

**COMUNE DI SOLAROLO
(PROVINCIA DI RAVENNA)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SOLAROLO,
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013-2015
E L'ANNUALITA' ECONOMICA 2014**

Il giorno 10 del mese di SETTEMBRE e dell'anno 2015 a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Solarolo le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone:

FIORINI ROBERTA Presidente
DAL PRATO MARIA ROSA Componente

R.S.U. nelle persone di:

VOLTA ELENA
STELLA RAFFAELLA
MARIANI DOMENICA
SANTANDREA CRISTINA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

CRISTINA ROSAMILIA	F.P. CGIL
ROBERTO BARONCELLI	CISL F.P.
IRENE LEONI	UIL F.P.L
SERGIO MENEGATTI	DICCAP

VISTE

1. l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di SOLAROLO, per il triennio normativo 2013-2015 e l'annualità economica 2014 sottoscritto in data 22/04/2015;
2. il parere favorevole del Revisore espresso ai sensi dell'art 40 bis del D.Lgs 165/2001 e dell'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004,
3. la delibera n. 64 del 13/08/2015 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo;

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Solarolo per il triennio normativo 2013-2015 e l'annualità economica 2014.

ART.1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il triennio normativo 2013-2015 e per l'annualità economica 2014.

Handwritten signatures of the representatives of the public part, the R.S.U., and the territorial unions.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, dal 01/01/2011 al 31/12/2014 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Pertanto la contrattazione integrativa non disporrà per detto periodo di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla Legge 111/2011.

Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Al personale a tempo determinato vengono erogati gli incentivi alla performance individuale e/o di settore solo qualora la durata del contratto a termine sia pari o superiore a quattro mesi.

ART. 2

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

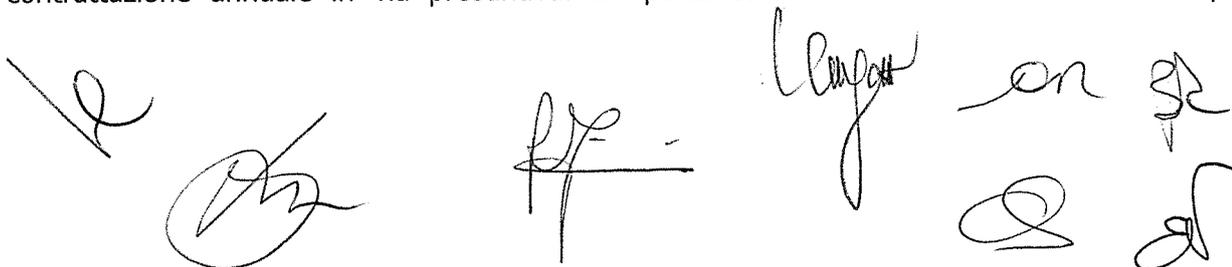
Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3

CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE ED AL RIPARTO DELLE RISORSE

Le parti convengono di destinare all'incentivazione degli istituti contrattuali le somme descritte all'articolo 6), precisando che gli importi dei fondi diretti a corrispondere l'indennità di rischio, turno, disagio, maneggio valori e maggiorazione oraria sono quantificati dall'amministrazione sulla base delle scelte organizzative e sono indicativi, poiché l'importo degli stessi è determinato a consuntivo sulla base degli effettivi servizi svolti.

Le parti convengono che il fondo destinato ad incentivare la performance individuale ex art. 17, comma 2, lettera A) del CCNL del 01/04/1999 ha natura residuale ed è determinato dalla contrattazione annuale in via presuntiva. L'importo sarà definito nel suo ammontare preciso, a



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

consuntivo, a seguito del pagamento delle somme connesse agli altri istituti finanziati con le risorse dell'anno.

ART. 4 **CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**

I criteri di erogazione delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 17 comma 2 CCNL 01/04/99, sono i seguenti:

art. 17, comma 2 – lettera a)

“RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”-

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le risorse di cui alla presente voce hanno natura residuale.

Il Fondo verrà ripartito per Settori in rapporto al numero degli addetti ed alla categoria di appartenenza sulla base dei seguenti parametri:

cat. B	par. 120
cat. B3	par 140
cat. C	par. 160
cat. D	par. 200

Per i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano cambiato categoria, si applicherà il parametro proprio delle diverse categorie per i corrispondenti periodi di permanenza.

I parametri di cui sopra sono ridotti proporzionalmente al servizio prestato riguardo ai dipendenti cessati o assunti nell'anno.

Dopo aver effettuato la valutazione dei dipendenti il Capo settore procederà a calcolare l'importo da assegnare ai singoli dipendenti, in relazione al punteggio di valutazione ottenuto e proporzionato alle effettive giornate di presenza in servizio.

Le assenze dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, c. 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, c. 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

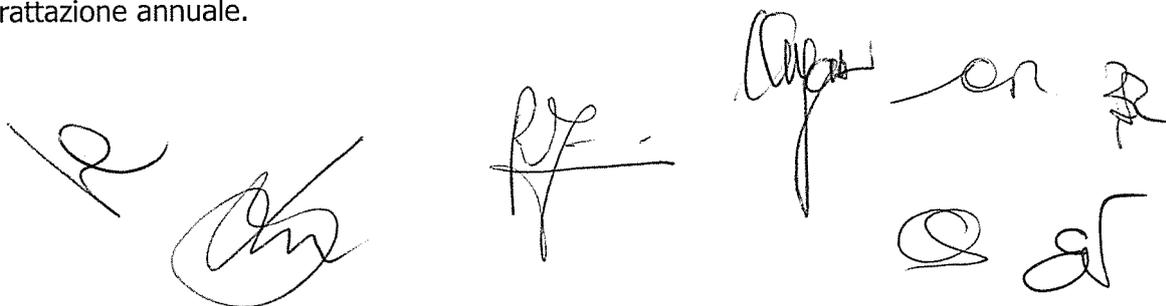
La produttività del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà tenere conto in modo proporzionale all'effettivo tempo lavorato.

La valutazione deve interessare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che risultano in servizio per almeno sei mesi nell'anno solare.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

Le parti convengono di destinare al trattamento accessorio collegato al conseguimento di obiettivi di gruppo e di miglioramento di servizi (Performance Organizzativa di Settore), le somme annualmente destinate all'atto dell'approvazione dei progetti da parte della Giunta comunale. L'incentivo alla performance organizzativa di settore è diretto a premiare il personale dipendente in funzione del contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi del gruppo. Gli incentivi verranno attribuiti a consuntivo a ciascun partecipante in ragione del contributo offerto alla realizzazione del progetto attestata dal responsabile del servizio e in rapporto alla valutazione delle prestazioni.

Gli incentivi potranno essere erogati sulla base di criteri aggiuntivi e specifici fissati dalla contrattazione annuale.



Art. 17, comma 2 – lettera B)

“FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA”

L'ammontare di tale fondo è quantificato a preventivo dall'amministrazione, eventuali incrementi delle risorse destinate all'istituto sono definite dalla contrattazione annuale.

Il completamento dei criteri per l'effettuazione di eventuali selezioni è rinviata a successivi accordi in ragione delle previsioni dell'art. 9 c.1 del DL 78/2010.

Art. 17, comma 2 – lettera D)

“RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RISCHIO, TURNO, MANEGGIO VALORI MAGGIORAZIONI ORARIE E REPERIBILITÀ E CRITERI DI ATTRIBUZIONE”

Rischio

Spetta ai dipendenti che sono esposti in via continuativa e diretta a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, meritevoli di essere salvaguardati a mente di quanto indicato nel Documento di valutazione dei rischi del Comune di Solarolo.

Compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio, nella misura mensile determinata dal CCNL in € 30,00 e rapportata nella misura di 1/26 pro die sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui sopra:

profili che includano alcune tra le seguenti attività: impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di cose, esposizione diretta a contatto con catrame, bitume, olii e loro derivati, lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, per esposizione a rumore (superiore a 80 dBe), vibrazioni, manutenzioni del verde con esposizione diretta a agenti chimici e biologici

Maneggio valori

L'indennità di maneggio valori è riconosciuta agli agenti contabili formalmente nominati e tenuti alla resa del conto.

Compete nella misura di seguito specificata:

Importo annuo valori maneggiati		Indennità annua
da	a	
2.500,00	10.000,00	138,00
10.000,00	25.000,00	274,00
Oltre 25.000,00		412,00

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori di cassa. L'indennità giornaliera spettante è determinata dividendo l'importo annuo per 312.

Turno, reperibilità e maggiorazioni orarie

Le parti prendono atto che gli istituti sono interamente regolati dal CCNL, pertanto le relative indennità sono erogate secondo le norme fissate dagli artt. 22, 23 e 24 del CCNL 14/09/2000 come integrati dagli artt. 11 e 14 del CCNL 05/10/2001.

Art. 17, comma 2 – lettera E)

“RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI DISAGIO SVOLTE DAL PERSONALE DI CATEGORIA A, B e C E CRITERI DI ATTRIBUZIONE”

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'RF' in the center, and another signature on the right. A small number '4' is visible on the far right.

Ai dipendenti che svolgono attività esterna effettuata in particolari condizioni ambientali che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso a espletamento di servizi richiesti per esigenze di funzionalità dei servizi comunali in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata, compete una indennità di disagio determinata in € 25,00 per ogni intervento nel limite massimo di € 300,00 annue.

L'indennità in oggetto compete quando la prestazione richiesta è motivata e posta in essere in via inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la garanzia di pubblica incolumità. Tale prestazione dovrà essere oggetto di apposita rendicontazione da parte del responsabile del Settore Lavori Pubblici o dal Comandante della Polizia municipale per ogni singolo intervento.

E' altresì riconosciuta l'attività di disagio per svolgimento matrimoni in giornata festiva. E' riconosciuta una indennità di € 25,00 lordi per ogni intervento per un massimo annuo di € 50,00.

Art. 17, comma 2 – lettera F) – “ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B E C QUANDO NON TROVI APPLICAZIONE LA SPECIALE DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 11, COMMA 3, DEL CCNL DEL 31.3.1999; RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA D CHE NON RISULTI INCARICATO DI FUNZIONI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE”.

Per l'anno 2014 si rimanda a quanto definito all'art. 6 del presente accordo.

Le parti concordano che a decorrere dall'anno 2015 l'indennità venga erogata secondo i criteri e nel rispetto delle procedure di seguito descritti, **per una spesa annua complessiva non superiore a 7.000,00 euro.**

Con decorrenza dall'anno 2015 l'indennità per specifiche responsabilità è erogata ai dipendenti incaricati con provvedimento formale della copertura di posizioni di lavoro caratterizzate dal coordinamento di unità organizzative o dalla svolgimento di attività caratterizzate da elevato grado di autonomia e/o con contenuti di elevata specializzazione.

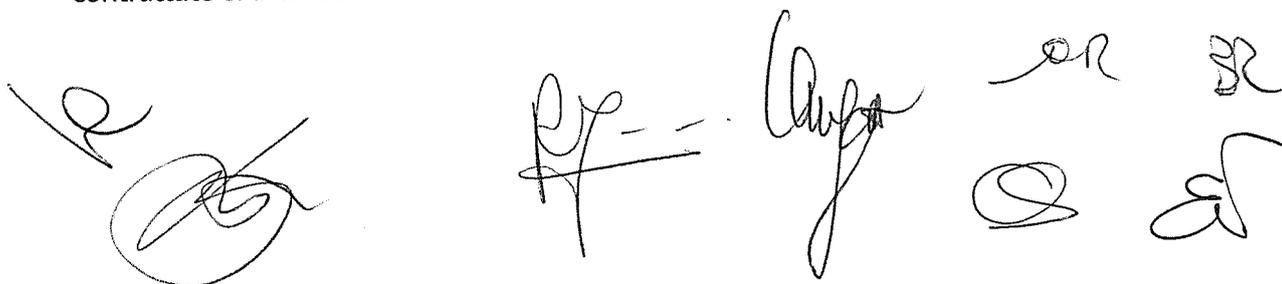
La Giunta Comunale, nei limiti delle risorse assegnate dalla contrattazione all'istituto, attribuisce ai responsabili un budget di settore/servizio. Ogni responsabile, tenuto conto delle risorse assegnate, individua le posizioni di lavoro che presentano le caratteristiche sopra descritte e attribuisce l'incarico con provvedimento motivato che definisce gli ambiti di responsabilità attribuiti al dipendente e l'importo dell'indennità annua spettante **che non può essere superiore a 1.800,00 euro.**

L'indennità è erogata a seguito dell'attribuzione di incarico formale per la copertura della posizione oggetto di specifiche responsabilità, il provvedimento è notificato al Servizio competente in materia di personale per l'attribuzione dell'indennità economica, erogata in quote mensili e corrisposta dalla data dell'incarico.

Gli incarichi cessano al 31/12 di ogni anno, possono essere rinnovati nel limite delle risorse assegnate. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni e alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidategli o in caso di mancato rinnovo o nel caso di introduzione di modifiche organizzative, anche interne al settore, che determinino una diversa distribuzione delle responsabilità tra il personale.

Il numero di posizioni indennizzate con il compenso previsto dall'art. 17, comma, 2 lett. f) del CCNL del 01/04/1999 dovrà comunque essere contenuto all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo dal fondo risorse decentrate.

Al fine di garantire la continuità nell'espletamento delle funzioni assegnate agli incaricati, le somme contrattate si intendono confermate fino alla sottoscrizione del CCDI successivo.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'Pp', then a signature that looks like 'Luca', and finally two sets of initials, 'OR' and 'BR', each with a corresponding circular mark below them.

Art. 17, comma 2 – lettera I) come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004

Le parti convengono di incentivare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, attribuite a:

- ufficiali di stato civile e anagrafe.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi. Le parti convengono che tale indennità, a decorrere dall'anno 2015, non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 17, comma 2 – lettera f) - CCNL 01/04/99.

ART. 5 RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

La parte sindacale prende atto che con determinazione numero 90 del 11/03/2015 è stato quantificato il fondo risorse relativo all'anno 2014, avente un ammontare complessivo pari a € 90.563,69 come dettagliato all'allegato A) al presente contratto.

ART. 6 RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

Preso atto delle destinazioni storiche (stabili) e vincolate delle risorse del fondo quantificate con determinazione del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione dell'Unione della Romagna Faentina n. 90 del 11/03/2015 nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	importo
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	11.998,32
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	45.616,42
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	9.690,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	1.127,27
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	68.427,01
<i>Totale Fondo</i>	90.563,69
<i>Risorse da contrattare nel CI 2014</i>	22.136,68

La parti convengono di destinare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata dell'anno 2014 quantificate in € 22.136,68 ai seguenti istituti:

DESCRIZIONE	importo
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	7.900,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	14.236,68
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	

Le parti concordano in particolare, per l'anno 2014:

- che la somma destinata all'indennità di specifiche responsabilità venga corrisposta:
 1. per € 7.000,00 ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera f) del CCNL 31/03/1999;
 2. per € 900,00 ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera i) del CCNL 31/03/1999.

In merito al punto 1 l'attribuzione dell'indennità presuppone l'individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- Per il Coordinamento della squadra operaia € 1.815,00

- Referenti in maniera stabile e continuativa di ambiti omogenei di attività il cui incarico è caratterizzato da elevato grado di autonomia gestionale, in relazione alle competenze attribuite:
 - 1 operatore di PM importo max attribuibile € 1.610,00
 - 1 operatore di PM importo max attribuibile € 1.350,00

Responsabilità per gli interventi che garantiscano la viabilità pedonale (n. 2 Operatori) € 250,00

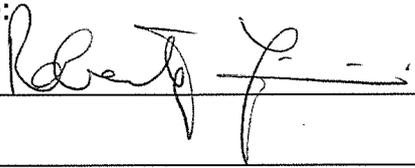
Responsabilità per attività svolte dal personale di categoria B in relazione alla gestione dei servizi finanziari € 200,00

Responsabilità di applicazione interventi che comportano la conduzione di macchine operatrici (n. 3 Conduuttori macchine operative) € 450,00

Responsabilità attuazione direttive tecniche 1 istruttore tecnico € 175,00.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone:

FIORINI ROBERTA Presidente



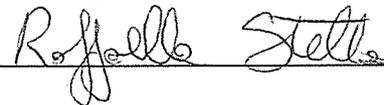
DAL PRATO MARIA ROSA Componente

R.S.U. nelle persone di:

VOLTA ELENA



STELLA RAFFAELLA



MARIANI DOMENICA

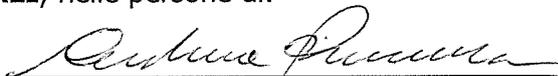


SANTANDREA CRISTINA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

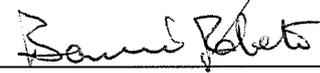
CRISTINA ROSAMILIA

F.P. CGIL



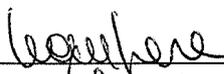
ROBERTO BARONCELLI

CISL F.P.



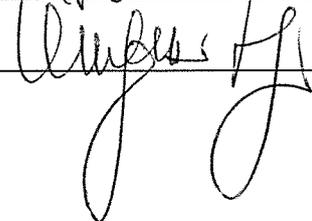
IRENE LEONI

F.P.L UIL



SERGIO MENEGATTI

DICCAP



Nota verbale Congiunta

RSU COMUNE DI SOLAROLO
e FPCGIL, CISLFP e UILFPL

Le Rsu e FPCGIL, CISLFP e UILFPL in relazione alla previsione contenuta nel CCDI 2014 che prevede un importo max erogabile, per l'anno 2015, riferito alle specifiche responsabilità, di € 1800,00, con la presente nota verbale intendono evidenziare la necessità di ridurre tale soglia in relazione alle risorse effettive complessivamente stanziare nel fondo del salario accessorio per l'anno 2015.

Analogamente anche le risorse complessive destinate alle specifiche responsabilità andrebbero ridotte con i medesimi criteri.

UILFPL
Cianke

CISLFP
Zanni Polito

FPCGIL
Penna Panna

RSU
Gustavo Sorianke
Raffello Sella

IN MERITO ALLA NOTA A VERBALE CCDI 2016 DEL COMUNE DI
SQUAROLO PRESENTATA DALLA CISL IN SEDE DI SOTTOSCRIZIONE
DEL CONTRATTO DECENTRATO IN DATA 22.06.2015 LA PARTE
PUBBLICA INTENDE PRECISARE QUANTO SEGUE:

- a) LA RIDUZIONE DEL FONDO DETERMINATA DA ELEMENTI
OGGETTIVI HA COMPORATO LA RIDUZIONE DELLE INDENNITA',
IN BASE A PRINCIPI EQUITATIVI, PRESENTATI E DISCUSSI
IN SEDE DI DELEGAZIONE TRATTANDE;
- b) LA TRASFORMAZIONE DELLA TRATTATIVA IN GUERRA FRA
POVERI E' STATA FRUTTO DI ATTEGGIAMENTI INDIVIDUALI,
NON CERTO DALL'IMPOSTAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO
DALLA PARTE PUBBLICA, CHE HA CONDIVISO PRINCIPI E
METODI DI DETERMINAZIONE DELLA RIPARTIZIONE DEL
FONDO;
- c) LA PARTE PUBBLICA RILEVA CHE IL PERSONALE
DI CAT. B IN RELAZIONE ALLA GESTIONE DEI SERVIZI
FINANZIARI SVOLGE TRANSIZIONI SPECIFICHE DELLA
SUA CATEGORIA.



NOTA A VERBALE DICCAP-SULPL

IN MERITO AL CALO DELLE PARTICOLARI
RESPONSABILITA' AL PERSONALE DI POLIZIA
MUNICIPALE SI INTENDE RIBADIRE CHE
A FRONTE DEL CALO REMUNERATIVO NON
RISPONDE UN CALO DEI COMPITI DELLE
RESPONSABILITA' IN CAPO ALLE FIGURE
CHE ANZI, TENDONO AD AUMENTARE -
RICORDO L'IMPEGNO DELL'AMMINISTRAZIONE
AD EROGARE LA CIFRA PARTUITA, AL TAVOLO
DELL'UNIONE, PER LA PREVIDENZA INTEGRATIVA.

IL SEGRETARIO PROV. LE
Ungaro ff

NOTA A VERBALE AL CCDI 2014 DEL COMUNE DI SOLAROLO

La CISL Funzione Pubblica Romagna non condivide la quantificazione economica relativa alla "Responsabilità per attività svolte dal personale di categoria B in relazione alla gestione dei servizi finanziari" inserita nel CCDI 2014.

L'Amministrazione, pur avendo dichiarato l'esistenza del problema, anche con note formali, in tempi più che compatibili con la stipula del CCDI, non si è assunta la responsabilità di formulare una proposta coerente con quanto in precedenza riconosciuto, trasformando così la trattativa in una sorta di "guerra tra poveri" inaccettabile. Per questo motivo la CISL FP, fatta salva ogni successiva eventuale azione a tutela della specifica situazione, chiude la trattativa con la presente nota.

CISL FP
Bruno Peluto