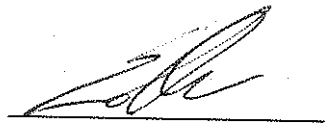


In esecuzione della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione territoriale Collio-Alto Isonzo di autorizzazione la sottoscrizione del **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) sull'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane anno 2018 – criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali e modifiche del sistema di valutazione del personale dipendente dal Comune di Gorizia – Regolamento per l'erogazione degli incentivi per lavori, servizi e forniture** e vista la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti della compatibilità economico-finanziaria e la corretta modalità di copertura degli oneri dei Fondi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti da norme di legge

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale sottoscrivono il presente contratto decentrato integrativo:

**1 - DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

Firma:

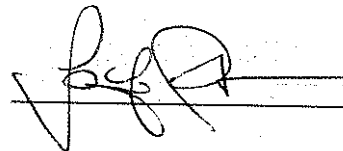


**2 - DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:**

• RSU:

Lorenzo Foladore

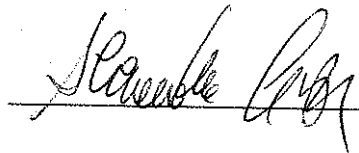
Firma:



• Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria:

per CGIL FP: Nome: Alessandro Crizman

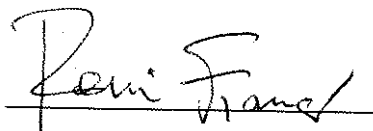
Firma:



per CISL FPS: Nome: Massimo Bevilacqua

FRANCO ROSSI

Firma:



Gorizia, 20/12/2018

## Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, 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 medesima delegazione trattante di parte pubblica.

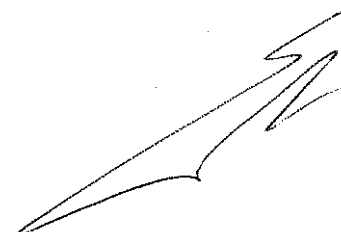
## Decorrenza e durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2018 salvo diversa indicazione in esso contenuta, e si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza o entro tre mesi dalla definitiva sottoscrizione.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
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.

FP CGIL  


CISL FP  


RSU  

**PARTE PRIMA – ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO ALL'ANNO 2018 DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

Si premette che:

- il fondo per il salario accessorio per l'anno 2018 è stato calcolato in applicazione dell'art. 32 del C.C.R.L. 12/10/2018;
- l'art. 32 comma 1 del C.C.R.L. 12/10/2018, richiamando l'applicazione dell'art. 34 comma 2 del D. lgs. 75/2017, stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, a decorrere dal 01/01/2017, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- ai sensi del comma 1 dell'articolo suddetto detto limite verrà calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale;
- la Direzione centrale funzione pubblica e semplificazione della Regione Friuli Venezia Giulia, con nota pervenuta il 22/11/2018 dava agli enti di comparto indirizzo di avviare la contrattazione decentrata ma comunque e prudenzialmente osservando, momentaneamente, il limite di importo determinato per l'anno 2016, così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/2017;
- il fondo per il salario accessorio per l'anno 2016, calcolato in applicazione dell'art. 22 del CCRL 6/5/2008, sulla base dei dati trasmessi dalla soppressa Comunità montana del Torre, Natisone e Collio in proporzione ai soli 4 dipendenti transitati all'Unione per legge da tale ente, e unicamente per il periodo 1/8/2016 – 31/12/2016 (periodo nel quale i 4 dipendenti transitati hanno svolto servizio per l'Unione territoriale Collio-Alto Isonzo) corrispondeva a Totali € 10.308,29 suddivisi in € 9.820,20 di fondo per voci fisse, € 169,04 di risorse per lavoro straordinario e € 319,05 di risorse variabili;
- Con decorrenza 1/7/2017 l'Unione ha acquisito alle proprie dipendenze 7 dipendenti transitati a seguito della soppressione della Provincia di Gorizia.
- Nel corso del 2018 è stata approvata una prima dotazione organica e il personale dipendente attualmente è pari a 11 unità.
- Che il limite posto dal comma 7 dell'art. 32 implica che l'Unione non sia in grado di sostenere a fondo nemmeno le spese per le progressioni del personale acquisito nell'anno 2017 (personale ex Provincia) e 2018 e tanto meno di inserire a bilancio risorse per il pagamento di altre e diverse poste di salario accessorio necessario a

CISL FP  
R

3 FP COL  
R



compensare particolari funzioni del personale dipendente, rendendo quindi inspendibili le poste calcolate ai sensi dell'art. 32 suddetto per l'anno 2018 e inficiando qualsiasi forma di contrattazione a livello decentrato;

- L'U.T.I. ha segnalato, con propria nota n. 10637 dd. 28/11/2018 alla Direzione centrale funzione pubblica le criticità emerse conseguenti all'obbligo di attenersi ai limiti del salario accessorio stabiliti per l'anno 2016 specificando che per sua particolare natura, l'Unione, in quanto ente di nuova costituzione, è stato soggetto ad uno sviluppo in termini di acquisizione di personale in gran parte dovute al trasferimento di funzioni previste dalla normativa regionale, chiedendo urgenti chiarimenti circa i limiti del salario accessorio da applicare per l'anno 2018.
- Che si è in attesa di chiarimenti nel merito ma che in via prudenziale, al fine di non recare pregiudizio ai dipendenti dell'Unione, le parti hanno ritenuto di addivenire ad un accordo sulla base delle risorse calcolate ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018 e non ancora impegnate, concordando che le risorse però potranno essere effettivamente spese solo al momento del chiarimento sul limite al quale l'Unione debba attenersi nella corresponsione del salario accessorio per l'anno 2018 e comunque nella misura del limite posto.

Ciò premesso le parti :

concordano di destinare la quota residuale del fondo 2018 al netto degli importi spesi al 31/12/2018 come segue:

- 1) risorse residuali di parte fissa saranno destinate, nei limiti della loro capienza, alle progressioni orizzontali da attribuirsi a seguito di valutazione individuale dell'attività dei singoli dipendenti sulla base del merito nel periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2018. Le risorse saranno destinate al 50% alla categoria C e al 50% alla categoria D. Qualora la parte fissa residuale non consenta per capienza la corresponsione di neanche una progressione orizzontale, le risorse verranno destinate alla produttività del personale come stabilito al punto 2).
- 2) Risorse residuali di parte variabile saranno destinate alla produttività del personale da attribuirsi a seguito di valutazione individuale dell'attività dei singoli dipendenti sulla base del merito nel periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2018.

FR 0616  
CB

CISL FP  
R

4  
FRU  
R

FR

Si concorda che le risorse potranno essere effettivamente spese solo al momento del chiarimento sul limite al quale l'Unione debba attenersi nella corresponsione del salario accessorio per l'anno 2018 e comunque nella misura del limite posto.

## **PARTE SECONDA – ACCORDO SUI CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E MODIFICHE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DAL COMUNE DI GORIZIA**

Premesso che ai sensi dell'art. 31 dello Statuto dell'Unione, fino all'adozione di regolamenti propri l'Unione si avvale, in quanto compatibili, dei regolamenti e, in generale di tutte le norme e prassi di organizzazione e degli atti organizzativi del Comune di Gorizia. Si rileva che nel corso degli anni 2016, 2017 e 2018 l'Unione non si è dotata di un proprio regolamento inerente il sistema di valutazione del personale dipendente. Per effetto dell'art. 31 dello Statuto vige pertanto il sistema di valutazione del personale dipendente dal Comune di Gorizia. Ciò premesso si ritiene di implementare il sistema di valutazione in essere con le norme necessarie al riconoscimento delle progressioni orizzontali

Le parti concordano che per la transizione da una posizione economica alla posizione economica superiore nell'ambito della medesima categoria la graduatoria del personale sarà formata tenendo conto:

- della valutazione individuale (VI) ottenuta;
- del parametro risultante dal rapporto tra il periodo di servizio nella categoria del comparto (NA), maturato nell'ambito di rapporti di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato, e le progressioni economiche già acquisite (NP) all'interno della categoria di appartenenza più uno, moltiplicato per 10;

secondo la seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO} = \text{VI} + (\text{NA} : (\text{NP} + 1)) \times 10$$

NA = (numero giorni in servizio tra data assunzione e 31 dicembre dell'anno di valutazione)/365

NP = numero progressioni economiche già acquisite

Qualora si verificasse una parità di punteggio verrà considerata la maggiore anzianità lavorativa nell'ente a prescindere dalla categoria, nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

FP COL  
[Signature]

CISL FP  
[Signature]

RSU  
[Signature]

[Signature]

Potranno partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali tutti i dipendenti che abbiano prestato servizio nell'anno soggetto a valutazione e che, al 31 dicembre dell'anno soggetto a valutazione, abbiano maturato due anni di servizio attivo a tempo indeterminato nel comparto unico. Alla selezione per le progressioni orizzontali non potrà partecipare il personale che nel corso dell'anno di riferimento ha ricevuto una progressione verticale, il personale assunto a tempo determinato e il personale che nel corso dell'anno di riferimento abbia ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale o una valutazione negativa della prestazione individuale.

Le progressioni economiche orizzontali, quale strumento di incentivazione del personale, potranno essere erogate solo previa verifica da parte dell'OIV del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa come previsto dal sistema di valutazione del personale dipendente del Comune di Gorizia.

Le parti inoltre concordano nel derogare alle limitazioni poste nel regolamento per la valutazione del personale dipendente del Comune di Gorizia nella parte che prevede l'esclusione dai compensi del personale che ha percepito altre forme di incentivazione a titolo di compensi riconosciuti da disciplina vigente.

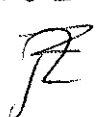
### **PARTE TERZA – REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

L'allegato regolamento è sottoscritto dalle parti presenti ad approvazione di preintesa e contiene le norme regolamentari richiamate dall'art. 113 comma 3 del D.Lgs. 50/2016 necessarie alla ripartizione tra i dipendenti delle risorse previste ai commi 2 e 3 dell'articolo medesimo.

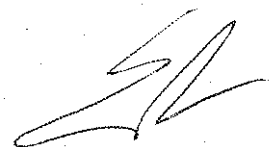
#### **Norma finale**

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e al CCDI per le parti non in contrasto con il presente contratto.

FP CGIA  


< ISL FP  


RAU  





# Unione Territoriale Intercomunale “Collio – Alto Isonzo”

**Comuni di:** *Capriva del Friuli, Cormons, Farra d'Isonzo, Gorizia, Gradisca d'Isonzo, Mariano del Friuli, Medea, Moraro, Mossa, Romans d'Isonzo, San Lorenzo Isontino, Villesse*

## REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE (ART. 113 DEL D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50)

FR CGLL  


CISL FP  


RSU  




## SOMMARIO

**ART. 1. Obbiettivi e finalità**

**ART. 2. Campo di applicazione**

**ART. 3. Costituzione e accantonamento del fondo per la funzione tecnica e l'innovazione**

**Art. 4. Conferimento degli incarichi**


**Art. 5. Ripartizione del fondo**

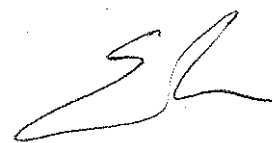
**Art.6. Rapporti con altri Enti Pubblici**

**Art. 7. Termini per le prestazioni**

**Art. 8. Pagamento del compenso**

**Art. 9. Disposizioni transitorie.**

FP 





**ART. 1.**  
**(Obbiettivi e finalità)**

1. Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 - di seguito denominato «codice» - ed ha per oggetto la determinazione e la ripartizione degli incentivi nei casi di svolgimento delle prestazioni tecniche e specialistiche a cura del personale interno.
2. In caso di appalti misti gli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del codice, sono corrisposti per lo svolgimento delle funzioni tecniche relative alla componente lavori e per il corrispondente importo degli stessi.
3. L'attribuzione dell'incentivo è finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne ed all'incremento della produttività.

**ART. 2.**  
**(Campo di applicazione)**

1. Il presente Regolamento si applica per ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura di cui al codice, nonché alle modifiche ed alle varianti, dei contratti di appalto in corso di validità, che dovessero intervenire nel corso dei lavori.
2. I contratti di servizi e forniture rientrano nell'applicazione del presente regolamento, previa valutazione del Dirigente circa la necessità della progettazione e comunque per importo minimo di € 6.000,00.-.
3. Gli incentivi non sono ammissibili nei casi di lavori in economia e di interventi di manutenzione ordinaria, salvo che il RUP certifichi la necessità dello svolgimento di una attività progettuale conforme alla disciplina vigente.

**ART. 3.**  
**(Costituzione e accantonamento del fondo per la funzione tecnica e l'innovazione)**

1. Il fondo di cui al comma 2 dell'art. 113 del codice è costituito mediante la creazione di un apposito capitolo di bilancio.
2. Per i contratti pubblici il cui importo, al netto dell'IVA, è inferiore alle soglie di cui all'art. 35 del Codice, per ogni singolo Quadro economico approvato con progetto, le amministrazioni pubbliche destinano al fondo risorse finanziarie, di cui al comma 1, una somma in misura del 2% dell'importo posto a base di gara dell'opera, lavoro, servizio o fornitura-(comprensivo degli oneri per la sicurezza).
3. Per i contratti pubblici di importo pari o superiore alle soglie di cui all'art. 35 del Codice, la percentuale dell'importo di cui al comma 2 viene ridotta di 0,5 punti percentuali.

**Art. 4.**  
**(Conferimento degli incarichi)**

1. L'affidamento dell'incarico di Responsabile Unico del Procedimento è effettuato con provvedimento del dirigente al servizio tecnico.
2. Le altre figure di cui al comma 3 dell'art. 113 del codice sono scelte dal Dirigente del Servizio tecnico sentito il R.U.P. garantendo una opportuna rotazione del personale.
3. Partecipano alla ripartizione dell'incentivo i soggetti di cui al comma 2 e 3 dell'art. 113 del Codice individuati in :
  - A. il responsabile del procedimento (R.U.P.);
  - B. il tecnico o i tecnici che svolgono attività di programmazione della spesa per investimenti, verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici firmando i relativi elaborati;
  - C. i collaboratori tecnici che, pur non firmando la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, verificano i dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale;
  - D. Direttore dei lavori;

FR *[firma]*

CISLFP  
*[firma]*

RAU  
*[firma]*

*[firma]*

- E. Assistente alla Direzione dei Lavori;
- F. Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione dei lavori;
- G. il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione;
- H. Personale amministrativo nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato che, pur non assumendo la direzione lavori partecipa mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento nonché alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione.

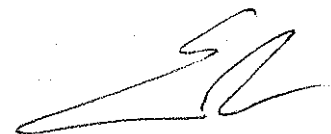
**Art. 5.**  
**(Ripartizione del fondo)**

1. Il 20% delle risorse finanziarie del fondo è destinato alle spese di cui al comma 4 dell'art. 113 del codice.
2. L'80% delle risorse finanziarie del fondo costituisce l'incentivo per le funzioni tecniche svolte dal personale interno.
3. La ripartizione dell'incentivo è operata dal dirigente preposto alla struttura competente, avuto riguardo alle situazioni di conflitto d'interessi, secondo le percentuali definitive stabilite nel comma seguente e tenuto conto delle responsabilità personali, del carico di lavoro dei soggetti aventi diritto, sulla base della relazione proposta dal R.U.P..
4. L'importo dell'incentivo è distribuito tra i diversi gruppi di lavoro secondo la seguente ripartizione:
  - A. il responsabile del procedimento (R.U.P.): 40%;
  - B. il personale tecnico che coadiuva il R.U.P. nell'attività di verifica preventiva dei progetti e nelle sue funzioni: 5%
  - C. il personale amministrativo che svolge attività di programmazione della spesa per investimenti, di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici e che, pur non assumendo la direzione lavori partecipa mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento nonché alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione: 15%;
  - D. gli incaricati dell'Ufficio della Direzione Lavori ed il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione dei lavori: 35%;
  - E. il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione: 5%;
5. La percentuale della ripartizione degli incarichi di cui sopra svolta da gruppo di lavoro viene individuata nella relazione di cui al comma 3.
6. Le funzioni di cui al comma 4 non svolte da personale interno costituisce economie di spesa.
7. Qualora le funzioni di cui alla lettera B) del comma 4 vengano svolte direttamente dal RUP la percentuale di cui alla lettera A) del comma 4 verrà incrementata del 5%.

**Art.6.**  
**(Rapporti con altri Enti Pubblici)**

1. E' possibile istituire Gruppi di Lavoro con dipendenti di altri Enti pubblici, secondo le modalità previste dagli articoli 30, 31 e 32 del Decreto Legislativo n. 267/2000; questi partecipano alla ripartizione del Fondo Incentivi.
2. Nell'atto di costituzione del Gruppo di Lavoro dovrà essere specificata la sussistenza di tutte le necessarie autorizzazioni da parte dell'Ente presso cui il dipendente presta il proprio servizio. I dipendenti dell'Amministrazione che richiedessero all'Amministrazione stessa l'autorizzazione per fare parte di un Gruppo di Lavoro in un altro Ente Pubblico, secondo le norme sopra citate, saranno autorizzati con apposito atto, compatibilmente con le esigenze dell'ufficio di appartenenza dello stesso. Sarà nella responsabilità del dipendente comunicare all'Amministrazione l'importo dell'incentivo percepito presso altri Enti Pubblici, in particolare di segnalare il superamento del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo; la parte non liquidata andrà all'anno successivo.

TR 6/1/08



**Art. 7.**

**Termini per le prestazioni**

1. Nel provvedimento dirigenziale di conferimento dell'incarico devono essere indicati, su proposta del responsabile del procedimento, i termini entro i quali devono essere eseguite le prestazioni. I termini per la direzione dei lavori coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato all'impresa per l'esecuzione dei lavori; i termini per il collaudo coincidono con quelli previsti dalle norme del codice e dalle relative norme regolamentari.
2. Il responsabile del procedimento cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.

**Art. 8.**

**Pagamento del compenso**

1. Il pagamento della quota di incentivazione è disposto dal dirigente (nel rispetto delle norme sul conflitto d'interesse) preposto alla struttura competente, previa verifica dei contenuti della relazione a lui presentata dal responsabile del procedimento in cui sono asseverate le specifiche attività svolte e le corrispondenti proposte di pagamento adeguatamente motivate.
2. Il pagamento dell'incentivo viene effettuato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
  - A. a seguito dell'approvazione del progetto esecutivo viene liquidato il 50% della parte di incentivo di cui alla lettera A) B) e C) comma 4 dell'art. 5 del presente Regolamento;
  - B. A seguito dell'approvazione del certificato di collaudo o di regolare esecuzione viene liquidato il rimanente 50% di cui alla lettera A), B) e C) comma 4 dell'art. 5, ed il 100% delle lettere D) ed E).

**Art. 9.**

**Disposizioni transitorie.**

1. Le norme di cui al presente regolamento non si applicano agli incentivi già maturati alla data di entrata in vigore del D.L. 50/2016, che saranno erogati secondo la disciplina previgente, fatto salvo per la costituzione del fondo.

FP CGIL  
Q

CISL FP  
R

RSU  
R



## DICHIARAZIONE A VERBALE

La scrivente Federazione, ricordato che:

- la Corte dei Conti pur con delle prescrizioni ha sancito la piena copertura finanziaria del rinnovo contrattuale CCRL 15/10/2018 (progressioni orizzontali, produttività e tutti gli altri istituti, indennità comprese);
- il limite dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016) cui il CCRL 15/10/2018 fa riferimento "***viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'articolo 6 e seguenti della LR 37/2017***" e NON di Ente
- le risorse stabili sono quindi calcolate a livello di sistema integrato senza incremento alcuno rispetto a quelle complessivamente in essere;
- **le risorse variabili sono state considerate nel loro insieme a livello di sistema di Comparto unico e NON concorrono al limite di spesa di cui al D.Lgs. n. 75/2017**, essendo costituite dalle somme già disponibili nell'anno 2016, alle quali è stato aggiunto fino a tutto il 2020 un importo derivante da una parte dei risparmi della soppressione delle Province;
- la spesa delle varie indennità è stata calcolata a livello di ogni singolo Ente può liberamente disporre delle somme stanziare entro il limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 (stanziamento anno 2016), con facoltà di incrementare detto importo fino al 25%. **L'incremento fino al 25% trova copertura a livello di sistema di Comparto unico con quota parte dei risparmi derivanti dalla soppressione delle Province, e NON è soggetto al predetto limite di cui al D.LGS. n. 75/2017;**

*per non creare ulteriori disagi e ritardi nell'applicazione del contratto decentrato*

*sottoscrive il presente accordo con l'avvertenza:*

*1) la riduzione del Fondo - unilateralmente adottata dall'Amministrazione senza alcuna plausibile e valida giustificazione - viene considerata violazione contrattuale con le relative conseguenze nei confronti dei soggetti responsabili*

*2) la unilaterale riduzione del Fondo non comporta in alcun modo rinuncia da parte dei lavoratori alla riscossione e alla ripartizione delle somme che l'art. 32 del CCRL 15/10/2018 mette a disposizione per la contrattazione decentrata.*

FP CGIL  
RSU

CISLFP