



# COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia di Cagliari – CAP. 09026

Tel. 960401 - Fax n. 96040231

P. I. 01403040920

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002/2005

(A seguito CCNL 2002/2005 – approvato il 22.01.2004)

Mario Giuseppe Spasato  
Amministratore delegato  
Prosp. Sede Spasato  
Sanperate  
M. M. M. M.  
Spasato

## LE PARTI

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il quadriennio normativo 2002/2005 ed il Biennio economico 2002/2003, come da accordo siglato in data 22.01.2004 e specificatamente l'art.5, il quale disciplina la contrattazione integrativa a livello territoriale;

Visto l'atto G.C. n.71 del 30.04.2004, relativo alla nomina della parte pubblica della delegazione trattante;

Danno atto di aver raggiunto l'intesa da valere come Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro di Ente, salvo le procedure da osservare per il referto propedeutico del Revisore dei Conti e circa l'autorizzazione da parte della Giunta alla sottoscrizione ovvero alla stipula del presente atto, contenente le clausole di diritto privato, convenute in applicazione dell'art. 5 del C.C.N.L. 2002/2005 e che si riportano di seguito.

### Art. 1

#### CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.1.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1.4.1999.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente del Comune di San Sperate con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2004 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI

In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza - efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)

Si basa sui seguenti principi:

- Aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- Coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente; perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.



Marie Gene Uanotto  
Comune di San Sperate  
Mare Paolo  
Già esse  
Mare Uanotto 2

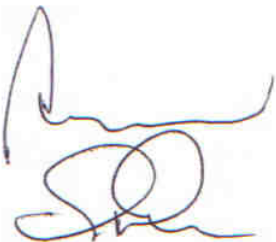
**ART. 2**  
**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**  
**(artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS..

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali artt. 34;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D per compiti che comportano specifiche responsabilità;
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.)
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).



Maria Grazia Maffioletti  
Tornando per  
more sedi in  
in esse  
Maresca Maresca 3

Art. 3

Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL risulta così costituito:

ANNO 2004		
Descrizione	norma di riferimento	Importo
<b>Risorse decentrate stabili:</b>		
disagio, rischio e turno	Art.31 comma 2 lett. B ccnl 94/97	16.492,49
Responsabilità	Art.31 comma 2 lett. C ccnl 94/97	3.873,43
qualità prestazione	Art.31 comma 2 lett. D ccnl 94/97	-
miglioramento servizi	Art.31 comma 2 lett. E ccnl 94/97	30.094,46
straord. ex VII	Art.31 comma 2 lett. A ccnl 94/97	4.668,91
somme ommesse 1998	CCNL 1994/97 – Biennio 1996/97	1.624,71
Riduzione 3% straordinario	Art. 14 comma 4 ccnl 98/2001	313,67
risorse aggiuntive art.32	Art.15 comma 1 lett. B ccnl 98/01	-
risparmi di gestione	Art.15 comma 1 lett. C ccnl 98/01	-
attuazione L. 449/97 a 43	Art.15 comma 1 lett. D ccnl 98/01	-
risparmi art2/c3 dl29/93	Art.15 comma 1 lett. F ccnl 98/01	-
*LED 1998	Art.15 comma 1 lett. G ccnl 98/01	12.199,16
indennità 1.500.000	Art.15 comma 1 lett. H ccnl 98/01	774,69
0,2% monte salari	Art.15 comma 1 lett. I ccnl 98/01	-
0,52% monte salari	Art.15 comma 1 lett. J ccnl 98/01	3.600,58
camere di commercio	Art.15 comma 1 lett. N ccnl 98/01	-
	(art.16 ccnl 98/01)	
1,1% salari 1999	Art. 4 comma 1 ccnl 2000/2001	8.076,59
R.I.A. personale cessato	Art. 4 comma 2 ccnl 2000/2001	951,11
Contributo regionale	L.R. 23.5.1997, n. 19	3.674,41
<b>Monte salari 2001: L. 1.917.390.000 - € 990.249,29</b>		
0,62% monte salari 2001	Art.32 comma 1° ccnl 2002/03	6.139,55
0,50% monte salari 2001	Art.32 comma 2° ccnl 2002/03	4.951,25
<b>Totale risorse stabili</b>		<b>97.435,01</b>
<b>Risorse decentrate variabili:</b>		
Risparmi straordinario	Art. 15 comma 1 lett.M ccnl 98/01	-
1,2% salari 1997	Art.15 comma 2 ccnl 98/01	8.309,04
economie part-time stipendiali	Art.15 comma 1 lett. E ccnl 98/01	58,85
risorse da specif.norme	Art.15 comma 1 lett. K ccnl 98/01	3.183,81
personale trasferito	Art.15 comma 1 lett. L ccnl 98/01	-
economie part time PEO		16,60
Economie part time Ind.Comp.		-
Obiettivi di miglioramento dei servizi	Art.15 comma 5 ccnl 98/01	17.309,64
<b>Totale risorse variabili</b>		<b>28.877,94</b>
<b>Totale complessivo del fondo</b>		<b>126.312,95</b>
<b>Lavoro straordinario:</b>		
somma consolidata	Art. 14 comma 1° ccnl 98/01	10.141,93

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

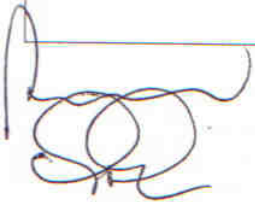
**Art. 4**

**Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**ANNO 2004**

a	Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art.6 del CCNL 98/01 (nuovo ordinamento professionale) - (Obiettivi PEG )	€ 4.297,59
b	Corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL 98/01 (nuovo ordinamento professionale);	€ 37.177,71
c	Indennità di comparto (esclusa quota anno 2002 su Fondi Comunali)	€ 19.148,60
d	Pagamento delle indennità di: responsabilità - disagio - turno - rischio - reperibilità - orario notturno - festivo e notturno festivo.	€ 34.000,00
e	Corresponsione del livello economico differenziato	€ 10.705,00
f	Progetti di incremento dei servizi cimiteriali e di stato civile – Progetti di miglioramento quali-quantitativo servizi istituzionali (PEG)	€ 5.000,00 € 12.309,64
g	Fondi RAS per formazione professionale	€ 3.674,41
<b>totale fondo produttività</b>		<b>€ 126.312,95</b>
<b>Straordinari - art. 14 - comma 4</b>		<b>€ 10.141,93</b>

Le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alle finalità sopraindicate, sono portate in aumento del fondo per la produttività collettiva lett. a) dell'anno di riferimento o di quello successivo.




Maria Grazia Uffarotto  
 Responsabile del  
 nuovo polo di  
 viale della  
 Libertà 5

## ART. 5

### Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività ed al miglioramento dei servizi

Si riserva alla produttività la disponibilità di una quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

L'ammontare totale del fondo quantificato alla lettera a) del prospetto modalità di utilizzo del fondo produttività di cui al precedente art. 4. La stessa verrà assegnata proporzionalmente ai singoli settori, in base al numero degli addetti utilizzando come parametro di calcolo individuale il costo orario ordinario del lavoro straordinario.

Il sistema degli incentivi monetari ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:

**a) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore e di servizio e/ò al grado di soddisfacimento dell'utenza, al quale possono accedere tutti i dipendenti, anche attraverso obiettivi individuati nel piano esecutivo di gestione (PEG);**

Agli obiettivi previsti nel piano esecutivo di gestione (PEG), approvato per l'esercizio in corso, viene destinata la quota del 70% del fondo indicato alla lett.a) del prospetto "Modalità di utilizzo del fondo produttività".

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti dall'Amministrazione Comunale.

**b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti;**

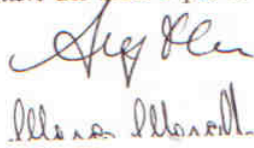
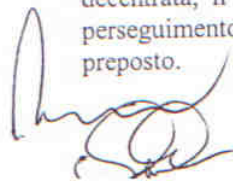
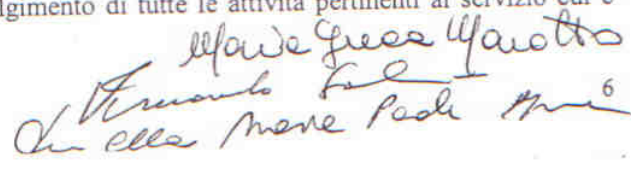
Alla produttività collettiva viene destinata la quota del 30% del fondo indicato alla lett.a) del prospetto "Modalità di utilizzo del fondo produttività".

L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I criteri generali per la valutazione delle prestazioni, sono stabiliti dal Regolamento Comunale sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi.

Oggetto della valutazione è la prestazione intesa nel senso di ciò che il dipendente fa e come lo fa in relazione alla sua posizione nella struttura e ai risultati attesi, tenuto conto dell'attività cui è preposto.

Il soggetto preposto alla valutazione è il Responsabile di Servizio. In applicazione della metodologia elaborata dal Nucleo di Valutazione e nel rispetto dei criteri specifici concordati in sede di contrattazione decentrata, il Responsabile di Servizio valuterà tutti i dipendenti di ruolo allo stesso assegnati per il perseguimento degli obiettivi del PEG e per lo svolgimento di tutte le attività pertinenti al servizio cui è preposto.

  
Illegible handwritten text below the signature.  
Illegible handwritten text below the signature.

Le aree di valutazione delle prestazioni intese come elementi che compongono la posizione, rappresentano il riferimento ovvero gli indicatori che consentono di verificare se le prestazioni sono state svolte in linea con le finalità della posizione. Le aree di valutazione sono essenzialmente quattro:

- a) area competenza specialistica;
- b) area delle competenze procedurali;
- c) area autonomia risultati;
- d) area gestionale relazionale.

### Miglioramento quali-quantitativo dei servizi lett. F) "Modalità utilizzo del Fondo"

E' previsto un premio di progetto per miglioramento dei servizi di rilievo strategico e generale per l'ente, specificamente individuati dalla Giunta e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'amministrazione indicati anche come obiettivi PEG;

#### ART. 6

fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalita' previste nell'art. 17 comma 2 lett. D)e),f),i).

(Particolari condizioni di responsabilità, disagio e rischi)

#### 1. Compensi per responsabilità e disagi

Al personale della categoria A-B-C-D deve essere corrisposta una indennità annua per compensare:

nella categoria A-B-C per esercizio svolto in condizioni particolarmente disagiate, intendendo per disagio, utilizzo di terminali, rapporto diretto col pubblico, disponibilità a sopportare la carenza di personale presente nel settore o in altri settori,

Nella categoria B -C che comportano specifiche responsabilità che danno luogo alla assunzione di particolari responsabilità (deleghe, ecc.);

Nella categoria D che comportano specifiche responsabilità quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3;

Categoria D - Attività che comportino specifiche responsabilità  
Coordinamento di uffici e/o servizi  
Responsabile del procedimento  
**Importo annuo**

€. 1.032,91

Categoria C - Responsabilità di procedimento e maneggio valori del servizio economato;  
**Importo annuo**

€. 1.007,09

Categoria C - Responsabile di procedimenti - responsabilità centri di costo PEG -  
Incarichi di responsabilità specifica nell'ambito della struttura organizzativa;  
Responsabilità e coordinamento di operai;  
Maneggio di denaro pubblico;  
Figure incaricate di collaborare con le figure che svolgono funzioni di PG.  
**Importo annuo**

€. 929,62

Categoria B/3 - personale che opera all'interno dell'ente in situazioni di disagio o in rapporto con il Pubblico, responsabilità con disponibilità a gestire incarichi plurimi o che danno luogo all'assunzione di particolari responsabilità (deleghe);  
**importo annuo**

€. 671,39



Illegible handwritten signature

Illegible handwritten signature

Illegible handwritten notes and signatures

Categoria B/A - Personale che opera all'interno dell'ente con l'uso di videoterminali o che opera all'interno e all'esterno dell'ente in situazioni di disagio o con disponibilità a seguire disposizioni e orari particolari;  
**importo annuo**

€. 619,75

La corresponsione delle predette indennità avverrà mensilmente e sarà ripartita in dodici mensilità. Si precisa inoltre che le economie provenienti dalle indennità di turno, disagio, reperibilità, ecc., confluiranno nella produttività collettiva.

**2. TURNO – REPERIBILITÀ – RISCHIO:**

Turno - orario notturno, festivo, notturno/festivo - reperibilità – rischio

**Importo complessivo annuo**

€. 5.000,00

3 L'Amministrazione comunale a fronte delle responsabilità dei dipendenti incaricati di posizioni dirigenziali o incaricati di responsabilità di procedimento o comunque che svolgano o ricoprano funzioni o incarichi particolari, stipula in loro favore una polizza assicurativa contro le responsabilità civili, garantendo loro inoltre la tutela legale, con scelta fiduciaria fatta dal dipendente.

**Art. 7**

**(Progressione economica orizzontale)**

1. Le parti stabiliscono che ai fini della selezione per l'assegnazione delle categorie progressive orizzontali (PEO) si osservino i criteri stabiliti dal Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – dotazione organica e nella relativa guida pratica alla valutazione allegata al Regolamento stesso.
2. La scheda di valutazione debitamente motivata dovrà essere notificata al valutato, che entro 10 giorni dalla notifica, potrà inoltrare ricorso in opposizione al Capo Settore competente, il quale provvede con atto motivato entro i 15 giorni successivi. Di tale decisione deve essere data tempestiva comunicazione al Dirigente Generale.
3. Gli effetti giuridici ed economici decorrono sempre dal 1° Gennaio di ciascun anno, anche se le procedure amministrative sono perfezionate successivamente.
4. Per l'anno 2004 non si prevedono progressioni economiche orizzontali.

**ART. 8**

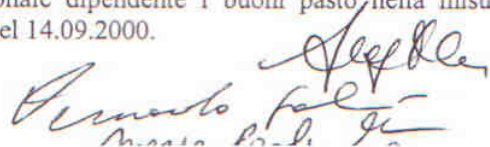
**(Fondo per lo straordinario)**

1. Il fondo per lo straordinario per l'anno 2004 è stabilito nella misura di Euro 10.141,93.
2. Il fondo dovrà essere suddiviso teoricamente per settori con una assegnazione individuale annuale di 40 ore.
3. Le eventuali eccedenze dovranno essere ripartite all'interno del settore.
4. Nel caso di ulteriore eccedenza, lo stesso dovrà essere ripartito proporzionalmente fra tutti i dipendenti che hanno prestato straordinario in misura superiore a quello stabilito, dando precedenza a quello prestato in ore festive e notturne.
5. L'Amministrazione costituisce un apposito fondo per la corresponsione della retribuzione, di cui all'art. 24 delle code contrattuali, interessante all'attività prestata in giorno festivo.

**Art. 9**

**(Mensa)**

L'amministrazione s'impegna a corrispondere al personale dipendente i buoni pasto, nella misura non inferiore a €. 5,16, ai sensi degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000.



8



**Art. 10**  
**(Innovazioni tecnologiche)**

1. L'amministrazione s'impegna a far tenere ai dipendenti interessati corsi di qualificazione ed aggiornamento, allorchè si sviluppino e s'implementino innovazioni tecnologiche, volte a modificare il processo ed il prodotto dell'azione amministrativa e dei servizi quanti/qualitativi resi alla collettività.
2. Tale impegno si concreta in un programma di azione, definito in contrattazione decentrata, allorchè ne ricorrano le condizioni ed ad integrazione di volta in volta del presente contratto.
3. In tale sede sono studiate e valutate tutte le implicazioni logistiche, sociali, funzionali e di sicurezza ed igiene del lavoro ai sensi di legge vigente.
4. La formazione per i dipendenti a seguito delle innovazioni tecnologiche comporta anche valutazione per il percorso di carriera della progressione economica orizzontale.

**Art. 11**  
**(Fondo speciale per la Formazione)**

1. L'Amministrazione s'impegna a prevedere con il bilancio preventivo un capitolo *ad hoc* per la formazione, la qualificazione, l'aggiornamento e la riqualificazione e ristrutturazione della professionalità dei dipendenti sia per finalità di arricchimento professionale sia per mobilità orizzontale di profilo professionale sia per mobilità verticale, secondo le clausole contrattuali vigenti.
2. L'intervento di cui al 1° comma precedente è fissato ad una misura non inferiore al 1% del monte salari, in forma autonoma da parte dell'Ente.

**Art. 12**  
**(Recupero psico-fisico)**

E' ammessa durante l'orario di servizio una pausa di 15 minuti previa autorizzazione del responsabile del servizio al fine di consentire un recupero psico-fisico del personale nel corso delle 6 ore di servizio.

**ART. 13**  
**Responsabili della sicurezza**

Le organizzazioni sindacali indicano un proprio rappresentante per gli adempimenti, di cui al D.P.R. 626/94. Il nominativo è fatto pervenire al rappresentante dell'Ente.

**Art. 14**  
**Interpretazione autentica**

1. Il presente CCDI sostituisce integralmente il CCDI 1999-2002.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.





# COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia di Cagliari – CAP. 09026

Tel. 960401 - Fax n. 96040231

P. I. 01403040920

## VERBALE DI INTESA

Il giorno venti Dicembre 2004, presso la Sede Comunale di Via Sassari n. 12,

- in applicazione delle disposizioni normative contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni e delle Autonomie locali – per il quadriennio normativo 2002/2005 ed il biennio economico 2002/2003;
- a seguito degli incontri svoltisi tra le Delegazioni Trattanti di parte pubblica e di parte sindacale al fine di procedere alla contrattazione decentrata integrativa per le materie previste dal CCNL dei dipendenti del Comune di San Sperate per l'anno 2004;

le Delegazioni Trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, così rispettivamente composte:

- Per la parte pubblica: Dott. ORTU Remo, Segretario Comunale — SALIS Fernando, Responsabile Ufficio Personale e GARAU Giuseppe, Responsabile Area LL.PP., Urbanistica ed Edilizia Privata;
- Per la R.S.U. : IBBA M.Paola, MAROTTO M.Greca, MARCELLO Marco, LUSSU Mario;
- Per la C.G.I.L. : Mare Pede \_\_\_\_\_;
- Per la C.I.S.L. : \_\_\_\_\_;
- Per la U.I.L. : \_\_\_\_\_;
- Per la D.I.C.A.P. : Sej. Her \_\_\_\_\_;
- Per la C.I.S.A.S. : \_\_\_\_\_;
- Per la U.G.L. : \_\_\_\_\_;

*Remo Ortu*  
*[Signature]*

*Assunto per*  
*Mare Pede*  
*Sej. Her*  
*Mario Lussu*  
*Sej. Her*