

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona " G.Gasparini "

(Provincia di Modena)

Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

per il personale non dirigente

Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2017

In data 17/11/2017 si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per definire la seguente ipotesi di accordo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2017"

Le parti,

premessato che:

- in data 2 dicembre 2016, ai sensi delle vigenti convenzioni tra i Comuni aderenti all'Unione Terre di Castelli e l'ASP Giorgio Gasparini, recanti il conferimento delle funzioni all'Unione medesima, è stato sottoscritto il nuovo accordo decentrato unionale di parte normativa (di seguito, per brevità: accordo unionale), valevole e impegnativo per le Amministrazioni stesse e decorrente dal 1° gennaio 2016;
- ai sensi delle suddette convenzioni unionali, il contratto decentrato unionale reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente dai medesimi Enti, che la fanno propria, a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi;
- la disciplina stessa, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito;

dato atto che:

- le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente da ciascuna Amministrazione ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004 e successive modifiche e integrazioni;
- la costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, con provvedimenti di ciascun Ente, come specificato dall'art. 5 dell'accordo unionale, sia per la quota delle "risorse stabili" che per l'eventuale stanziamento di "risorse variabili";
- fino al 31/12/2015, la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dall'art. 9, comma 2-*bis*, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, e successive modifiche e integrazioni;
- dall'anno 2017, in base a quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2016 costituisce, pertanto, la base di riferimento al fine della costituzione del fondo del salario accessorio per il 2017, fatta eccezione per le risorse previste da specifiche disposizioni di legge che, ai sensi del vigente ordinamento, non rientrano nei limiti di legge di cui sopra;
- le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% del monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nell'accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo a fronte di effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;
- le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL del 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali;

- il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2017 è stato costituito con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 26 del 4/10/2017

tanto premesso e considerato,

convengono e stipulano quanto segue.

Articolo 1

Disciplina normativa

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è applicativo della disciplina di parte normativa prevista nell'accordo unionale, da intendersi in questa sede integralmente riportata e trasfusa, decorrente dall'esercizio 2017.
2. Il presente CCDI, ai fini del recepimento e dell'applicazione dell'accordo unionale, reca le specifiche integrazioni necessarie ad assicurare l'adeguamento della disciplina normativa di cui al comma 1 alle peculiarità organizzative e gestionali di questa Amministrazione, quali previste in questa sede per ciascuno degli istituti applicati, nei limiti stabiliti nell'accordo unionale medesimo.

Articolo 2

Destinazione delle risorse decentrate per il 2017

1. Le risorse decentrate, di cui all'apposito fondo di alimentazione annuale costituito dall'Amministrazione, sono ripartite e destinate agli istituti di cui al presente CCDI, secondo i principi di cui all'articolo 6 dell'accordo unionale e in applicazione dei criteri e delle disposizioni dallo stesso recati per la disciplina di ogni singolo istituto.
2. La ripartizione di cui al comma 1, quale concordata in questa sede, trova rappresentazione di sintesi nel seguente schema distributivo:

DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	2017
Progressioni economiche orizzontali storiche	51.622
Retribuzione di posizione (€ 24.168) e di risultato (€ 6.040) ai titolari di posizione organizzativa	30.208
Indenn. Comparto a fondo	33.915
Indennità varie: turno, rischio, maggiorazioni, reperibilità	86.266
Totale utilizzo risorse stabili	202.011
Performance organizzativa	77.479
Performance selettiva	41.700
indennità di disagio	9.708
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	23.546
indennità maneggio valori	778
TOTALE utilizzo risorse variabili	153.211
TOTALE RISORSE DESTINATE	355.222
Risorse ancora da contrattare da utilizzare nel Fondo 2018	29.726
TOTALE A PAREGGIO	384.948

3. Nei seguenti articoli sono concordate le modalità e i criteri di attribuzione delle quote di finanziamento di ciascun istituto contrattuale, a valere sulle risorse di cui ai commi 1 e 2.

Art. 3

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Ai fini della correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio, si applica quanto previsto dall'articolo 9 e dagli allegati A e B dell'accordo unionale.

2. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, dell'accordo unionale, al personale impiegato con rapporti di lavoro di natura flessibile presso questa Amministrazione, si applicano le seguenti disposizioni:

- art. 14 e 15 dell'accordo unionale, relativamente alla *performance* organizzativa;
- art. 16 dell'accordo unionale, relativamente ai progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

Art. 4

Performance organizzativa

(artt. 14 e 15 dell'accordo unionale)

1. Il *budget* destinato alla *performance* organizzativa è stabilito in unico importo per l'intero organico dell'Azienda, pari a complessivi € 77.479, in applicazione di quanto previsto dall'allegato C all'accordo unionale.

2. Le prestazioni del personale sono valutate in applicazione delle apposite schede individuali afferenti al sistema di valutazione adottato dall'Unione Terre di Castelli per tutti gli Enti cui si applica l'accordo unionale, fatto oggetto di esame congiunto con le rappresentanze sindacali e fornito in copia alle stesse all'atto della sottoscrizione dell'accordo unionale medesimo.

Art. 5

Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

(art. 16 dell'accordo unionale)

1. Al finanziamento dei progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 dell'accordo unionale, sono destinate le risorse non distribuite agli altri istituti finanziati con il presente CCDI, stimate in complessivi € 41.700.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono percentualmente distribuite ai singoli progetti, come di seguito specificato:

	sviluppo temporale progetto	CRA	n. partecipanti	CD	n. partecipanti	PORTICI	n. partecipanti	CASPITA	n. partecipanti	SIL	n. partecipanti	AMM	n. partecipanti	Pesatura percentuale	n. partecipanti totali	
PROGETTI																
PERFORMANCE SELETTIVA	A2 - RISTRUTTURAZIONE CASA RESIDENZA (per il 2017 non è definita attività sul personale dei servizi)	2016/2019												0%	0	
	B2 - TROVARE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE FINALIZZATE AL MANTENIMENTO QUALI QUANTITATIVO PER ASSENZA FIGURE SIGNIFICATIVE ASP	2017			12,5%	1	12,5%					50%	6	2%	10	
	B3 - TRASPARENZA ED INTEGRITA'	2017/2019	10%	3	8%	1	13%	1	5%	1	5%	1	60%	5	8%	12
	AGIA 2 -progetto di potenziamento della attività del servizio Laboratorio Caspita	2016/2017							100%	6					4%	6
	AGIA 4 - Consolidare e sviluppare il nuovo modello gestionale e organizzativo di offerta di servizi collegata all'attività del CDA di Vignola.	2016/2018			100%	9									10%	9
	AGIA 5 Riorganizzazione del servizio Inserimento Lavorativo	2016/2018								100%	5				5%	5
	AGIA 6 - Attivazione di una nuova esperienza progettuale funzionale a garantire un intervento di formazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008), per gli utenti del SIL.	2016/2017								100%	3				1%	3
	AGIA 7 Fattivo contributo dei servizi per disabili dell'ASP alla realizzazione e alimentazione delle azioni connesse al "Progetto Autonomia" attivato in ambito territoriale dal gruppo lavoro "Tavolo permanente Disabilità" coordinato dal Centro servizi volontariato.	2016/2017					90%	14	5%	6	5%	5			14%	25
	AGS1 - Accreditamento e qualità	2015/2017	100%	35											19%	35
	AGS 2 - MIGLIORAMENTO E CONSOLIDAMENTO ATTIVITA' SERVIZI ALBERGHIERI	2017/2019	100%	6											3%	6
	AGS 3 - Realizzazione presso la CRA della seconda parte del progetto "Theoria degli affetti, Abitare le conseguenze – per un archivio del presente" dell'artista Isabella Bordoni.	2016/2017	100%	39											4%	39
	AGS 4 - ORGANIZZAZIONE/RIORGANIZZAZIONE SERVIZIO INFERMIERISTICO	2016/2018	100%	34											5%	34
	AGS 5 - RIORGANIZZAZIONE SERVIZIO ASSISTENZA	2016/2018	100%	39											11%	39
	ASA3 - ISTITUZIONE E SVILUPPO DEL SERVIZIO PATRIMONIO	2015/2017	15%	3	8%	1	30%	2	8%	2			39%	3	6%	11
	ASA 7 - Riorganizzazione dell'Area Servizi Amministrativi	2016/2017											100%	5	5%	5
	ASA 8 - ANALISI DELLA RETE INFORMATICA DELL'AZIENDA E CONSEGUENTE ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVE VIGENTI IN MATERIA DI SICUREZZA DEI DATI E PRIVACY	2017/2019											100%	2	1%	2
	ASA9 - ATTIVAZIONE DELLA GESTIONE INFORMATICA DEI FASCICOLI DEL PERSONALE	2017/2019											100%	3	1%	3
% selettiva per AREA		43%		11%		16%		6%		8%		16%		100%		
										41%						

3. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto tra i dipendenti coinvolti e ne danno informazione preventiva al personale del servizio interessato, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 16 dell'accordo unionale.

4. Ai sensi del comma 5 dell'articolo 16 dell'accordo unionale, l'erogazione dei premi di cui al presente articolo avviene in unica soluzione annuale.

Art. 6

Incarichi di specifica responsabilità

(art. 17 dell'accordo unionale)

1. Agli incarichi di cui al presente articolo sono destinati, complessivamente, € 23.246. L'assegnazione delle indennità avviene, a cura dei competenti Responsabili, ai sensi dell'articolo 17 dell'accordo unionale e del relativo allegato D.
3. I provvedimenti di incarico recano le motivazioni di attribuzione dei compiti assegnati e di determinazione delle indennità, in relazione al ricorrere delle fattispecie identificative delle responsabilità di cui all'allegato D dell'accordo unionale.

Art. 7

Particolari responsabilità operative

(art. 18 dell'accordo unionale)

1. Al finanziamento delle indennità per particolari responsabilità operative, di cui all'articolo 18 dell'accordo unionale, sono destinati complessivi € 300.
2. Ciascuna indennità, pari a € 300 ai sensi del CCNL di comparto in vigore, è riconosciuta, con appositi provvedimenti dei Responsabili di riferimento, al personale cui siano formalmente attribuiti i compiti cui l'istituto è normativamente destinato.
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'articolo 6.

Art. 8

Turnazioni

(art. 19 dell'accordo unionale)

1. All'indennità di turno sono destinati complessivi € 68.392, in relazione alla pianificazione dei servizi.
2. L'indennità viene erogata al personale del servizio della Casa Residenza per anziani e del Centro Diurno, su individuazione dei Responsabili di servizio. Sono considerati a turno i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
3. Al fine della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente e alle esigenze della organizzazione del lavoro vigente.

4. L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL Integrativo del 14/9/2000.

Art. 9

Reperibilità

(art. 20 dell'accordo unionale)

1. All'indennità di reperibilità sono destinati complessivi € 2.571 (stimati in ragione di anno e in relazione alla pianificazione dei servizi).
2. L'indennità viene corrisposta al personale ascritto al profilo professionale di Collaboratore Socio Assistenziale, Cat. B3, del Servizio Casa Residenza per Anziani di Vignola per l'assistenza notturna, in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente così come stabilito dalla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 19/06/2013 e dal conseguente Atto di Organizzazione n. 154 dell'11/09/2013.
L'Indennità viene erogata con cadenza mensile.

Art. 10

Rischio

(art. 21 dell'accordo unionale)

1. All'indennità di rischio sono destinati complessivi € 15.303, stimati in ragione di anno e in relazione alla corrente organizzazione delle attività e dei servizi.
2. L'indennità di cui al presente articolo, pari a € 30 mensili, è riconosciuta, secondo i criteri previsti dall'articolo 21 dell'accordo unionale, al personale esposto ai seguenti fattori di rischio:
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
 - Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
 - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
 - Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
 - Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
 - Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
 - Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
 - Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di struttura che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni in

argomento e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

Per l'anno 2017 si confermano i seguenti profili professionali, comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale:

Autisti/manutentori, Personale servizi ausiliari (cucina e lavanderia), Collaboratori Socio Assistenziali, Educatori Professionali del Centro "I Portici" e del laboratorio "Caspita", Infermieri e Terapisti della Riabilitazione, compresi gli operatori che svolgono tali mansioni in modo continuativo per parte del loro orario di lavoro settimanale; in questi casi l'indennità è proporzionata all'impegno orario.

L'indennità di rischio è erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Art. 11

Maneggio valori

(art. 22 dell'accordo unionale)

1. All'indennità di cui al presente articolo sono destinati complessivi € 778, stimati in relazione alla corrente organizzazione delle attività e dei servizi.

2. L'indennità giornaliera è come di seguito determinata, ai sensi dell'articolo 22 dell'accordo unionale:

- da € 150 a € 400 € 0,75 al giorno
- da € 401 a € 800 € 1,00 al giorno
- da € 801 a € 1.200 € 1,30 al giorno
- oltre € 1.200 € 1,55 al giorno

Art. 12

Disagi operativi

(art. 23 dell'accordo unionale)

1. Le indennità di disagio di cui presente articolo, nell'ambito di quelle previste ai sensi delle disposizioni e dei criteri previsti dall'articolo 23 dell'accordo unionale e dal relativo allegato E, sono come di seguito individuate e quantificate:

	destinatari e ambiti di attività	Importi massimo annuo	liquidazione
B	Elevata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro dei profili sottoindicati, in funzione della particolare e delicata natura dell'attività che comporta frequenti adeguamenti dell'orario di lavoro alle concrete e contingenti esigenze di erogazioni dei servizi: - Educatori / CSA e Autista manutentore – Centro i Portici e Laboratorio Caspita - CSA Servizio Assistenza Domiciliare	500 annui	mensile

D	Elevata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro dei profili sottoindicati, in funzione della particolare e delicata natura dell'attività che comporta frequenti adeguamenti dell'orario di lavoro alle concrete e contingenti esigenze di erogazioni dei servizi: - Educatori SIL - Autista manutentore della CRA	300 annui	mensile
I	Flessibilità per rientri sostitutivi assicurati da personale in riposo, recupero o ferie brevi che coinvolge l'intera dotazione di personale CSA e con profili propri dei servizi alberghieri della Casa Residenza	200 annui	annuale a consuntivo

2. L'importo annuo complessivo destinato alle indennità di disagio di cui al comma 1, in relazione all'organizzazione degli uffici e dei servizi, è stimato in € 9.708.

Art. 13

Finanziamento delle posizioni organizzative

1. Al finanziamento delle retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono destinati complessivi € 30.208, comprensivi dei ratei di 13a mensilità.

2. Il vigente sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa si basa sui criteri definiti in sede di contrattazione con l'accordo siglato in data 10/11/2006 e recepito con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 12/03/2007, del quale si riportano i punti principali:

"La valutazione dei risultati della gestione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa, viene condotta dal Segretario Generale negli enti privi della dirigenza o dai dirigenti dai quali dipendono i soggetti valutati. Essa si attua sulla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di gestione dell'attività ordinaria assegnati a ciascun incaricato ed alle unità organizzative da questi dirette, nonché sugli elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione

L'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi strategici assegnati;*
- b) realizzazione degli obiettivi gestionali;*
- c) elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione.*

Tenuto conto dei compiti attribuiti ad ogni incaricato, il Segretario Generale/Dirigente formula la proposta sulle aspettative relative agli elementi comportamentali e di pesatura dei tre elementi di cui innanzi.

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- a) 40 punti per l'elemento di cui alla lettera a);*
- b) 30 punti per ciascuno degli elementi di cui alle lettere b) e c).*

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra percentuali minime e massime, previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, da calcolare sull'importo della retribuzione di posizione in concreto assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico ai sensi delle disposizioni di legge, contrattuali nazionali e regolamentari interne e senza attribuzione di alcun premio, definito in 50/100 di valutazione complessiva per tutti gli elementi di cui innanzi; oltre tale limite (almeno 51 punti su 100) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale e da un'ulteriore quota correlata alla quantità di punti ottenuti.

In particolare:

- a) da 0 a 40 punti: nessun premio, con revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
- b) da 41 a 50 punti: nessun premio, con possibile revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
- c) da 51 a 60 punti: 10 % della retribuzione di posizione (minimo contrattuale);
- d) da 61 a 70 punti: 15 % della retribuzione di posizione;
- e) da 71 a 80 punti; 20 % della retribuzione di posizione;
- f) da 81 a 100 punti; 25 % della retribuzione di posizione (massimo contrattuale).

Il Segretario Generale, per gli enti senza la dirigenza, o il Dirigente effettuano la valutazione compilando una scheda che tiene conto della percentuale di realizzazione degli obiettivi strategici e gestionali, la cui media contribuisce a determinare lo specifico punteggio attribuito (max 40 punti per il conseguimento degli obiettivi strategici assegnati e max 30 punti per la realizzazione degli obiettivi gestionali) nonché della media dei punti attribuiti relativamente agli elementi di valutazione comportamentali (max 30 punti). La somma dei tre risultati offre la valutazione complessiva attribuita all'incaricato”.

Art. 14

Ulteriore clausola di ripartizione

1. Essendo che tutte le poste destinate, sia di parte stabile che variabile, sono stimate, anche in ragione del fatto che l'anno 2017 non è ancora concluso, le parti concordano che eventuali economie/maggiori spese che emergeranno a consuntivo confluiranno nelle risorse non destinate.

Art.15

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

LE PARTI NEGOZIALI :

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Dr. ssa Flavia Giovanardi _____

Dr. Giuseppe Canossi _____

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

C.G.I.L. Marchesini Veronica _____

C.I.S.L.:Vignali Rakel Williana _____

D.I.C.C.A.P. Coratella Federico _____

R.S.U. _____