al Segretario dell'Ente e dovrà avvenire attraverso un sistema che declini specificamente i seguenti fattori di valutazione:

A. Responsabilità di sistemi relazionali complessi con grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti:

- Responsabilità sistemi relazionali esterni – Istituzioni/Enti (max 5 punti)
- Responsabilità sistemi relazionali Interni (max 5 punti)
- Responsabilità sistemi relazionali Esterni - comportanti situazioni di stress (max 20 punti)

B. Responsabilità istruttoria graduando il punteggio in base ai seguenti indicatori:

- a. Aggiornamento personale rispetto alla complessità quadro normativo (max 10 punti)
- b. Grado di autonomia per competenze tecniche e applicazione aggiornamenti normativi (max 10 punti)
- c. Capacità di programmare ed avviare e perfezionare i procedimenti in tempo utile per acquisire lavori, beni e servizi secondo necessità ricorrenti o su nuova disposizione normativa o secondo la tempistica fissata dal Responsabile di Area (max 10 punti)

C. Responsabilità procedimenti di spesa - Assunzione di funzioni delegate in via continuativa (Capacità di gestire l'intero procedimento - dalla preparazione atti, alla stesura del contratto, per affidamento forniture di beni, lavori e servizi anche su piattaforme elettroniche (ARCA Sintel/MePA) /Assunzione di funzioni delegate in via continuativa:

- a. Importo base di gara fino a € 5.000,00 o svolgimento in via continuativa di una funzione delegata (max 10 punti)
- b. Importo base di gara fino da € 5.001,00 a € 40.000,00 o svolgimento in via continuativa di due funzione delegata (max 20 punti)
- c. Importo base di gara fino oltre € 40.000,00 o svolgimento in via continuativa di funzioni delegate in numero superiore a due (max 25 punti)

D. Coordinamento squadre/personale (max punti 15)

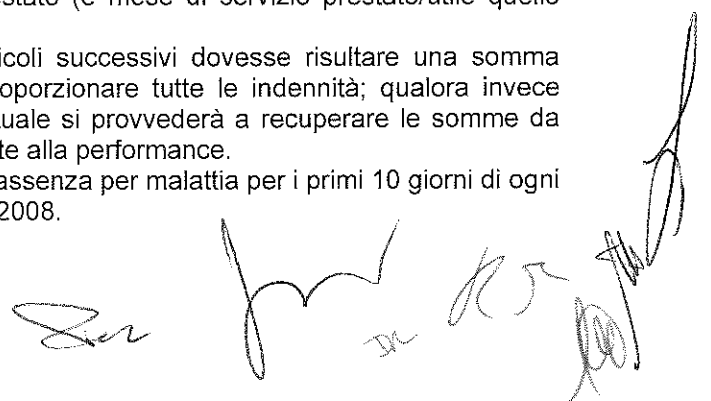
come da scheda allegata.

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorra tale fattispecie al dipendente è attribuita la sola indennità di valore economico più elevato.

7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, sono soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

8. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare tutte le indennità; qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e dalle somme destinate alla performance.

9. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.



10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

11. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 14 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui al comma 1, è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

Descrizione specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Importo
Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa	€ 350,00
Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale	€ 150,00
Ufficiali Elettorali	€ 350,00
Responsabile dei Tributi	€ 350,00

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili fra loro; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

12. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente entro il mese di giugno dell'anno successivo. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

13. L'indennità per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies comma 2) è assegnabile qualora il dipendente non benefici di indennità ex art. 70 quinquies comma 1 di valore economico più elevato.

14. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

15. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

16. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 15 Indennità per il personale della Polizia locale

1. **L'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, **in via continuativa**, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Si considera giornata di servizio esterno quella in cui il dipendente abbia effettuato la prestazione lavorativa all'esterno per almeno l'**75 %** dell'orario lavorativo.

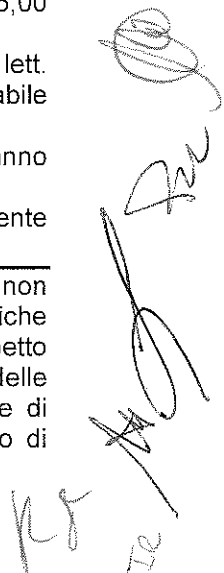
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno per presuntivi giorni 286 pari ad euro 286,00 annui.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro né con l'indennità di cui all'art. 14.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo, sulla base delle dichiarazioni del responsabile del servizio.

6. La disciplina dell'indennità di servizio esterno trova applicazione a far data dalla stipula del presente contratto integrativo.

7. Le parti convengono di attribuire **l'indennità di funzione** unicamente nel caso di attribuzione non soltanto sostanziale, ma anche formale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun responsabile di servizio, previo confronto con il Segretario dell'Ente. La relativa pesatura terrà conto del grado di rivestito, secondo la seguente scala:



Istruttore C	Massimo € 1.875,00
Istruttore Direttivo D	Massimo € 2.400,00
Istruttore Direttivo D3	Massimo € 2.500,00

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, sono soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

9. L'indennità in trattazione non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 13.

10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 in presenza delle quali l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

13. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 rientrano nel fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

Art. 16 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

La disciplina della progressione economica orizzontale è disciplinata da apposito regolamento. La progressione va misurata sulla base degli effettivi risultati. Le parti concordano che nel corso delle annualità 2020 e 2021 si procederà ad attribuire progressioni economiche orizzontali, nel limite di € 7.000,00 (settemila/00) annui.

Art. 17 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018)

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione.

3. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
- b. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- c. compensi incentivanti gestione entrate (art. 1, c. 1091 L.nr. 145 30.12.2018).

Art. 18 Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

2. Per essere ammessi al processo di ripartizione occorre ottenere una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione, senza tener conto delle fattispecie previste dall'art. 9, comma 3 del Decreto Legislativo n°150/2009 in merito si rimanda al Regolamento di disciplina performance approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 103 del 29/11/2019.

3. Al 10% del personale valutato positivamente ai sensi degli artt. 29-30 del predetto Regolamento è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

4. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.

Art. 19 Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 20 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro e del benessere del lavoratore.
 - d. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - f. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 21 Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

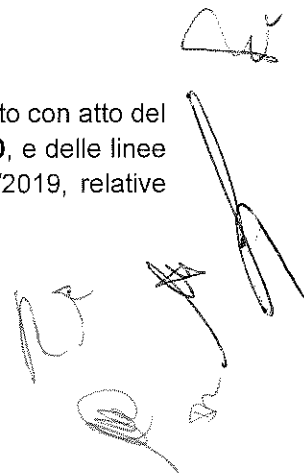
Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse assegnate, qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

B) Parte Economica: Fondo 2019.

RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI

Le parti prendono atto della costituzione del **fondo produttività anno 2019**, determinato con atto del Responsabile Finanziario n. 481 - 46 del 03/12/2019, nell'importo complessivo di **€ 124.961,60**, e delle linee di indirizzo, determinate dalla Giunta dell'Unione con propria deliberazione n. 99 del 29/11/2019, relative all'utilizzo ed alla destinazione del fondo risorse decentrate, costituite come segue:

- ✓ Parte stabile: € 75.279,22;
- ✓ Parte variabile: € 49.682,38.



La parte variabile è costituita come segue:

- ✓ per € 40.000,00 – **Importi stimati** - Risorse da specifiche disposizioni di legge (accertamento tributi secondo i limiti di legge e incentivi tecnici;
- ✓ per € 3.717,38 – Risparmio straordinario 2018;
- ✓ per € 5.965,00 – Integrazione dell'1,2% del Monte Salari anno 1997.

La costituzione del fondo sarà verificata a consuntivo nel rispetto dei limiti delle norme vigenti.

Si prende atto che le spese sostenute per progressioni ed indennità di comparto ammontano a complessivi € 37.771,83, come di seguito specificate:

Progressioni economiche orizzontali pregresse

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo	D2	2	1.123,61 €
Istruttore Amministrativo – Tecnico – di Vigilanza	C3 – C5	10	17.968,42 €
Collaboratore Professionale	B3 - B7	5	1.785,31 €
Esecutore *	B1 - B6	6	6.308,50 €
TOTALE			27.185,84 €

L'indennità è liquidata mensilmente per tredici mensilità.

Gli eventuali risparmi confluiscono nel Fondo premi correlati alla performance.

INDENNITA' DI COMPARTO

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo	D2	2	1.126,80 €
Istruttore Amministrativo – Tecnico – di Vigilanza	C3 – C5	10	4.904,95 €
Collaboratore Professionale	B3 - B7	5	2.134,80 €
Esecutore *	B1 - B6	6	2.419,44 €
TOTALE			10.585,99 €

L'indennità è liquidata mensilmente per dodici mensilità.

Gli eventuali risparmi confluiscono nel Fondo premi correlati alla performance.

Si concordano le seguenti indennità:

1. INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO:

Personale esposto a rischio e a basso disagio

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Esecutore	B1	1	361,92 €
Collaboratore professionale	B3	4	1.447,68 €
Esecutore *	B4	2	723,84 €
Esecutore *	B5	2	723,84 €
Collaboratore professionale	B7	1	361,92 €
TOTALE			3.619,20 €

L'indennità è liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Per l'anno 2019 il conguaglio fra i predetti importi e gli acconti erogati mensilmente, sarà effettuato entro il 31/03/2020.

Gli eventuali risparmi confluiscono nel Fondo premi correlati alla performance.

Personale esposto a basso disagio

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Collaboratore professionale	B3	4	1.248,00 €
Esecutore *	B4	2	624,00 €
Esecutore *	B5	1	312,00 €
Collaboratore professionale	B7	1	312,00 €
TOTALE			2.496,00 €

L'indennità è liquidata in un'unica soluzione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il 30 giugno dell'anno solare successivo.

Gli eventuali risparmi confluiscono nel Fondo premi correlati alla performance.

* PER IL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI MANUTENTIVI ESTERNI E ALLA GUIDA DI SWOARBUS IL CONTRATTO INDIVIDUALE STIPULATO CON IL COMUNE DI PERUGIA DOVREBBE LA CATEGORIA "COLLABORATORE PROFESSIONALE"

2. COMPENSO PER PARTICOLARI SPECIFICHE RESPONSABILITA':

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo	D2	1	2.500,00 €
Istruttore Tecnico	C5	1	2.500,00 €
Istruttore Amministrativo	C5	4	5.864,00 €
Istruttore Tecnico e Tributi	C4	2	2.744,00 €
Istruttore di Vigilanza	C3	1	1.560,00 €
TOTALE			15.168,00 €

L'indennità è liquidata in un'unica soluzione entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Gli eventuali risparmi confluiscono nel Fondo premi correlati alla performance.

Il fondo 2019 per specifiche disposizioni di legge è stimato come segue:

Fonte	Importo
Art. 67 c.3 lett. c CCNL 21/05/2018 incentivi per funzioni tecniche	€ 30.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c CCNL 21/05/2018 Incentivi	



Handwritten signatures and initials, including 'CR' and 'K.P.', are visible on the right side of the page.

per recupero TARI e IMU secondo i limiti di legge	€ 10.000,00
---	-------------

Si prende pertanto atto che la parte destinata ai premi correlati alla performance ammonta a complessivi € 25.906,57, formata da € 16.224,19 parte stabile, € 3.717,38 dalle risorse variabili da risparmio fondo straordinario anno 2018, € 5.965,00, risorse variabili – fondo facoltativo 1,2% monte salari, nonché da eventuali economie da indennità diverse.

La parte destinata alla performance nonché dalle economie da altri istituti sarà destinata come segue:

- ✓ Performance organizzativa fino a massimi € 5.500,00 annui;
- ✓ Performance individuale: parte restante del fondo.

La seduta termina alle ore **09.20**.

I membri della Delegazione Trattante

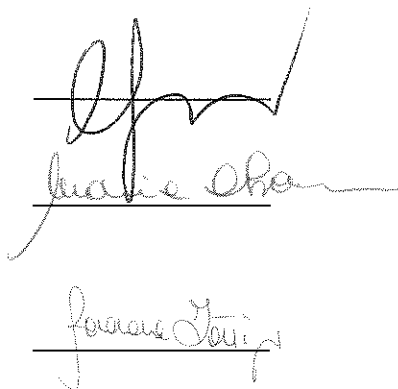
Parte pubblica

Gorini Dott.ssa Luisa

Cherubelli dott.ssa Monia

Verbalizzante

Iottini Rossana



Three handwritten signatures in cursive script, each written over a horizontal line. The first signature is for Gorini, the second for Cherubelli, and the third for Iottini.

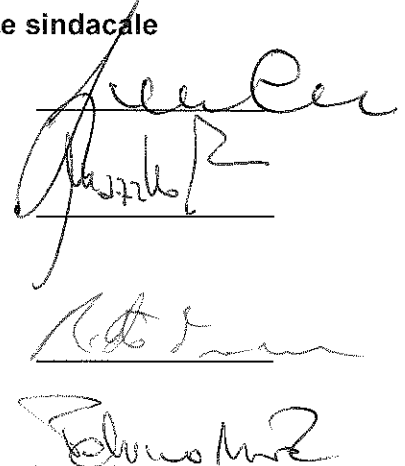
Parte sindacale

Leoni Cesare

Mazzullo Fausto

Riolo Francesco

Petrina Marta



Four handwritten signatures in cursive script, each written over a horizontal line. The signatures correspond to Leoni, Mazzullo, Riolo, and Petrina.