

AGENZIA
PER IL DIRITTO ALLO STUDIO
UNIVERSITARIO DELL'UMBRIA

PREINTESA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
2020-2022

Il giorno **27 ottobre 2020**, ha avuto luogo l'incontro tra:

- l'Amministrazione dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente delegato alla firma, Dott. Stefano Capezzali, Dirigente del Servizio "Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e risorse comuni" e dal componente Dott. Gianluca Sabatini, Dirigente del Servizio "Lavori, sicurezza, provveditorato e patrimonio"

e

- le Rappresentanze sindacali come in calce riportate

richiamati i Contratti Collettivi Nazionali del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21/05/2018;

richiamati il D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e il D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;

richiamato il Decreto del Direttore generale n. 86 del 26/10/2020 avente ad oggetto "*Contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto e della dirigenza: linee guida ed indirizzi per la costituzione, ripartizione e destinazione dei fondi decentrati - anno 2020 e per il contratto collettivo integrativo del comparto - triennio 2020-2022*";

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per gli equilibri di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

confermata la volontà di proseguire nell'individuazione di azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dipendenti dell'ADISU, cercando al contempo di raffozzarne le politiche di sostegno e di sviluppo;

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la seguente preintesa concernente il CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI 2020-2022, che si riporta in allegato.

Perugia, 27 ottobre 2020

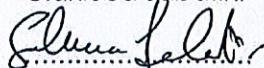
Per l'Agenzia per il diritto allo studio universitario

Per la RSU

Stefano Capezzali

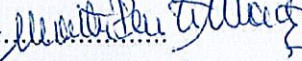
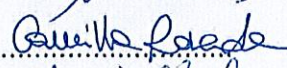
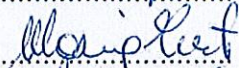
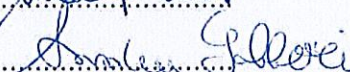


Gianluca Sabatini



Nome e Cognome

Firma

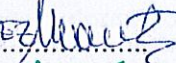

MARTA PREITE MARTINEZ	
CAMILLA POVERA	
MARZIA TESTI	
ANDREA GALLETI	

Per le OO.SS.

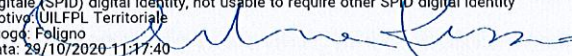
Sigla

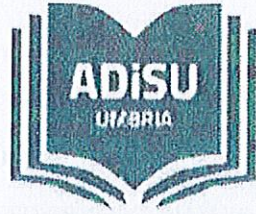
Nome e Cognome

Firma

CISAL-CSA	MARTA PREITE MARTINEZ	
FP-CGIL	SILVIA PANSOLINI	

Firmato digitalmente da: ANDREA RUSSO
Limitazioni d'uso: Explicit Text: Certificate issued through Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) digital identity, not usable to require other SPID digital identity
Motivo: UILFPL Territoriale
Luogo: Foligno
Data: 29/10/2020 11:17:40





AGENZIA
PER IL DIRITTO ALLO STUDIO
UNIVERSITARIO DELL'UMBRIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
2020-2022

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Durata e validità

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 4 - Repertorio accordi sindacali

Articolo 5 - Servizi pubblici essenziali

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Articolo 6 - Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Articolo 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

Articolo 8 - Differenziazione del premio individuale

Articolo 9 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Articolo 10 - Indennità condizioni di lavoro

Articolo 11 - Indennità per specifiche responsabilità

Articolo 12 - Banca delle ore

Articolo 13 - Lavoro straordinario - limite massimo individuale annuo

Articolo 14 - Indennità di reperibilità

Articolo 15 - Turnazioni

Articolo 16 Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino rinvio alla contrattazione collettiva

Articolo 17 Correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/premio correlato alla performance

Articolo 18 Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative

Articolo 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

TITOLO IV - CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 20 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 21 - Disposizioni in merito alla durata della pausa obbligatoria

Articolo 22 - Orario multiperiodale

Articolo 23 - Orario di lavoro e media settimanale

Articolo 24 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Articolo 25 - Welfare integrativo

TITOLO V - NORME FINALI

Articolo 26 - Interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo

Articolo 27 - Norma di rinvio

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) riguarda tutto il personale appartenente alle categorie professionali dipendente dall'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario (ADiSU) cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali.
2. Il presente CCI si applica, altresì, al personale delle categorie professionali in servizio in posizione di comando presso le strutture dell'ADiSU, ancorché proveniente da altri comparti di contrattazione, per gli aspetti funzionali connessi alla prestazione lavorativa.

Articolo 2 Durata e validità

1. Il presente CCI ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'articolo 7, comma 4 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.
2. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta in relazione ad istituti oggetto di specifica disciplina.
3. Le disposizioni mantengono la propria efficacia fino a quando non saranno sostituite da un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti ribadiscono e condividono che il sistema delle relazioni sindacali, regolato dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Le parti condividono che nell'ambito delle corrette relazioni sindacali si perseguano i principi di semplificazione e trasparenza nell'azione amministrativa, avvalendosi di strumenti di dematerializzazione e digitalizzazione.
3. Le parti condividono, inoltre, l'obiettivo del consolidamento di un sistema di confronto sulle tematiche del rapporto di lavoro e di un sistema di relazioni sindacali che accompagni la gestione delle regole ribadendo il pieno e reciproco riconoscimento del proprio ruolo negoziale, nel rispetto delle prerogative datoriali e della RSU nelle materie previste dal CCNL e dalla legge.
4. Al fine di rendere praticabili i principi sopra enunciati, le parti concordano sulla fondamentale importanza che riveste nei rapporti con il personale e con le organizzazioni sindacali la condivisione degli obiettivi e l'acquisizione del consenso al fine di avviare un confronto sereno e costruttivo sui criteri mirati a riconoscere sia in termini economici sia di progressione di carriera, il merito e l'impegno personale, nonché, un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio rivolto ai cittadini. A tal fine, la partecipazione sindacale gioca un ruolo essenziale, ed in particolar modo della RSU, in quanto soggetto rappresentativo, eletto e riconosciuto, per il confronto e la condivisione sugli strumenti tecnici, anche legislativi e contrattuali, necessari all'attuazione dei predetti criteri ed all'eliminazione delle situazioni non in linea con il presente CCI.



Articolo 4
Repertorio accordi sindacali

1. E' istituita all'interno della Intranet dell'Agenzia il registro telematico degli accordi, dei protocolli e dei verbali sindacali sottoscritti al quale hanno accesso tutti i dipendenti dell'ADiSU.
2. La gestione del repertorio è a cura della struttura dell'ADiSU competente in materia di relazioni sindacali.

Articolo 5
Servizi pubblici essenziali

1. I servizi essenziali da assicurare in caso di sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990, modificata dal D.L. 20 settembre 2015, n. 146 convertito in legge 12 novembre 2015, n. 182, così come individuati nell'ambito dell'Accordo collettivo nazionale stipulato in data 19 settembre 2002 ed integrato dall'Accordo collettivo nazionale dell'8 marzo 2016, sono i seguenti:
 - a) servizi di igiene, sanità ed attività assistenziali;
 - b) servizi culturali: assicurando solo l'ordinaria tutela e vigilanza e la pubblica fruizione dei beni culturali di proprietà dell'Amministrazione e/o gestiti dall'Amministrazione;
 - c) servizi del personale e della ragioneria: relativamente all'erogazione degli emolumenti retributivi a favore del personale, dei benefici economici a favore degli studenti universitari e al versamento e alla dichiarazione di imposte e contributi obbligatori per scadenze di legge;
 - d) servizi di pronto intervento: da presidiare con personale in reperibilità;
 - e) attività di tutela della libertà della persona: garantendo l'accesso alla sede amministrativa ADiSU e alle residenze universitarie;
 - f) attività di tutela della sicurezza pubblica: assicurando i servizi minimi necessari alla prevenzione e protezione dei rischi correlati alla sicurezza ed alla salute sia del personale che dell'utenza esterna, con riferimento alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
2. Le parti s'impegnano a determinare, nel più breve tempo possibile, il contingente di personale esonerato dallo sciopero, nell'ambito dei servizi essenziali stabiliti dalla normativa vigente e sui criteri e sulle modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singola struttura organizzativa dell'Agenzia, individuando le categorie, i profili professionali e le mansioni svolte dai dipendenti in relazione alle attività ritenute indispensabili per garantire la continuità delle prestazioni essenziali.
3. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno dieci giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero, le medesime Rappresentanze Sindacali che lo avevano indetto ne daranno tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
4. L'Amministrazione provvederà a comunicare l'indizione degli scioperi, e la loro eventuale revoca, attraverso il sito istituzionale dell'Ente in modo da informare gli utenti.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Articolo 6


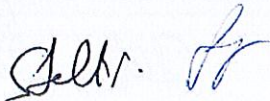
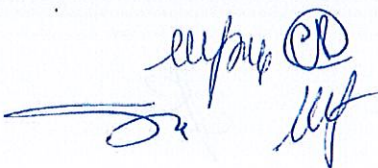
Criteria di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'articolo 67 del CCNL 21.05.2018 detta le modalità di costituzione del Fondo risorse decentrate, le cui risorse sono annualmente determinate dall'Amministrazione. Il Fondo è composto dalle risorse stabili (articolo 67, commi 1 e 2) e dalle risorse variabili (articolo 67 e seguenti).
2. Le risorse stabili del Fondo sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'articolo 68, comma 1 del CCNL 21.05.2018 che sono:
 - a) i differenziali di progressione economica del personale beneficiario delle stesse;
 - b) l'indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL 22.1.2004; l'indennità al personale dell'ex VIII qualifica funzionale di cui all'articolo 37, comma 4 CCNL 6.7.1995.
3. Le parti danno atto che le risorse di cui al comma 2 non comprendono il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'Amministrazione.
4. Tutte le restanti risorse del Fondo sono rese annualmente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa, comprese le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 22 del D.Lgs n.75/2017, nonché le eventuali risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti.
5. Le parti danno atto che, ai sensi dell'articolo 68, comma 2 del CCNL 21.05.2018 sono annualmente individuate, relativamente alla performance, le risorse/premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale con le modalità previste nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP).
6. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili di cui al comma 4, che sono destinate a remunerare gli istituti di cui all'articolo 68, comma 2 CCNL 21.05.2018, fermo restando che nuove progressioni economiche devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili.
7. Per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative si rinvia alla specifica negoziazione integrativa annuale.

Articolo 7

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti danno atto che, secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP), gli ambiti di misurazione e valutazione della performance sono composti dalla performance organizzativa e dalla performance individuale:
 - a) la performance organizzativa è composta da obiettivi operativi di Ente e obiettivi trasversali comuni a tutti;
 - b) la performance individuale è composta dall'area dei risultati e dall'area dei comportamenti.
2. Nell'ambito delle disponibilità del Fondo delle risorse decentrate la quota destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance, detta "imponibile", è definita e differenziata per categorie professionali D alto, D basso, C, B alto e B basso, come di seguito rappresentata:

  
5

Categoria	Coefficiente
D alto	225
D basso	215
C	210
B alto	185
B basso	175

3. Le parti danno atto che, come definito nel vigente SMIVAP:
- a) la ripartizione della quota di retribuzione per le categorie professionali, non titolari di posizione organizzativa, è distinta tra performance organizzativa, direttamente collegata a quella del proprio dirigente/direttore generale, e performance individuale. Il punteggio finale della performance individuale è dato dalla somma del risultato ottenuto, nella propria scheda obiettivo, dall'area dei risultati e dall'area dei comportamenti;
 - b) una volta definito l'imponibile ai sensi del comma 2, ai fini del calcolo della retribuzione da erogare, relativa ad entrambe le performance (organizzativa e individuale), il punteggio conseguito in sede di valutazione viene associato alle fasce previste nella Tabella di conversione della premialità definita nello SMIVAP per il comparto. Ad ogni fascia corrisponde la percentuale da utilizzare per il calcolo della quota finale di performance.
4. Gli importi eventualmente non distribuiti, relativamente alla performance organizzativa e alla performance individuale sono corrisposti al personale del comparto che risulta collocato nelle due fasce della Tabella di conversione di premialità, con riferimento alle singole categorie professionali, nella misura massima del 110% della prima fascia e successivamente del 100% della seconda fascia.
5. Con riferimento ai criteri di accesso e distribuzione della retribuzione accessoria, dando atto di quanto previsto nello SMIVAP, le parti stabiliscono inoltre che:
- a) per la definizione del requisito necessario ai fini dell'accesso alla valutazione "*minimo 61 giorni di effettivo servizio reso durante l'anno solare di riferimento*" viene utilmente considerata ogni giornata lavorativa, svolta in presenza o in modalità agile (smart working), qualora l'orario di lavoro effettivamente prestato sia pari o superiore al 50% più un minuto, calcolato rispetto al debito orario giornaliero individuale; a tal fine tutti i permessi orari retribuiti concorrono alla copertura del debito orario giornaliero;
 - b) ai fini della distribuzione del premio correlato alla performance, e, quindi, per identificare il periodo effettivamente lavorato nell'anno di riferimento:
 - 1) tutti i permessi orari non sono valutabili, ad eccezione di quelli riconducibili ai riposi giornalieri poiché le relative assenze sono considerate ore lavorate a tutti gli effetti ai sensi di quanto previsto dagli articoli 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001;
 - 2) il calcolo del periodo lavorato è effettuato in relazione alle ore effettivamente lavorate rispetto al debito orario teorico annuo.
6. Il rispetto delle disposizioni contenute nel sistema è condizione necessaria per l'erogazione del trattamento economico accessorio e rileva ai fini delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale e di quant'altro previsto dalla normativa vigente in materia.
7. Le percentuali che definiscono il peso sia della performance organizzativa sia individuale potranno essere oggetto di valutazione sulla base delle scelte politiche e strategiche da attuarsi con decreto del Direttore generale, da concordare, previa contrattazione, con le Organizzazioni sindacali.
8. Lo SMIVAP è adottato e aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'OIV.

9. L'ADiSU adoterà modalità e strumenti di comunicazione organizzativa che garantiscano, tra l'altro, la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
10. Per l'anno 2020, la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance è distribuita sulla base di quanto previsto nel vigente SMIVAP.

Articolo 8 **Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che abbiano ottenuto nella performance individuale un punteggio di premialità compreso tra 90 e 100, prima dell'applicazione della conversione di premialità secondo la Tabella richiamata nell'articolo 7, comma 3, lett. b), è attribuita una maggiorazione del 30%, destinata al 14% del personale con punteggio più elevato.
2. In caso di parità di punteggio, calcolato fino alla terza cifra decimale, la quota del 14% può essere estesa fino alla misura massima del 16%.
3. A seguito della revisione annuale dello SMIVAP, le parti si riservano di valutare gli effetti derivanti dall'applicazione delle presenti disposizioni ed eventualmente rivalutare la percentuale del personale che accede alla maggiorazione del premio.

Articolo 9 **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. 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 e dell'accrescimento professionale anche a seguito di percorsi formativi maturati negli ambiti professionali di riferimento.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene negoziata con specifico accordo la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative, salvo diverso accordo tra le parti.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 16 del CCNL 21.05.2018, sono stabiliti i seguenti requisiti di accesso ai percorsi di progressione economica orizzontale nelle diverse categorie professionali:
 - a) essere dipendente di ruolo a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;
 - b) aver conseguito la valutazione della performance individuale con un punteggio, prima dell'applicazione della conversione di premialità, compreso nella fascia 100 - 75 (anche in base al precedente sistema di valutazione) nel triennio precedente o, comunque, in caso di assenze prolungate dal servizio, negli ultimi tre anni utili ai fini del periodo di osservazione previsto per l'accesso alla valutazione;
 - c) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data di attribuzione dei percorsi.

Set: 7

6. Con riferimento ai percorsi messi a concorso nelle diverse categorie sono inoltre definiti i seguenti criteri per la formazione della graduatoria dei vincitori:

a) collocazione, nel triennio di riferimento, nella fascia di punteggio (con punteggio calcolato prima dell'applicazione della conversione di premialità):

Punteggio	Valore per ciascun anno
100 – 90	5
89,999 – 80	3
79,999 – 75	1

b) valutazione dell'arricchimento/accrescimento professionale nel triennio di riferimento:

Punteggio	Valore nel triennio
3	elevato
2	buono
1	sufficiente

c) maggiore anzianità maturata nella PA nella posizione economica di appartenenza: punti 0,36/anno, calcolabili anche in frazione di anno (mese – per le frazioni di mese viene attribuito il punteggio dal 16° giorno).

7. A parità di punteggio saranno valutate le seguenti condizioni, elencate in ordine di priorità:

a) maggiore anzianità nella categoria di appartenenza, maturata nella PA;

b) maggiore età anagrafica.

8. Al fine di proseguire il percorso di valorizzazione delle competenze del personale in servizio, le parti s'impegnano, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate, ad indire le selezioni per l'attribuzione dei percorsi di progressione economica orizzontale per ognuno dei tre anni di validità del presente CCI.

Articolo 10 Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis CCNL è destinata a remunerare lo svolgimento da parte dei dipendenti di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al comma 1, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed il suo ammontare è determinato sulla base dell'effettiva incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente, tenuto conto altresì delle specifiche caratteristiche dell'Amministrazione.

3. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta nei seguenti valori giornalieri:

a) € 3 per attività implicanti il maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti;

b) € 6 per prestazioni fortemente cadenzate dalle attività relazionali esterne svolte con un contatto continuativo con l'utenza prevalentemente indiretto; per contatto indiretto s'intende la gestione dei rapporti con l'utenza attraverso l'utilizzo di ogni mezzo informatico, telefonico o tecnologico disponibile;

c) € 5 per attività svolte con modalità che espongono la salute e l'integrità del dipendente ai fattori di rischio definiti dai vigenti DVR aziendali;

d) € 8 per prestazioni fortemente cadenzate dalle attività relazionali esterne svolte, anche in sedi di lavoro diverse da quella di assegnazione, a diretto e continuativo contatto con l'utenza e riferite a funzioni di accoglienza/verifica/assistenza in modalità front e back

8

office;

- e) € 10 per prestazioni svolte con modalità che, in via continuativa, incidono sulla salute e integrità del dipendente, prestate in orari di lavoro discontinui, non programmabili e in sedi di lavoro diverse da quella di assegnazione, anche implicanti il maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti.
4. Le parti condividono che il valore giornaliero dell'indennità di condizioni lavoro di cui al comma 3, lettera d) pari a € 8 viene elevato a € 10 per tutta la durata dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.
 5. Il Servizio competente in materia di personale, previa verifica della conformità e della congruenza della proposta acquisita dal dirigente responsabile per attività, nel rispetto delle fattispecie di cui al presente articolo, inserisce i nominativi dei dipendenti individuati in appositi elenchi, tenuto conto della prevalenza delle attività svolte, per la successiva corresponsione dell'indennità.
 6. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta mensilmente nel limite delle risorse definite annualmente dalla contrattazione decentrata integrativa.

Articolo 11 **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai dipendenti delle categorie B, C e D non titolari di posizione organizzativa è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità ex articolo 70-quinques CCNL.
2. Il compenso di tale indennità è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che svolgono effettive funzioni che implicano l'assunzione diretta di responsabilità di procedimenti o attività complesse e/o di coordinamento di attività o personale, rappresentate dai Dirigenti che individuano le unità di personale e le tipologie riferite agli elenchi di cui ai successivi commi 5, 6 e 7, nell'ambito dei settori di rispettiva competenza.
3. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni già indicati nell'allegato A del CCNL 31.03.1999 che ha identificato la declaratoria delle singole categorie professionali.
4. La quota del Fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'Ente. Tali risorse sono preventivamente quantificate ed individuate nel Fondo del salario accessorio ed erogate in base alla procedura di cui al precedente comma 2 e nel limite della disponibilità annua contrattata.
5. I compensi sono corrisposti al personale individuato per le responsabilità relative alle seguenti aree ed attività:
 - a) i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici nell'importo di € 350,00 annui;
 - b) i compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico nell'importo di € 350,00 annui;
 - c) i compiti di responsabilità affidati ai dipendenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza nell'importo di € 400,00 annui;
 - d) i compiti di responsabilità affidati ai consegnatari dei beni mobili nell'importo di € 800,00 annui;
 - e) i compiti di responsabilità affidati agli amministratori di sistema nell'importo di € 800,00 annui;

- f) i compiti di responsabilità, assegnati ai dipendenti di categoria C e D, riguardanti lo svolgimento di attività di sopralluogo comportanti diretta e personale responsabilità, anche assunta attraverso la sottoscrizione di rapporti di verifica e/o di controllo nell'importo di € 800,00 annui.
6. Oltre a quelle indicate al comma 5, sono individuate ulteriori attività da remunerare in considerazione del livello di responsabilità e specializzazione richiesta dai compiti assegnati e sulla base dei seguenti criteri:
- responsabilità di funzioni, procedimenti e coordinamento operativo di personale;
 - elevata assunzione di responsabilità per attività caratterizzata da particolare specializzazione.
7. Sulla base dei criteri di cui al comma 6, sono remunerate le seguenti attività:
- attività che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, come da seguente tabella:

Attività che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente di Servizio, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di operatori ovvero che in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime	€ 1.800,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente di Servizio per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria ovvero che in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime;	€ 2.100,00

- attività che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, come da seguente tabella:

Attività che comportano specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D	compensi annui
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Servizio con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> = svolgimento di attività complesse in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità; = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità); = attività che comportano un particolare rilievo esterno trattandosi di svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti che implicano anche relazioni e rapporti 	<p>€ 2.300,00 in caso di possesso di almeno 3 requisiti</p>

\$

G. P. 10

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

interorganici e intersoggettivi;	
5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;	

8. I compensi per specifiche responsabilità di cui al comma 7 sono corrisposti a seguito dell'individuazione di un numero limitato di dipendenti, effettuata dal dirigente competente per area e attività:
- sulla base della formale e motivata individuazione dei contenuti e delle funzioni riferita a criteri di oggettiva responsabilità assunta in via diretta e personale;
 - nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione integrativa decentrata al finanziamento di tali compensi, ripartite dall'ente tra i vari Servizi.
9. Le specifiche responsabilità sono assegnate con individuazione formale e motivata nei contenuti, con riferimento alla responsabilità diretta del dipendente interessato, annualmente effettuata dal dirigente competente. A tal proposito i dirigenti del Servizio adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento dei compiti che comportino specifiche responsabilità fissandone la decorrenza e il prodotto delle attività atteso. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'ufficio competente in materia di personale il quale dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di eventuale revoca dell'affidamento.
10. L'erogazione del compenso per specifiche responsabilità è effettuata semestralmente in considerazione di quanto indicato dalla DGR n. 769/2009 per le assenze di malattia dei dipendenti.
11. Le indennità per specifiche responsabilità non sono cumulabili, ad eccezione di quella prevista per l'attività dei dipendenti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio e di primo soccorso, ferma restando la possibilità di individuare in capo al medesimo dipendente, qualora necessario, diversi compiti e/o attività comportanti assunzione di correlate responsabilità. In tal caso verrà corrisposto il compenso relativo alla specifica responsabilità maggiormente remunerata.
12. Gli incarichi per specifiche responsabilità scadono al termine dell'anno solare ma possono essere revocati anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
- in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi e/o attività di lavoro; in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato o a seguito di lunga assenza dal servizio che non consente di portare a termine l'incarico assegnato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

Articolo 12 Banca delle ore

- La Banca delle ore rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti e consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate e remunerate secondo le disposizioni contenute negli articoli 38 e 38-bis del CCNL 14.09.2000.
- Le parti stabiliscono un limite complessivo annuo individuale di accantonamento pari 60 ore che il dipendente può, a richiesta, fruire entro l'anno successivo a quello di maturazione come permessi compensativi frazionati o della durata dell'intera giornata.
- Le parti danno atto che la disciplina concernente le modalità di accantonamento nella

11

banca delle ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, sono contenute nella disciplina delle prestazioni lavorative e dell'orario di lavoro del personale ADISU delle categorie professionali, approvata dall'ADISU con proprio atto e a cui pertanto si fa espresso rinvio.

Articolo 13
Lavoro straordinario - limite massimo individuale annuo

1. Il contratto collettivo nazionale vigente dispone un limite massimo individuale annuo per prestazioni di lavoro straordinario pari a 180 ore.

Articolo 14
Indennità di reperibilità

1. Le parti danno atto che è istituito il servizio di pronta reperibilità ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 21.05.2018 per le aree di pronto intervento individuate con Decreto del Direttore generale. Ad oggi tali aree sono:
 - a) gestione problematiche inerenti particolari misure disposte dalle competenti autorità sanitarie nei confronti di studenti universitari alloggiati nelle residenze gestite dall'Agenzia;
 - b) gestione servizio di mobilità dell'Agenzia;
 - c) gestione problematiche inerenti la sede di Terni;
 - d) gestione problematiche tecniche e legate alla sicurezza nelle sedi dell'Agenzia e presso i collegi universitari;
 - e) gestione problematiche inerenti il sistema informativo delle sedi dell'Agenzia, delle mense e dei collegi universitari.
2. Al personale inserito nei piani operativi di pronto intervento definiti dai dirigenti e in quelli che saranno eventualmente e successivamente individuati dall'Amministrazione, spetta l'indennità di reperibilità nella misura di € 11,00 per 12 ore al giorno e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
3. L'importo di € 11,00 per 12 ore al giorno è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Nel caso di periodi di reperibilità superiori a 12 ore, la relativa indennità viene proporzionalmente incrementata.
5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, fermo restando che deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari. Detto limite può essere superato in presenza di situazioni di emergenza fino ad un massimo di 10 volte, ma per un periodo non superiore a sei mesi continuativi.

Articolo 15
Turnazioni

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 21.05.2018 di cui all'articolo 7, comma 4, lettera I).
2. Laddove intervengano motivate ragioni organizzative e di servizio che richiedano il superamento dell'arco temporale mensile per programmare una equilibrata distribuzione delle turnazioni, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

12

Articolo 16

Criteria per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Le parti confermano per il triennio 2020-2022 la validità degli accordi sottoscritti in data 29 luglio 2015 e 31 dicembre 2019 concernenti rispettivamente i criteri, misura e modalità di ripartizione dei compensi professionali agli avvocati dell'Ufficio Avvocatura e supporto tecnico legale e degli incentivi economici per il personale che svolge le funzioni tecniche indicate dall'articolo 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i..

Articolo 17

Correlazione tra compensi/incentivi per l'attività professionale interna e la retribuzione di risultato/premio correlato alla performance

1. In relazione all'ammontare da corrispondere per compensi e incentivi per l'attività professionale interna (avvocatura/area tecnica) sulla retribuzione di risultato/performance spettante ai dipendenti ADISU interessati sono operate le seguenti riduzioni:

Incentivo professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/performance
Fino a € 3.000,00	Nessuna riduzione
da € 3.001,00 a € 15.000,00	In misura proporzionale all'incentivo*
Oltre € 15.000,00	90%

*(Riduzione = $\text{compenso} \times \text{performance} / 15.001,00$).

2. Le somme derivanti dall'applicazione di cui al comma 1 vanno ad incrementare il Fondo per la contrattazione decentrata del personale delle categorie professionali.

Articolo 18

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative

1. Le parti concordano che, fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative che comporti una riduzione delle risorse del Fondo delle risorse decentrate può essere determinato unicamente a seguito di un intervento delle parti stesse volto a modulare la parte stabile del Fondo.

Articolo 19

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa è corrisposta la retribuzione di risultato in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP).
2. Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
3. Le parti danno atto che, come definito nel vigente SMIVAP, la valutazione finale, ai fini della retribuzione di risultato, è data dalla somma dei risultati di performance organizzativa e individuale convertita in un punteggio finale secondo quanto previsto nella rispettiva Tabella di conversione della premialità per i titolari di posizione organizzativa dello SMIVAP.

13

4. La retribuzione di risultato nella misura massima del 30% dell'indennità di posizione è attribuita ai titolari di posizione organizzativa collocati nella prima fascia di valutazione, secondo il vigente SMIVAP. La percentuale del 30% è riproporzionata sulla base della valutazione con i coefficienti indicati nella Tabella di conversione della premialità richiamata al comma 3.
5. L'incarico ad interim può essere conferito per il tempo strettamente necessario al definitivo conferimento, di norma, per un periodo massimo di sei mesi. Detto incarico dà diritto, in relazione alla sua durata, ad un importo aggiuntivo in sede di retribuzione di risultato pari al massimo al 20% della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico, in base al grado di conseguimento degli obiettivi secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.
6. Le parti si riservano di rivalutare annualmente le percentuali di cui ai commi 4 e 5.

TITOLO IV- CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 20

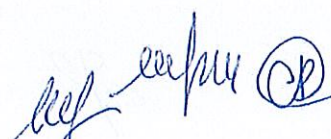

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Per assicurare una compiuta attuazione delle norme di tutela della salute nell'ambiente di lavoro e di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., le parti convengono di dare continuità agli accordi fino ad oggi sottoscritti, proseguendo ed intensificando le linee di intervento già avviate in materia di:
 - a) interventi informativi;
 - b) corsi di formazione ed aggiornamento per i lavoratori e i loro rappresentanti, da ripetere periodicamente in relazione all'evolversi dei rischi e della normativa, nonché all'individuazione di possibili nuovi fattori di rischio;
 - c) implementazione delle tecnologie innovative per la tutela e la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - d) censimento ed identificazione, a livello di ciascuna struttura, delle possibili fonti di rischio e pericolo, per intervenire tempestivamente a rimuoverle;
 - e) intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico-ispettivo;
 - f) sviluppo dell'analisi degli indicatori di rischio per lo stress lavoro-correlato.
2. Potranno essere presi in considerazione ulteriori criteri/misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro che dovessero emergere in sede di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato.
3. L'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite così come indicato dall'articolo 50 del D.lgs. n. 81/08.

Articolo 21

Disposizioni in merito alla durata della pausa obbligatoria

1. Le parti concordano sull'applicazione, a far data dall'entrata in vigore del presente CCI, della pausa minima obbligatoria pari a 30 minuti di cui all'articolo 26 del CCNL Funzioni locali 21.05.2018.
2. Pertanto la pausa minima di 10 minuti per il recupero delle energie psicofisiche di cui all'articolo 14, comma 1 del "Disciplinare dell'orario di lavoro del personale delle categorie professionali", adottato con Decreto del Commissario straordinario n. 20 del 01.04.2016, è sostituita, a far data dall'entrata in vigore del presente CCI, dalla pausa minima obbligatoria di 30 minuti.



Articolo 22
Orario multiperiodale

1. L'orario multiperiodale rappresenta uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro ordinario che, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, consente di programmare l'attività lavorativa attraverso la predisposizione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali.
2. Periodi che prevedono una maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro non possono superare, di norma rispettivamente, le 13 settimane e devono essere individuati all'inizio di ogni anno.
3. Le parti concordano di elevare il limite di cui al precedente comma 2, fino a 20 settimane in presenza di particolari attività che richiedano una distribuzione più articolata dell'orario di lavoro ed a garanzia della reale efficienza dell'istituto applicato. La specificità delle attività e delle funzioni svolte deve essere debitamente motivata e formalmente rappresentata dal dirigente interessato.

Articolo 23
Orario di lavoro e media settimanale

1. L'articolo 22, comma 2 del CCNL 21.05.2018, nel recepire le norme di legge vigenti, ha ribadito che la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali calcolata con riferimento all'arco temporale di sei mesi.
2. Le parti ritengono che non si riscontrano ragioni per elevare l'arco temporale di riferimento.
3. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera r) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Articolo 24
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al comma 1, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) l'utilizzo puntuale e responsabile dei seguenti strumenti tecnologici: software di gestione del flusso documentale, posta elettronica, software verticali/trasversali all'Ente e di tutti i software realizzati allo scopo di digitalizzare specifici procedimenti;
 - c) il superamento delle attuali modalità gestionali e organizzative per adeguarli alle disposizioni normative in materia (D.Lgs. 82/2005 Codice dell'Amministrazione Digitale);
 - d) il rispetto delle disposizioni e dei regolamenti in materia di sicurezza e gestione dei dati.

Articolo 25
Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'articolo 72 del CCNL 21/05/2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del Bilancio dell'Agenzia; vengono comunque individuate alcune misure di sostegno che potranno trovare copertura nei limiti delle disponibilità che verranno stanziare con riferimento al triennio di vigenza del presente CCI.

15

2. Per promuovere forme di sostegno al reddito familiare e per migliorare il benessere personale dei dipendenti ADISU le parti concordano sull'attivazione delle seguenti iniziative:
 - a) promuovere azioni a sostegno del reddito delle famiglie dei dipendenti ADISU bisognosi;
 - b) contribuire alla prevenzione e alla tutela della salute dei dipendenti ADISU e del proprio nucleo familiare attivando polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. In presenza di copertura finanziaria potranno essere valutate altre iniziative di welfare nell'ambito delle previsioni contrattuali di cui all'articolo 72, comma 1, lett. b) c) e d) del CCNL 21.05.2018.

TITOLO V - NORME FINALI

Articolo 26

Interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo

1. Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole contenute in esso contenute.
2. Per la risoluzione di controversie applicative le parti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta formale di una di esse, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 27

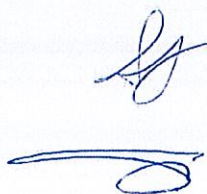
Norma di rinvio

1. Per quanto non regolato dal presente Contratto Collettivo Integrativo si rinvia alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

16

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. Le parti si impegnano a confrontarsi sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (smart working), in considerazione dell'evoluzione normativa e di prassi in materia.





**VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO RELATIVO AL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
2020-2022**

Il giorno **26 novembre 2020**, ha avuto luogo l'incontro tra:

- l'Amministrazione dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente delegato alla firma, Dott. Stefano Capezzali, Dirigente del Servizio "Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e risorse comuni" e dal componente Dott. Gianluca Sabatini, Dirigente del Servizio "Lavori, sicurezza, provveditorato e patrimonio"
- e
- le Rappresentanze sindacali come in calce riportate

richiamati i Contratti Collettivi Nazionali del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale del personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21/05/2018;

richiamati il D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e il D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;

premesse che in data 27 ottobre 2020 con la sottoscrizione della preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo del personale delle categorie professionali 2020-2022 si è positivamente concluso il procedimento negoziale di primo livello;

viste la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria, trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti dell'ADiSU in data 17 novembre 2020, che corredano la preintesa;

vista la relativa certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'ADiSU con verbale n. 14 del 19 novembre 2020 ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e della LR n. 13/2000 come modificata dalla LR n. 24/2012 (certificazione acquisita al protocollo ADiSU n. prot. n. 25721 del 19/11/2020);

preso atto che il Direttore generale, viste le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa e la relativa certificazione rilasciata ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, con proprio Decreto n. 99 del 25/11/2020 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in oggetto,

al termine dell'incontro **le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo** sul CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI 2020-2022, che ripropone integralmente il testo della preintesa sottoscritta in data 27 ottobre 2020, in calce allegata.

Perugia, 26 novembre 2020

Per l'Agenzia per il diritto allo studio universitario

Per la RSU

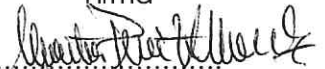
Stefano Capezzali

Nome e Cognome

Firma



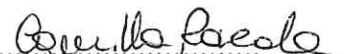
MARTA PRETE MARTINEZ




ANDREA GALLETI



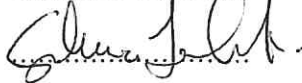
CAMILLA BOVIA



MARZIA TESTI



Gianluca Sabatini




Per le OO.SS.

Sigla

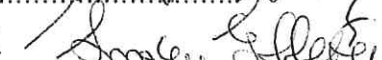
Nome e Cognome

Firma

CISAL-CSA MARTA PRETE MARTINEZ



UIL-FP ANDREA GALLETI



CGIL MARZIA TESTI

