

# I CONTENUTI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO



- Dott.ssa Rosa Puglia -

Segretario Generale della Città di Imperia



# *Premessa*

## *Riferimenti normativi*

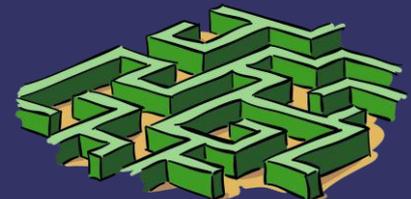
⇒ T.U.P.I. Testo Unico del Pubblico Impiego

(D. Lgs. 165/2001)

Titolo 3<sup>^</sup> contrattazione integrativa e rappresentatività  
sindacale

⇒ CCNL 21 maggio 2018 - *PERSONALE COMPARTO  
FUNZIONI LOCALI*

⇒ CCNL 16 luglio 2020 - *DIRIGENTI*



**art. 40**

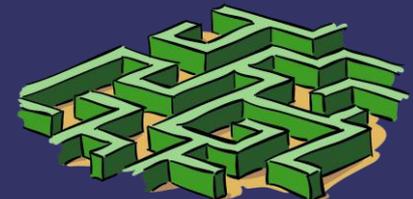
***Contrattazione collettivi nazionali  
ed integrativi***

- 3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.



# Art. 7. Gestione delle risorse umane

- Le pubbliche amministrazioni garantiscono:
- La parità e pari opportunità tra uomini e donne
- L'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro



# **TUPI**

## **art. 40 comma 3 bis**

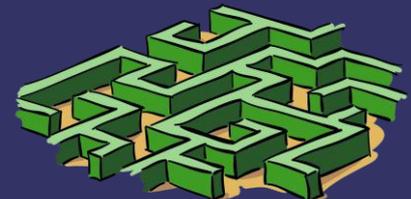
- La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3.
- La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.
- La predetta quota è finalizzata a premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti (art. 45 comma 3-bis. )



# *T.U.P.I.*

## *Art. 40 comma 3 ter*

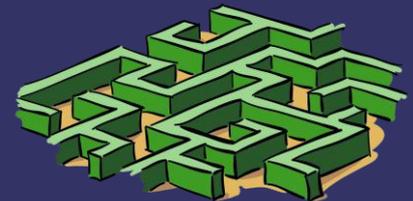
- Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.



# *T.U.P.I.*

## *Art. 40 comma 3 quater*

- Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria



# ***T.U.P.I.***

## ***art. 40 bis***

### ***compatibilità economica finanziaria***

- I contratti integrativi sottoscritti, devono essere corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo



# TUPI

## art. 40 bis comma 5

- Gli Enti devono trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



# *TUPI*

## *art. 40*

- La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono



**T.U.P.I**  
***Vincoli per la Contrattazione  
integrativa***  
***Art. 40 comma 3 quinquies***

- ➔ Le pubbliche amministrazioni **NON POSSONO** in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
- ➔ **In caso di violazione le clausole sono NULLE**



# ***Le MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA***

**CCNL 21/5/2018  
Art. 7 comma 4 lett a**

**I criteri di ripartizione delle risorse  
disponibili per la contrattazione integrativa  
di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse  
modalità di utilizzo**



# CCNL 21 maggio 2018

## art. 68

Gli enti locali rendono disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo delle risorse decentrate, al netto di:

- progressione economica
- indennità di comparto
- indennità personale educativo
- indennità dipendenti ex VIII q.f. Non PO



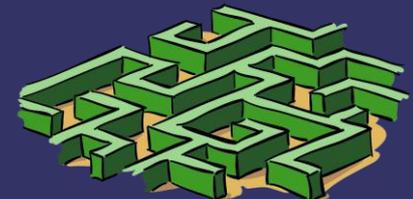
# **CCNL 21/5/2018**

## **Art. 7 comma 4 lett a**

### **1**

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;



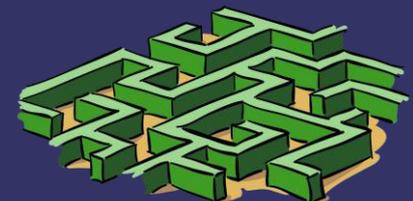
**CCNL 21/5/2018**  
**Art. 7 comma 4 lett a**  
**2**

- b) in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;



**CCNL 21/5/2018**  
**Art. 7 comma 4 lett a**  
**3**

- e) attribuzione selettiva delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) attribuzione selettiva delle risorse destinate al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale



**CCNL 21/5/2018**  
**Art. 7 comma 4 lett a**  
**4**

La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;



***CCNL 21 maggio 2018  
art. 7 comma 4 lett. B)***

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance



# ***CCNL 21 maggio 2018*** ***art. 7 comma 4 lett. B)***

## ***1***

Le parti concordano i criteri generali, quali:

- a) le risorse sono distribuite ai fini della valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, secondo logiche meritocratiche



# **CCNL 21 maggio 2018**

## **art. 7 comma 4 lett. B)**

### **2**

i sistemi incentivanti sono informati ai principi di  
selettività, concorsualità, effettiva  
differenziazione delle valutazioni e dei premi,  
non appiattimento retributivo



# ***CCNL 21 maggio 2018***

## ***art. 7 comma 4 lett. B)***

### **3**

la premialità è da ricondursi sempre ad elementi di valutazione osservabili e misurabili attraverso l'osservazione dei comportamenti posti in essere dal lavoratore, che deve produrre un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto per le proprie funzioni istituzionali, nonché il miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione e dei servizi erogati



# CCNL 21 maggio 2018

## art. 7 comma 4 lett. B)

### 4

il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero :

- programmazione / pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- possibilità di contraddittorio.



# **CCNL 21 maggio 2018**

## **art. 7 comma 4 lett. C**

### ***I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche***

La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

In sede di accordo annuale di potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.



# ***CCNL 21 maggio 2018*** ***art. 7 comma 4 lett. C***

Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.



# ***CCNL 21 maggio 2018***

## ***art. 7 comma 4 lett. C***

➤ Esempio:

Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

La progressione economica viene attribuita sulla base di elenchi, unici per l'intero Ente, redatti per categoria.



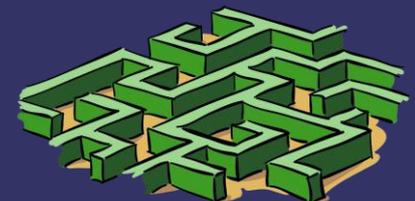
## *I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche*

La progressione è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

L'Ente potrà tenere conto, a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi



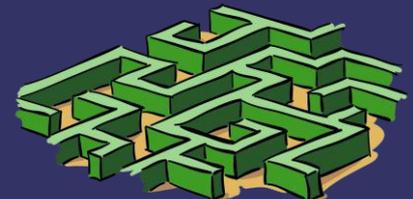
## *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il CCDI che prevede l'attivazione dell'istituto. L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione.*



# *CCNL 21 maggio 2018*

## *art. 7 comma 4 lett.d*

L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione



# CCNL 21 maggio 2018

## art. 7 ed art- 70 bis

Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

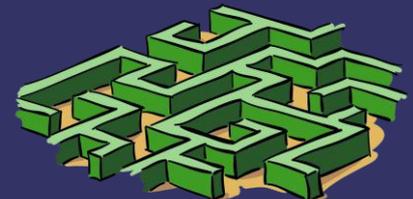
- ⇒ a) disagiate;
- ⇒ b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- ⇒ c) implicanti il maneggio di valori



# ***CCNL 21 maggio 2018***

## ***art. 7 ed art- 70 bis***

- L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività indicate
- L'indennità è determinata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:
- Euro 1,00 – Euro 10,00.



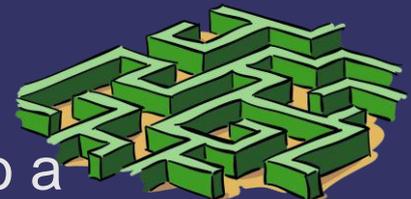
# **CCNL 21 maggio 2018**

## **art. 7 ed art- 70 bis**

La misura dell'indennità è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:

- **valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 dell'art. 70 bis nelle attività svolte dal dipendente;**
- **caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.**

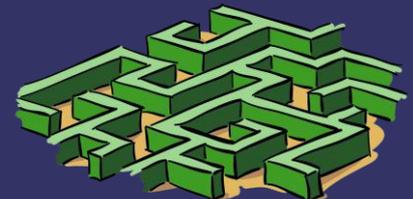
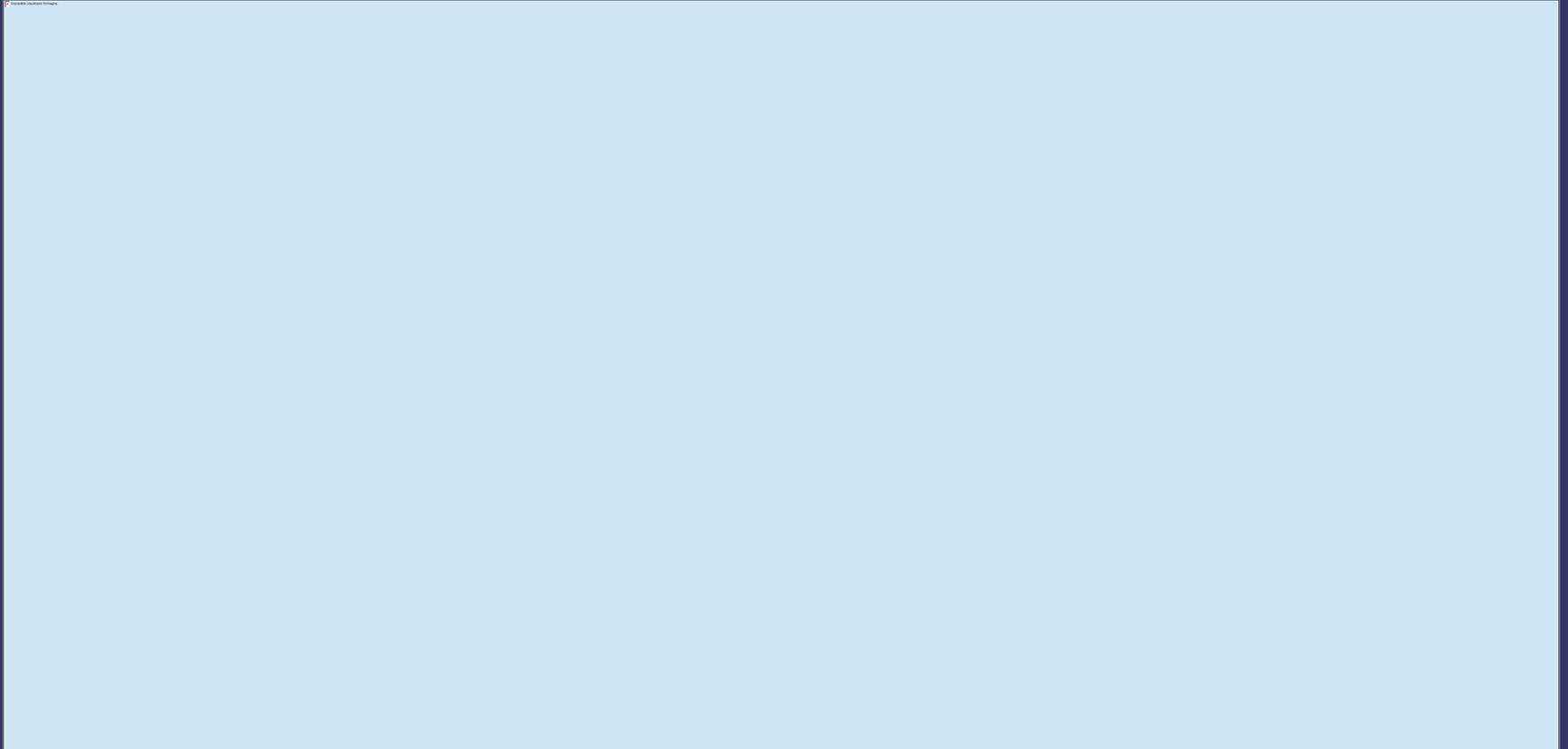
N.B. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate



# ***CCNL 21 maggio 2018***

## ***art. 7 ed art- 70 bis***

### ***esempi***



# **CCNL 21 maggio 2018**

## **ART. 7 comma 4 lett. e)**

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione



# **CCNL 21 maggio 2018**

## **Art. 56-quinquies**

### **Indennità di servizio esterno**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00

- Euro 10,00.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.



# **CCNL 21 maggio 2018**

**Art. 7 comma 4 - Art. 56-quinquies**

## **Indennità di servizio esterno**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, di

importo tra un minimo di euro 1 ed massimo giornalieri - Euro 10,00.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.



# **CCNL 21 maggio 2018**

**Art. 7 comma 4 - Art. 56-quinquies**

**Indennità di servizio esterno**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, di

importo tra un minimo di euro 1 ed massimo giornalieri - Euro 10,00.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.



*Art. 7, comma 4, lett. f),  
e art. 70 quinquies, comma 1*

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;



***Art. 7, comma 4, lett. f),  
e art. 70 quinquies, comma 1***

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.



***Art. 7, comma 4, lett. f),  
e art. 70 quinquies***

Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente



**Art. 7, comma 4, lett. f),  
e art. 70 quinquies  
- criteri -**

**1**

**Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono individuate dal Dirigente sulla base sei seguenti criteri:**

**a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio)**

- 1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;**
- 2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;**
- 3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza**

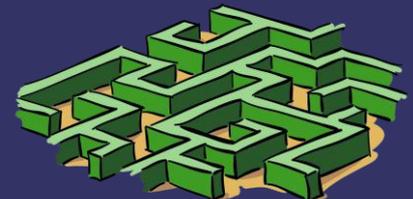


*Art. 7, comma 4, lett. f),  
e art. 70 quinquies  
- criteri -*

**2**

**b) Responsabilità gestionale, che comprende:**

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività



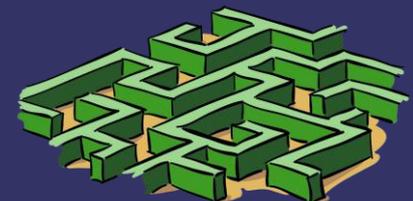
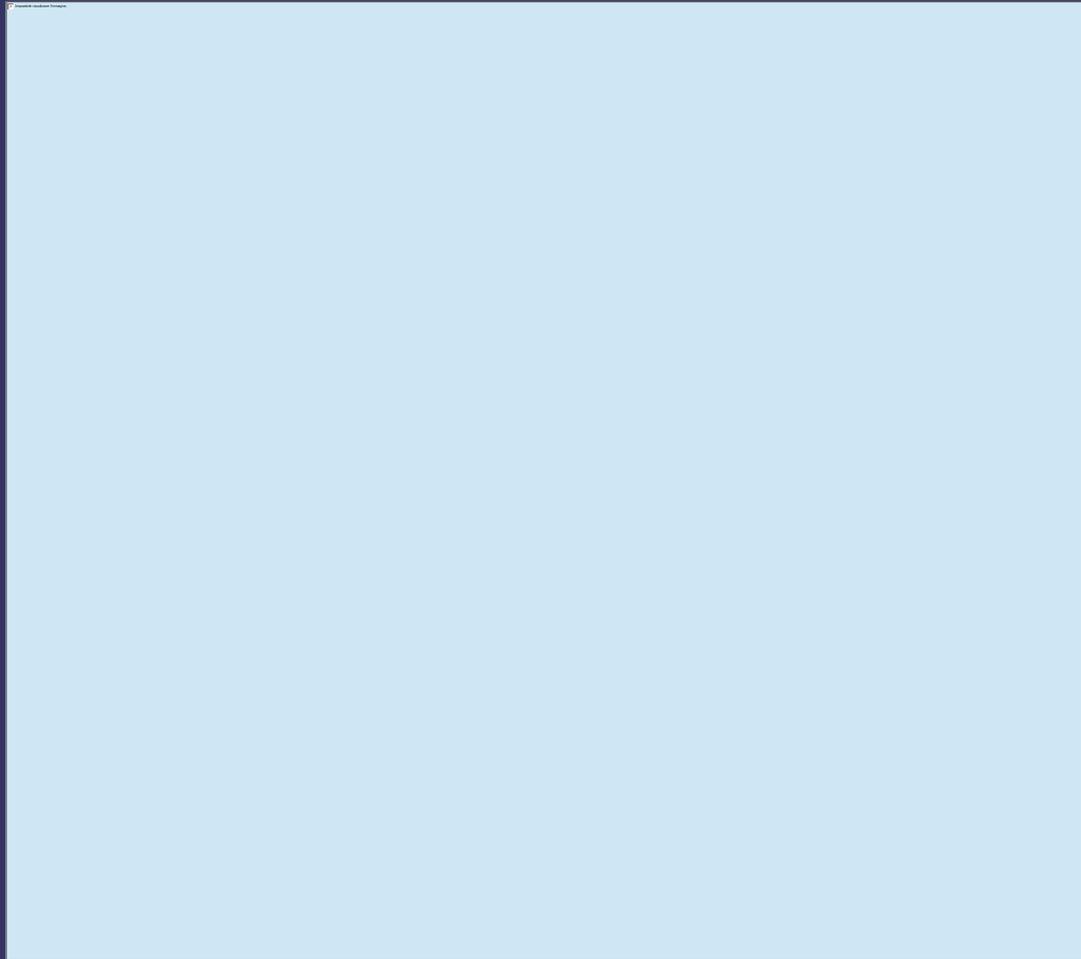
*Art. 7, comma 4, lett. f),  
e art. 70 quinquies  
- criteri -  
3*

**c) Responsabilità professionale, che comprende:**

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del  
Responsabile di Servizio/Dirigente.



# *Attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità esempio*



# *indennità per specifiche responsabilità esempio*

## **PUNTEGGI > INDENNITÀ'**

Da 40 a 45 Punti = € 3.000,00

Da 34 a 39 Punti = € 2.500,00

Da 29 a 33 Punti = € 2.000,00

Da 24 a 28 Punti = € 1.500,00

Da 19 a 23 Punti = € 1.000,00

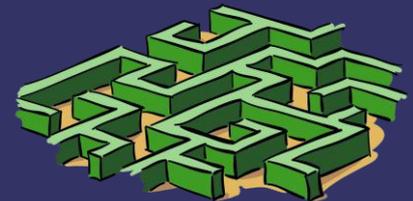
Da 13 a 18 Punti = € 500,00.



# *CCNL 21 maggio 2018*

## *Art. 7, comma 4, lett. g),*

i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva



# *CCNL 21 maggio 2018*

## *Art. 7, comma 4, lett. g)*

### **Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016**

1. La ripartizione delle risorse è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal **regolamento** adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore;
2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.

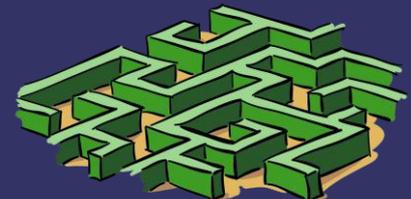


***CCNL 21 maggio 2018***

***Art. 7, comma 4, lett. g)***

## **Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi**

**Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative alla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione e a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato il relativo regolamento per garantire un **maggiore gettito dei tributi****



*CCNL 21 maggio 2018  
art. 7, comma 4, lett. h) e art. 72*

# I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo



# *Welfare integrativo esempio*

L'Amministrazione ha stabilito di dare applicazione all'art. 56-quater  
*“Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada destinando quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, alle seguenti finalità in favore del personale del Corpo di Polizia Municipale:*

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare per il personale dipendente del Corpo di Polizia Municipale.



# **CCNL 21 maggio 2018**

**art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4**

## **REPERIBILITA'**

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato



# *CCNL 21 maggio 2018*

*art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4*

Esempio:

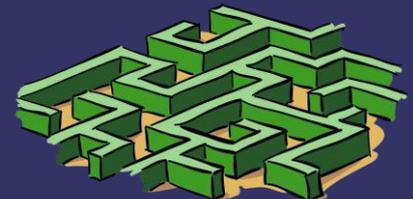
Le aree di intervento per servizio di reperibilità individuate dall'Ente possono essere le seguenti:

- Protezione civile
- Strutture museali
- Polizia Municipale.



*CCNL 21 maggio 2018*  
*Art. 7, comma 4, lett. j), u) e v)*

**Criteri generali per la determinazione  
della retribuzione di risultato dei  
titolari di posizione organizzativa**



***CCNL 21 maggio 2018***

***Art. 7, comma 4, lett. j), u) e v)***

L'ente destina annualmente alla retribuzione di posizione la somma indicata nel fondo delle risorse decentrate e a quella di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente



**CCNL 21 maggio 2018**

**art. 7, c. 4, lett I)**

***esempio***

## **Turnazioni**

**Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:**

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;**
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.**



***CCNL 21 maggio 2018***

***Art. 7, comma 4, lett. m***

**Le linee di indirizzo e i criteri generali per la  
individuazione delle misure  
concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**



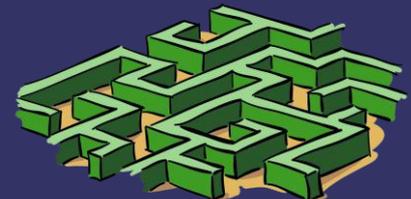
# *CCNL 21 maggio 2018*

## *Art. 7, comma 4, lett. m*

### *1*

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008



# *CCNL 21 maggio 2018*

## *Art. 7, comma 4, lett. m*

### *2*

coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio



# CCNL 21 maggio 2018

## Art. 7, comma 4, lett. m

### 3

- *coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;*

- *Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.*



# ***CCNL 21 maggio 2018***

## ***Art. 7, comma 4, lett. n***

### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale**

- Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
- Le parti si riservano di valutare eventuali situazioni che rendano necessaria l'elevazione del contingente di contratto, fatta salva l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
- Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente



# ***CCNL 21 maggio 2018***

## ***Art. 7, comma 4, lett. o)***

Viene istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di consentire la fruizione di permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

Ciascun Dirigente stabilisce annualmente, per il personale dipendente del settore, le modalità di utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio



# *CCNL 21 maggio 2018*

## *Art. 7, comma 4, lett. p*

### **Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria**

La flessibilità oraria deve essere improntata ai seguenti criteri generali:

- la possibilità di entrata anticipata o posticipata rispetto all'orario di inizio servizio del mattino;
- la possibilità di uscita anticipata rispetto all'orario di fine servizio;
- fasce orarie centrali, antimeridiane e - per le giornate previste - pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale.



# *CCNL 21 maggio 2018*

## *Art. 7, comma 4, lett. t*

### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

**Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.**

**A tal fine saranno individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.**



# ***LE RELAZIONI SINDACALI DURANTE L'EMERGENZA COVID***

**ART. 5 CCNL 28 maggio 2018  
CONFRONTO**

**Protocollo relativo all'Articolazione degli orari  
di lavoro in relazione alla ripresa delle  
attività economiche e produttive e riapertura  
degli uffici Comunali**



# ***LE RELAZIONI SINDACALI DURANTE L'EMERGENZA COVID***

Comitato interno per l'applicazione e la verifica delle regole del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro".

