



COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO
Provincia di Modena

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Il giorno 17 dicembre 2020, alle ore 14:30 in modalità di videoconferenza si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato a valere per la parte economica relativa all'anno 2020, del personale dipendente dell'ente, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzioni Locali.

La Giunta comunale con deliberazione n. 150 del 24 dicembre 2020 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva della Pre intesa raggiunta fra le Parti il 17/12/2020

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2018 la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

Giovanelli Giampaolo
Mucciarini Marilena

Direttore Area Servizi Istituzionali
Responsabile Servizio Personale

La Delegazione trattante di parte sindacale è così costituita:

- firmatarie del C.C.N.L.:
Per le Rappresentanze sindacali territoriali

Pasquesi Claudio
Torricelli Sabrina

Rappresentante FP CGIL
Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

- dell'ente:
Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie

Gandolfi M. Cristina
Andreoli Nadia
Ferrari Cinzia
Croci M. Rosa

RSU FP - CGIL
RSU FP - CGIL
RSU FP - CGIL
RSU CISL - FP

Le Parti,

Premesso

- In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo,
- Il CCNL ha introdotto rilevanti innovazioni, sia nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'anno 2018, che al relativo utilizzo, con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNLL stipulati fino all'anno 2010,
- In data 20 dicembre 2019 le Parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in applicazione delle disposizioni citate di parte giuridica per il biennio 2019 – 2020 e di parte economica per l'anno 2019.
- Il presente Contratto Decentrato (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale citato all'adeguamento di parte economica del Fondo destinato alle risorse decentrate per l'anno 2020

e alla assegnazione delle risorse disponibili agli istituti contrattuali del trattamento accessorio, oggetto di contrattazione.

Il Comune di Pavullo ha approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance adeguato ai principi del D. Lgs. 150/2009, come modificati dal D. Lgs. 74/2017 e dal CCNL 21/5/2018, su schema omogeneo adottato dall'Unione dei Comuni del Frignano per tutti gli enti.

Sono stati oggetto di contrattazione i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, come previsto dall'art. 7 del CCNL. e il sistema di misurazione e valutazione è stato allegato al CCDI del 20.12.2019.

La grave situazione di emergenza epidemiologica provocata dal diffondersi del virus COVID-19 ha condizionato la partecia realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione e i progetti inseriti nel PEG 2019-2021.

Nel mese di novembre la Giunta comunale ha aggiornato e modificato il PEG 2020 – 2022 adeguandolo e rendendolo coerente con il mutato contesto organizzativo e generale.

Il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge 58/2019, all'art. 33, comma 2 ha modificato la disciplina delle assunzioni di personale dei Comuni, rimandando a un successivo Decreto la applicazione pratica delle disposizioni relative ai criteri e alle modalità per la determinazione del budget assunzionale, ed ha previsto l'adeguamento del limite del trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Il personale in servizio al 31.12.2018 era costituito da 87 dipendenti, dei quali 75 a tempo indeterminato e 12 a tempo determinato.

Sono in servizio attualmente 86 dipendenti, dei quali 70 a tempo indeterminato e 16 a tempo determinato. Sono in fase di avvio le procedure selettive per la copertura di quattro posti vacanti in organico, ad oggi bloccate dall'emergenza epidemiologica da COVID-19. Le assunzioni a tempo indeterminato verranno disposte nel 2021 e sostituiranno in buona parte le spese attualmente sostenute per assunzioni a tempo determinato disposte per garantire le funzioni fondamentali dell'ente: Servizi Demografici, Servizi educativi alla prima infanzia, Lavori Pubblici, manutenzioni strade, patrimonio, ecc.

Nella costituzione del Fondo l'amministrazione ha inteso rispettare il principio di invarianza della spesa rispetto al limite relativo all'anno 2016 e determinato per l'anno 2018.

Tutto ciò premesso e considerato,

Le Parti convengono e stipulano quanto segue:

- Di quanto stabilito all'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri aggiuntivi non previsti;
- Che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenuti sostituiscono e superano le clausole e i criteri definiti nel CCDI del 20.12.2019 laddove in contrasto;
- Che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'Organo di revisione contabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta del Comune di Pavullo n.F. per l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;



- Ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine di prevenire conflitti e controversie.
- Alla risoluzione delle possibili controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 21.5.2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CCDI a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- A sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente che consenta alle parti, nella chiara distinzione delle prerogative di ruolo di definire un corretto modello di relazioni.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo disciplina la destinazione delle risorse decentrate demandate alla contrattazione decentrata relativi al personale non dirigente dipendente del Comune di Pavullo n.F. ai fini economici per l'anno 2020.
2. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal C.C.N.L. e dal presente accordo.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica al personale dipendente del Comune di Pavullo n.F., di qualifica non dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. L'approvazione e sottoscrizione del presente Contratto da parte della Delegazione trattante di parte sindacale è subordinata all'approvazione dell'ipotesi di accordo da parte della maggioranza del personale in servizio presso l'ente al momento della votazione.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto.
4. Gli effetti normativi del presente contratto restano in vigore sino alla stipula di nuove disposizioni decentrate modificativi o integrativi degli stessi.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, da consegnare a mano, inviare per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione

autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto fra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del Contratto Decentrato Integrativo per i dipendenti del Comune di Pavullo n.F.
2. Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali si richiama l'art. 4 e seguenti del CCDI del 20.12.2019.

Art. 5 – Smart working

1. La gestione della fase emergenziale dei mesi di chiusura da marzo 2020 ha favorito l'attivazione del lavoro agile – smart- working straordinario che l'Amministrazione ha introdotto prevalentemente per il personale degli uffici e anche del personale educativo degli asili nido, consentendo di mantenere un contatto con le famiglie e i bambini a distanza.
2. Successivamente alla prima fase ora il lavoro agile è utilizzato a rotazione prevalentemente fra il personale degli uffici, consentendo di conciliare i tempi di vita e tempi di lavoro e la cura della famiglia, riducendo la presenza contemporanea dei dipendenti negli uffici.
3. L'Amministrazione si impegna ad emanare linee di indirizzo a integrazione di quelle approvate per la gestione del lavoro agile straordinario, al fine di disciplinare l'istituto in via ordinaria come da indicazioni del Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Art. 6 - Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario è regolata dagli artt. 14 e 38 dei CC.CC.NN.LL 01/04/1999 e 14/09/2000, non può rappresentare un fattore ordinario di programmazione del lavoro, deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni e imprevisti altrimenti non risolvibili.
2. Dal mese di febbraio 2020 sono state rese prestazioni straordinarie riferite alla gestione dell'emergenza epidemiologica a supporto della Protezione Civile e del COC -Centro Operativo di Protezione Civile.
3. Le prestazioni sono oggetto di liquidazione del compenso, finanziate e rimborsate da altri enti: Regione Emilia Romagna, ecc. in eccedenza al limite contrattualmente previsto e non considerate nel limite del CCNL 1.4.1999.

Art. 7 – Fondo risorse decentrate – art. 67 CCNL 21/5/2018

1. A decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito annualmente secondo la disciplina dell'art. 67 del C.C.N.L.
2. La quantificazione annuale del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL, finanziate a bilancio, è di competenza dell'Amministrazione e deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.
3. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dall'art. 68 del CCNL, che indica al 2. comma la destinazione delle risorse annualmente disponibili finalizzate a

compensare la performance organizzativa e individuale, lo svolgimento di specifiche funzioni e attività, le progressioni economiche relative all'anno di riferimento.

4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti sulla base del sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente.
5. Il Comune di Pavullo n.F. ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ente e individuale, riferito a tutto il personale dipendente dell'ente: Segretario (Dirigente), Responsabili titolari di P.O. e personale non titolare di P.O. adeguato ai principi del D. Lgs. 150/2009 e del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 74/2017. Il documento è stato oggetto di confronto e approvazione da parte delle Rappresentanze sindacali, approvato dalla Giunta comunale. Si allega copia del documento alla presente intesa.
6. Alla performance individuale è destinata una quota complessiva pari almeno al 30% delle risorse del Fondo di cui all'art. 67, comma 3.
7. Il premio individuale può essere riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno sei mesi di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche in caso di assunzione in corso d'anno sono necessari almeno sei mesi di effettivo servizio.
8. Per i dipendenti a tempo determinato occorre essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni ed essere stati in servizio effettivo almeno sei mesi continuativi nell'anno di riferimento.
9. Al personale assunto a tempo determinato a cui è riconosciuto un assegno ad personam non spetta alcun premio.
10. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato assunti a tempo indeterminato vengono sommati i periodi di servizio prestati purchè non vi sia interruzione del servizio.
11. Il personale educativo e i collaboratori/esecutori nei servizi alla prima infanzia – asili nido a tempo determinato debbono essere titolari di un contratto di lavoro per l'anno scolastico che sia pertanto iniziato l'anno precedente a quello di riferimento. Anche per questi tempi determinati sono richiesti 180 giorni – 6 mesi di effettivo servizio.
12. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo del premio individuale da parte dei medesimi enti nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio base relativo alla categoria giuridica di inquadramento. E' impegno dell'Amministrazione attivarsi affinché l'ente utilizzatore del dipendente comandato riconosca allo stesso l'incentivo del premio individuale prevedendo le risorse all'interno del proprio fondo.
13. L'erogazione del premio può avvenire solo a conclusione del processo di valutazione come disciplinato dal sistema adottato dall'ente.

Art. 8 – Compensi derivanti da specifiche norme di legge

1. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate a incentivare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici che opererà sia per le Posizioni Organizzative che per gli altri dipendenti dei seguenti compensi:
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali di cui all'art. 56 ter del CCNL da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;

- incentivo per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016, come modificato dal D. lgs. 56/2017);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI, IMU e TARI (art. 59 comma 1, lett. p, D. lgs. 446/1997, Legge 145/2018).
2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto fra i due emolumenti. Il confronto tra i due elementi viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento delle attività indicate vengono saldati dal Servizio Gestione Risorse Umane sulla base del provvedimento di liquidazione adottato dal Responsabile competente sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti o accordi.
 3. I parametri di assorbimento saranno definiti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo per i compensi riferiti all'annualità 2019 (data di sottoscrizione del CCDI) e successive.
 4. Tale meccanismo prevede una detrazione progressiva da applicare alla produttività individuale spettante al dipendente come segue:

Importo incentivi	Decurtazione	Premio spettante
Sino a € 300,00	0%	100%
Oltre € 300,00 fino a € 500,00	5,00%	95,00%
Oltre € 500,00 fino a € 1.000,00	15,00%	85,00%
Oltre € 1.000,00 fino a € 1.500,00	25,00%	75,00%
Oltre € 1.500,00 fino a € 2.000,00	35,00%	65,00%
Oltre € 2.000,00 fino a € 2.500,00	45,00%	55,00%
Oltre € 2.500,00 fino a € 3.000,00	55,00%	45,00%
Oltre € 3.000,00 fino a € 3.500,00	65,00%	35,00%
Oltre € 3.500,00 fino a € 4.000,00	75,00%	25,00%
Oltre € 4.000,00	85,00%	15,00%

5. Gli oneri relativi all'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Art. 9 - Differenziale del premio individuale – art. 69 CCNL 21/5/20186

1. La maggiorazione del premio di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art. 69 del Contratto citato, sarà pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 15% del personale in servizio 31/12 di ciascun anno.
2. Nell'ambito della predetta percentuale spetta a ciascun Responsabile/Dirigente l'individuazione dei beneficiari in proporzione al personale assegnato.



3. Il budget per l'attribuzione della maggiorazione di cui al capoverso precedente è determinato per l'anno 2020 in € 4.500,00.

Art. 10 – Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria

– art. 16 CCNL 21/5/2018

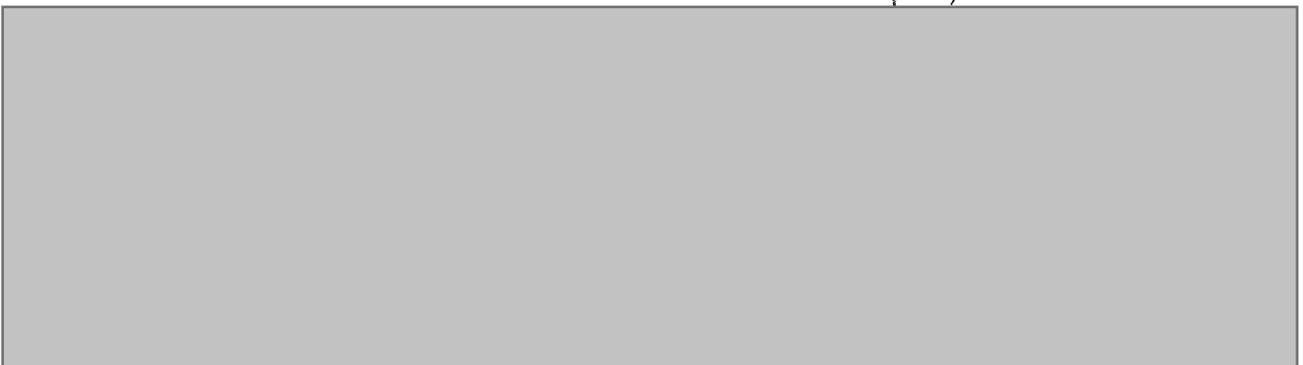
1. Il Comune di Pavullo n.F. ha approvato con deliberazione di G.C. n. 138 del 27/12/2018 il Regolamento per la disciplina dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria che si allega al presente Accordo.
2. Per l'anno 2020 sono assegnate risorse di parte fissa ad € 15.000,00.

Art. 11 - Principi generali

1. Con il CCDI del 20.12.2019 le Parti hanno definito agli art. 17 e 18 i criteri per il riconoscimento delle "indennità condizioni di lavoro" che intendono integralmente richiamati.
2. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
3. Le indennità riconosciute dal 2019, sostitutive in buona parte di compensi/trattamento accessorio erogate in precedenza e già finanziati nel Fondo: condizioni di lavoro – attività disagiate, esposte a rischi, reperibilità, specifiche responsabilità, hanno avuto un carattere di sperimentality e le parti hanno convenuto di verificarne dopo un anno le ricadute in termini organizzativi e di riconoscimento al personale nel rispetto dei limiti delle risorse assegnate.
4. Le attività dei servizi comunali sono state riorganizzate nel 2020 e con la riattivazione dei servizi educativi e scolastici è emersa la necessità di attuare rigidi protocolli di sicurezza che giustificano il riconoscimento dell'indennità condizione di lavoro riferita al disagio anche agli Autisti di scuolabus.
5. Si determina una indennità giornaliera in via ordinaria di € 2,00 che potrà essere adeguata in aumento a fronte di servizi diversi resi a supporto del Servizio Lavori Pubblici e Protezione Civile.

Art. 12 – Costituzione Fondo e assegnazione delle risorse decentrate

1. Si riporta di seguito la costituzione del Fondo destinato alle risorse decentrate anno 2020.
2. Si allega al presente accordo prospetto riepilogativo delle modalità seguite per la costituzione del Fondo e dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa riferiti all'anno 2016, comprensivo del costo annualmente sostenuto a titolo di retribuzione di posizione e di risultato riconosciuta ai titolari di posizioni organizzative e alla retribuzione di posizione e aggiuntiva riconosciuta al Segretario Generale.



COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		UTILIZZO DEL FONDO	
RISORSE STABILI art. 67 comma 2		SOMME NON DISPONIBILI (art. 68 comma 1)	
Importo unico consolidato 2017	242.575,00 €	Progressioni orizzontali	72.360,00
Incremento € 83,2 per dip. al 31/12/15 - art. 67 co. 2 lett. a	6.739,00 €	Indennità di comparto	33.342,00
Differenziale P.E.O. - art. 67 co. 2 lett. b	3.430,00 €	Indennità pers. Educativo	9.700,00
RIA e ad personam cessati 2017 - art. 67 co. 2 lett. c	3.669,00 €	Indennità ex VIII q.f.	-
Risorse decurtate per trasferimento di personale - art. 67 co. 2 lett. e	-1.224,00		
Riduzione permanente lavoro straordinario - art. 67 co. 2 lett. g	0,00		
TOTALE RISORSE STABILI	255.189,00	<i>Totale somme non disponibili</i>	115.402,00
RISORSE VARIABILI art. 67 comma 3		SOMME DISPONIBILI DA DESTINARE	
TOTALE RISORSE VARIABILI	24.161,84		163.948,84
Art. 67 comma 4 CCNL 21/5/2018 (max 1,2% m.s. 1997)	18.641,00	DESTINAZIONE SOMME DISPONIBILI (Art. 68 comma 2)	
Art. 67 c. 5 lett. a) - conseguimento obiettivi PEG	0,00	Rischio	
Risparmi lavoro straordinario anno precedente	0,00	Disagio	
Compenso messi notificatori	300,00	Maneggio valori	21.800,00
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione (art.43 L. 449/1997 ecc.)	3.974,00	Indennità condizioni lavoro	21.000,00
Frazioni RIA anno precedente (art. 67 c. 3, lett. d)	1.246,84	Indennità particolari responsabilità - specifiche responsabilità	14.500,00
		Reperibilità	1.000,00
		Turno - magg. festive	15.000,00
		Progressioni economiche art. 68, c.1 anno 2020	4.500,00
		Differenziale premio individuale	67.019,84
		Performance collettiva	28.208,00
		Performance individuale	173.027,84
		USCITE CONTRATTATE	
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		SPESA A DESTINAZIONE VINCOLATA	
DLGS 50/2016 art. 113 INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	7.000,00	DLGS 50/2016 art. 113 INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	7.000,00
INCENTIVI RECUPERO IMU e TARI	20.000,00	INCENTIVI RECUPERO IMU e TARI	20.000,00
Compensi Istat	0,00	Compensi Istat	0,00
Risparmi fondo anno precedente	9.379,00	Compenso Messo notificatore	300,00
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	36.379,00	TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	27.300,00
TOTALE COMPLESSIVO	315.729,84	TOTALE COMPLESSIVO	315.729,84

Potenuali decurtazioni per superamento limiti art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017

Pavullo n.F. 17 dicembre 2020

La Delegazione trattante di parte pubblica:
Giovanelli Giampaolo

Mucciarini Marilena

La Delegazione delle Rappresentanze sindacali:
Pasquesi Claudio

Torricelli Sabrina

le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:
Gandolfi Maria Cristina

Andreoli Nadia

Ferrari Cinzia
Croci Maria Rosa

Direttore Area Servizi Istituzionali

Responsabile Servizio Gestione Risorse Umane

Rappresentante FP CGIL

Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

RSU FP - CGIL

RSU FP - CGIL

RSU FP - CGIL

RSU CISL FP

