



Servizio Associato del Personale

Comuni di: Gemona del Friuli - Artegna - Bordano - Montenars - Trasaghis - Tarvisio
e Comunità di Montagna del Gemonese

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Comuni di Artegna - Bordano - Gemona del Friuli - Trasaghis
e Comunità di Montagna del Gemonese

TRIENNIO NORMATIVO 2022-2024 ECONOMICO 2023

Gemona del Friuli, 16 giugno 2023

Servizio Associato del Personale del Gemonese
Responsabile T.P.O.: Dott.ssa Cristina Collavizza - Tel. 0432/971160 int. 2320-2316-2361-2336
personale@comune.gemona.ud.it

Sport L ▲ N D

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
CISL FP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
FP CGIL
[Handwritten signature]

EUROPEAN COMMUNITY OF SPORT 2019
[Handwritten signature]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2023

Comuni di Gemona del Friuli - Artegna – Bordano – Trasaghis e Comunità di Montagna del Gemonese

PREMESSO CHE:

- Richiamato l'art.32 del CCRL 2016-2018 che, al comma 11, ha previsto la rideterminazione dell'incremento delle risorse variabili a partire dal 2021 qualora non risultasse più applicabile la disciplina temporanea e sperimentale di cui all'art. 12, commi 6 e ss. della legge regionale n. 37/2017, la cui efficacia si è conclusa con il triennio 2018-2020;
- In data 30 settembre 2021, è stata sottoscritta tra la Delegazione trattante pubblica di Comparto e le Organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale l'"Accordo Di Interpretazione Autentica Dell'art. 32, Comma 1 E Comma 11, Del Ccrl Di Comparto Del Personale Non Dirigente Triennio Normativo Ed Economico 2016 – 2018", definendo l'importo di risorse variabili per dipendente, con contratto di lavoro a tempo indeterminato in € 586,00;
- In data 22/02/2022 ha preso avvio il Servizio Associato del Personale del gemonese a seguito di convenzione sottoscritta tra i Comuni di Gemona del Friuli (capofila), Artegna, Bordano, Montenars, Trasaghis e la Comunità di Montagna del Gemonese, e dal 01/01/2023 ha aderito alla convenzione il Comune di Tarvisio;
- Che in forza dell'art. 4, lettera D) della convenzione per la gestione del servizio associato del personale ciascun Ente convenzionato ha demandato la nomina della delegazione trattante di parte datoriale al comune di Gemona quale Ente capofila, il quale con deliberazione della Giunta n. 22 del 2702/2023 ha nominato la delegazione trattante di parte pubblica;
- Che in data 22/11/2022 è stato sottoscritto il CCDIT parte giuridica 2022-2024 e parte economica 2022 per i Comuni di Artegna, Bordano, Gemona d.F., Montenars, Trasaghis e la Comunità di Montagna del gemonese
- Che in data 22/12/2022 è stato sottoscritto il CCDIT 2022 per il Comune di Tarvisio;
- Per il comune di Montenars si procederà a trattativa successivamente dopo la costituzione del fondo e le direttive della Giunta;
- con gli atti di seguito riportati, sono stati costituiti i Fondi relativi alle risorse per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività



Handwritten signatures and stamps of the signatories:

- UCIPLA
- CISLFA
- DICQ
- FP CGIL
- 1

<i>Ente/Comune</i>	Fondo costituito con Determinazione	Parere del Revisore
<i>Gemona del Friuli</i>	n. 76 del 08/02/2023	15/02/2023 Collegio Revisori P. Gurian – R. Pavan - G. Bartolo Zuccarello
<i>Artegna</i>	n. 62 del 08/02/2023	18/02/2023 Dott. Nicola Sabatini
<i>Bordano</i>	n. 23 del 23/02/2023	25/02/2023 Dott. Giuliano Castenetto
<i>Trasaghis</i>	n. 44 del 08/02/2023	21/02/2023 dott. Luca Bovio
<i>Comunità di Montagna del Gemonese</i>	n. 16 del 09/02/2023	15/02/2023 Dott.ssa Valentina Bruni

si conviene e si stipula il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, anno 2023, che di seguito si riporta.

FONDO 2023	DIM APPROVAZIONE FONDO	PARERE REVISORE	RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI	TOTALE FONDO	PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' TRIBUTATE	IMPORTO DA DESTINARE A PROGRESSIONI 01/01/2023
ARTEGNA	DIM n. 62 del 08/02/2023	Parere Revisore 18/02/2023	24.035,56	7.032,00	31.067,56	12.685,53	2.500,00
BORDANO	DIM n. 23 del 23/02/2023	Parere Revisore 25/02/2023	13.959,23	4.102,00	18.061,23	3.573,96	1.600,00
GEMONA DEL FRIULI RIALLINEAMENTO FONDO -4.637,69 dalle risorse stabili	DIM n. 76 del 08/02/2023	Parere Collegio dei Revisori 15/02/2023	93.262,96	38.090,00	131.352,96	71.900,83	14.200,00
TARVISIO	DIM n. 85 del 21/02/2023	Parere Revisore 23/02/2023	58.374,98	23.440,00	81.814,98	48.516,13	8.000,00
TRASAGHIS	DIM n. 44 del 08/02/2023	Parere Revisore 21/02/2023	25.722,23	8.790,00	34.512,23	1.543,49	1.000,00
CdM GEMONESE	DIM n. 16 del 16/02/2023	Parere Revisore 15/02/2023	35.495,84	9.962,00	45.457,84	7.309,51	1.700,00

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di cui alla LR n. 18/2016 e CCRL 2016-2018.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale degli Enti aderenti, contemperandone le singole specificità,
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
 - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi,
 - b) il collegamento tra il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività e i trattamenti economici accessori,
 - c) l'individuazione delle misure delle indennità demandata dalla contrattazione di primo livello,
 - d) l'individuazione dei servizi essenziali e, per ognuno, dei contingenti di personale assegnato.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio negli Enti che aderiscono alla convenzione per la gestione del servizio associato del personale e precisamente ai Comuni di Artegna, Bordano, Gemona del Friuli, Montenars, Trasaghis e Comunità di Montagna del gemonese, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di trasferimento di funzioni tra enti le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Ente Capofila per la gestione associata del personale. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 Durata

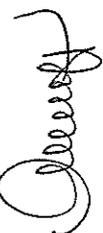
1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2022.
2. Il presente contratto ha validità triennale per la parte giuridica ed annuale per la parte economica, salvo eventuali modifiche ed integrazioni con normative regionali o nazionali; in caso contrario il CCDI si intende rinnovato automaticamente.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione del testo sul portale SSD consultabile da tutti i dipendenti e sulla sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente.



CISL FP
DCC

FCCGIL
SRAP³



4. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo.
5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

Art. 4

Servizi pubblici essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali è garantita esclusivamente la continuità di erogazione delle attività rientranti nelle prestazioni minime indispensabili mediante l'esonero dallo sciopero dei contingenti di personale di seguito indicati:

Corpo di Polizia Locale in convenzione	n. 2 addetti
Servizio associato del personale	n. 1 addetto per l'istruttoria relativa alle variabili mensili stipendiali e per la trasmissione delle denunce
Servizio elettorale in caso di consultazioni	n. 1 addetto per attività prescritte dalla normativa per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione.
Stato civile	n. 1 addetto limitatamente alla raccolta delle denunce di nascita e di morte.

2. In occasione di ogni sciopero, qualora sia necessario garantire la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 1, i T.P.O. dei settori interessati individuano, con apposito ordine di servizio e secondo un criterio oggettivo di rotazione, i nominativi di personale dipendente incluso nei contingenti come sopra indicati, che è tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dallo sciopero.
3. Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero i nominativi del personale individuato sono comunicati ad ogni dipendente interessato.
4. Il personale individuato, entro 24 ore dal ricevimento della comunicazione, ha diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione che sarà concessa ove possibile.
5. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si applicano le disposizioni normative vigenti in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto.

[Handwritten signature]

CISL FP
DUR

UILFP
FPCGIL
DUR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Saranno predisposti in ogni Ente uno o più spazi accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.
3. In materia di relazioni sindacali trovano applicazione le disposizioni contrattuali nel tempo vigenti.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 6

Procedura di contrattazione integrativa del Fondo

1. Entro il **28 febbraio** di ogni anno l'Ente invia alle RSU e alle OO.SS: rappresentative e firmataria del CCRL la determinazione di costituzione del fondo e la proposta datoriale di ripartizione del fondo stesso in applicazione dei criteri del presente CCDIT.
2. Entro il 30 aprile la RSU e le OO.SS. dovranno essere convocate per l'inizio della contrattazione decentrata integrativa e entro il **31 maggio** dovrà essere sottoscritto il contratto decentrato integrativo.

Art. 7

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le risorse stabili del Fondo sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Le risorse variabili del Fondo sono destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance.
3. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 saranno annualmente destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta alle risorse variabili destinate al medesimo fine.
4. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza del singolo ente associato.

Art. 8

Criteri relativi alla performance e alle progressioni economiche

1. I criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance e per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della prestazione.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 9

*Uilppa
RSU*

[Signature]

[Signature]

*CISLFP
CCQ*

*FPCGIL
5*

[Signature]

Indennità

1. Con il presente contratto, le parti individuano le misure delle indennità ove sia prevista la graduazione:

A) Indennità per particolari responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e ccll 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccll 26.11.2004)

1. Le parti convengono che al fine dell'individuazione del personale delle categorie B, C e PLA nonché personale delle categorie D e PLB non titolari di posizione organizzativa al quale riconoscere le particolari responsabilità di cui all'art. 21 del CCRL 01/08/2002 così come modificato dall'art. 30, c.1 CCRL 2004, a valere sulle annualità 2018 - 2019 - 2020 - 2021 trovano applicazione i criteri che qui si riporta:

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	
<p>B, C e PLA nonché D e PLB non titolari di PO</p>	<p>Responsabile della conduzione e del coordinamento di programmi e piani di attività o gruppi di lavoro con almeno cinque dipendenti;</p> <p>Responsabile di procedimenti e relazioni complesse di servizi inerenti le Associazioni intercomunali od altre convenzioni intercomunali, CUC e Comunità di Montagna ed altri servizi gestiti in forma associata</p> <p>Responsabile di attività che comporta particolare esposizione alle responsabilità sull'applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro (es. coordinamento squadre cantieri o lavori stradali)</p> <p>Responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni;</p> <p>Responsabile del coordinamento di attività che coinvolgono più amministrazioni e/o commissioni intercomunali/mandamentali;</p> <p>Responsabili di procedimenti giudiziari che comportano lo svolgimento di funzioni su delega delle autorità giudiziarie.</p> <p>Responsabile del trattamento di dati acquisiti tramite gli strumenti di informatici e/o banche dati nazionali o internazionali relativi alla pubblica sicurezza, alla libera circolazione sul territorio dello Stato, ecc.</p> <p>Responsabile della transazione digitale;</p> <p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza qualora il ruolo non sia rivestito dal Segretario comunale.</p>	<p>€ 1.000,00 lordo annuo per ciascuna voce con incremento di 500,00 Euro per ciascuna delle ulteriori voci sino al massimo contrattuale</p>

2. Il valore economico riconosciuto nella misura in tabella specificata è attribuito proporzionalmente al periodo di svolgimento di tali funzioni
3. Le indennità sono cumulabili fra loro fino al massimo importo contrattualmente previsto
4. L'individuazione delle posizioni di responsabilità è effettuata, a preventivo e con atto scritto, dal Responsabile del Servizio in attuazione degli atti di programmazione e organizzazione adottati dall'Ente;

CISL FP
DCC
UILFP

FCCGIL
OV FP

5. Il conferimento dell'indennità è effettuato ad anno concluso dal Dirigente, che attesta l'effettiva assunzione delle responsabilità e compiti a suo tempo assegnati, ed il periodo di effettivo svolgimento degli stessi.
6. L'indennità è corrisposta annualmente.

B) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)

1. Il valore economico riconosciuto è fissato nella misura massima di 300,00 Euro. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di più funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incaricato sia solo per una o due delle predette funzioni l'importo è corrisposto in misura proporzionale.

C) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

1. L' "indennità condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
2. L'indennità condizioni lavoro è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.
3. L'indennità condizioni di lavoro assorbe quella già prevista per l'indennità di rischio, l'indennità di disagio e quella di maneggio valori; è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo; non è cumulabile con l'indennità servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 26 CCRL 2018).
4. Si riconosce con decorrenza 01.01.2022 nelle seguenti misure giornaliere:
 - misura giornaliera di Euro 1,50 per indennità di condizioni lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività caratterizzate in via continuativa da:
 - a) esercizio di trasporto di persone o cose;
 - b) utilizzo di mezzi e strumenti meccanici particolarmente pericolosi (es. macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari, affettatrici, forni...);
 - c) utilizzo di materiali e/o agenti pericolosi (solventi, diserbanti);
 - d) assistenza anziani in casa di riposo;
 - e) attività di maneggio di valori.
 - misura giornaliera di Euro 2 per indennità di condizioni lavoro destinata a remunerare lo svolgimento dell'attività di "econo" o "sostituto economo" regolarmente nominato ai sensi della normativa vigente.

D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2016-2018)

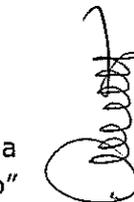
UIC






CISL FP
DLE

FP CGIL
VFF





1. Al personale della Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza, compete una indennità di servizio esterno giornaliera pari a:

- Euro 1,00 in caso di svolgimento del servizio esterno;
- Euro 2,00 qualora il personale sia dotato anche dell'arma di servizio o altro strumento di difesa.

Per servizio esterno si intende una attività pari a 80% delle ore giornaliere all'esterno; tale circostanza deve essere attestata dal Responsabile del servizio.

E) Indennità di associazione (48 CCRL 07/12/2006 e art. 21 CCRL 06/05/2008)

1. A decorrere dal 01.01.2022, al Personale assegnato a uffici che svolgono attività in associazione con altri Enti, per l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero per lo svolgimento delle funzioni delegate in nome e per conto degli Enti deleganti, è riconosciuta una indennità mensile, ai sensi dell'art. 48 CCRL 07/12/2006 come aggiornato dall'art. 21 CCRL 06/05/2008, con la graduazione esposta nella tabella sottostante:

CATEGORIA	FINO A 3 ENTI	4 O PIU' ENTI
A	5	10
B	15	20
C/PLA	30	38
D/PLB	35	40

La presente incentivazione è riproporzionata mensilmente sulla base della effettività della prestazione lavorativa; pertanto l'indennità di cui sopra sarà suddivisa per il numero di giorni potenzialmente lavorabili nel mese di riferimento e moltiplicata per i giorni di effettivo servizio.

2. Ogni responsabile di Servizio Associato comunica all'ufficio personale, di norma, entro il 7 gennaio di ogni anno, il nominativo del personale assegnato in associazione specificando per ognuno:
- a) Il numero degli Enti per i quali si opera in associazione;
 - b) Le mansioni affidate all'interno dell'ufficio associato;
3. Per le convenzioni che saranno attivate in corso d'anno, la comunicazione di cui al punto 2 viene presentata entro 10 giorni dall'avvio dell'attività convenzionata.

CISLFP
DQR



FCCGIL
DQR



UILFP




QUALITA' DEL LAVORO

Art. 10

Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Al fine di verificare la situazione in essere rispetto all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e le eventuali criticità, le parti si incontrano su richiesta della RSU o delle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCRL.
2. Nel rispetto del D.Lgs 81/2008, l'Ente verifica che sia stata effettuata la nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e li mette in condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 11

Politiche generali sull'orario di lavoro

1. I criteri generali su cui si improntano le politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:
 - ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano un'adeguata erogazione dei servizi all'utenza nel rispetto della flessibilità di orario dei dipendenti;
 - assicurare e garantire specifiche articolazioni di orario ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
 - realizzare i principi di armonizzazione dei tempi lavoro/cura della famiglia;
 - prevedere che servizi diversi possano avere orari diversi, nel rispetto del principio sancito dal CCRL secondo cui l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio.
2. È vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale in materia di orario di lavoro.

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 12

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

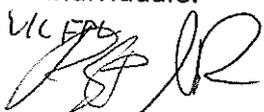
i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;

il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;

la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;

i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;

la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

UL FP






CISL FP
DCC

FGCI
DVP 9



2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 13

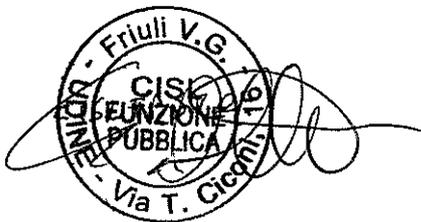
Ferie

1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.

Art. 14

Buoni Pasto

1. In attuazione di quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del Testo unico sulle imposte sui redditi, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre, n. 917, così come modificato dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/2014, il valore del buono pasto corrisposto dall'amministrazione è stabilito in Euro 7,00;
2. Le parti si danno atto che il buono pasto può essere utilizzato anche per l'acquisto presso gli esercizi commerciali che si siano convenzionati con il fornitore aggiudicatario della gara per il servizio sostitutivo della mensa;
3. Hanno diritto al buono pasto tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, qualora sia previsto un rientro in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.



A handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink with "Fp CGIL" written above it.

A handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink with "U/L FPL" written above it.