



COMUNE DI ISERA PROVINCIA DI TRENTO

Via A. Ravagni, 8 - Tel. 0464/433792 fax 0464/432520
cod. fisc./Partita I.V.A. 00203870225
www.comune.isera.tn.it

ACCORDO DECENTRATO FO.R.E.G. obiettivi specifici anno 2025

L'anno 2025, il giorno 26 del mese di MAGGIO alle ore 16.30, presso la Sede Municipale di Isera, a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti sotto indicati:

Per l'Amministrazione comunale:

Il Segretario comunale

dott.ssa Marianna Garniga

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL Funzione Pubblica

sig. Mirko Vicari

FPS CISL

sig. Julian Valentini

UIL FPL Enti Locali

sig.ra Antonia Deromeo

FENALT

sig. Michele Zonta

In data 1° ottobre 2018 è stato sottoscritto fra le delegazioni di parte pubblica e le organizzazioni sindacali il Contratto Collettivo provinciale di lavoro per il personale del Comparto Autonomie Locali - area non dirigenziale - per il triennio giuridico economico 2016-2018.

Ai sensi dell'art. 136, le Amministrazioni utilizzano le risorse del Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale, per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Ai fini della costituzione del F.do, vengono considerate le risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno suddivisi per categoria e livello, come da tabella riportata nel CCPL.

L'art. 139, Capo IV denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale", stabilisce che il FO.R.E.G. è costituito da due quote:

- a. la quota "obiettivi generali", graduata sulla base della categoria/livello di appartenenza del dipendente, destinata a remunerare la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente riferiti all'anno precedente. Ai fini dell'erogazione di tale quota, si considerano le presenze in servizio nell'anno precedente, comprese le giornate di ferie, quelle di recupero e le assenze per malattia, per le quali opera la trattenuta ai sensi dell'art. 149. La quota obiettivi generali viene erogata al personale a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato che abbia

prestato almeno 30 gg. di lavoro nell'anno di riferimento. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, la quota va riproporzionata all'orario di servizio.

- b. la quota "obiettivi specifici", è volta a remunerare la partecipazione del personale dipendente al raggiungimento di obiettivi specifici che l'Amministrazione ha individuato.

Secondo l'art 140 co. 4 e 5, gli importi annui lordi spettanti a titolo di quota obiettivi generali sono stabiliti entro limiti minimi e massimi in sede di accordo di settore. Qualora l'ente non abbia individuato per l'anno di riferimento obiettivi specifici da perseguire, gli importi della quota obiettivi generali sono incrementati fino ad un massimo del 90% degli importi complessivi per dipendenti equivalenti.

Le Amministrazioni possono inoltre destinare annualmente delle risorse proprie (massimo l'1% del monte salari del personale dipendente) ad incremento della quota obiettivi specifici (art.137 co.3).

Eventuali somme destinate al finanziamento del F.do e non erogate negli anni precedenti, incrementate degli importi derivanti dalle ritenute per le assenze per malattia di cui all'art. 149, sono riportate sul FO.R.E.G. degli anni successivi per il finanziamento della quota obiettivi specifici. Qualora l'Amministrazione non provveda, per un periodo di tre anni, all'assegnazione degli obiettivi specifici ai dipendenti, le relative risorse saranno destinate ad ulteriore finanziamento della quota obiettivi generali (art. 137 co.4).

Ai sensi dell'art.142, l'Amministrazione provvede a ridurre la quota obiettivi generali al dipendente a cui sia stata erogata una sanzione disciplinare superiore alla multa, in proporzione all'entità della sospensione. In caso di licenziamento del dipendente, la quota dell'anno in cui ha avuto luogo non viene erogata.

In relazione alle modalità di utilizzo delle risorse della quota obiettivi specifici, l'art. 143 dispone che venga stipulato un accordo decentrato tra Amministrazione ed Organizzazioni sindacali allo scopo di individuare i criteri di ripartizione della suddetta quota tra i dipendenti. Tale accordo in particolare dovrà dare evidenza:

- ✓ delle risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici";
- ✓ dell'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
- ✓ delle figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile.

Dato atto che l'art. 7 dell'Accordo di settore per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 01/10/2018 stabilisce che, in attuazione della normativa di cui all'art.139 del CCPL, una quota compresa tra il 10 % e il 25% del FO.R.E.G. è destinata annualmente dall'Amministrazione al finanziamento degli obiettivi specifici.

Ciò premesso, si evidenzia quanto segue:

Per le annualità 2020 e 2021, l'Amministrazione comunale di Isera, d'intesa con le organizzazioni sindacali, ha ritenuto che la misura della quota obiettivi generali dovesse essere pari al 90% senza assegnazione degli obiettivi specifici per l'anno di riferimento.

Anche per l'anno 2022 l'Amministrazione aveva ritenuto di attribuire alla quota obiettivi generali il 90% del FO.R.E.G, riservando alla quota obiettivi specifici il rimanente 10%.

Per giungere ad un'intesa a tal proposito, in data 7 marzo 2022 venivano convocate le OOSS per definire un accordo decentrato relativo alla quota obiettivi specifici FO.R.E.G. 2022, accordo che non è mai stato sottoscritto dalle parti in quanto la contrattazione non ha avuto esito positivo. Pertanto le quote 2020, 2021 e 2022 pari ad € 5.325,24 sono state destinate ad ulteriore finanziamento della quota obiettivi generali, anno 2023.

Per l'anno 2023 sono state destinate e liquidate al personale dipendente le risorse pari il 90% del fondo alla quota obiettivi generali e l'importo relativo alla quota obiettivi specifici nella misura proporzionale all'apporto individuale rispetto al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Per l'anno 2024 l'Amministrazione comunale, d'intesa con le organizzazioni sindacali, ha ritenuto di determinare nella misura del 90% la quota obiettivi generali liquidabile, senza assegnazione degli obiettivi specifici da perseguire nell'anno di riferimento.

Si ritiene ora di disciplinare l'attribuzione delle risorse della quota obiettivi specifici da destinare ai dipendenti del Comune di Isera attraverso un accordo decentrato con le organizzazioni sindacali finalizzato all'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota, anno 2025, specificando che tale quota è finanziata dalle risorse del F.do dopo l'accantonamento della quota obiettivi generali di cui all'art. 140.

Le parti, al termine della riunione, convengono di approvare il presente accordo decentrato in ordine alla individuazione dei criteri di ripartizione della quota obiettivi specifici del Fondo denominato FO.R.E.G. come disciplinato dal Contratto Collettivo provinciale di lavoro per il personale del Comparto Autonomie Locali - area non dirigenziale, triennio giuridico economico 2016-2018 di data 1/10/ 2018.

Dopo aver concluso la contrattazione decentrata, l'Amministrazione provvede a darne tempestiva comunicazione ai dipendenti coinvolti ed ai fini dell'attribuzione agli stessi della quota, provvederà alla valutazione dell'apporto individuale rispetto al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Le parti, richiamando la premessa come parte integrante, convengono quanto segue:

Art. 1

Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente accordo si applica al personale dell'area non dirigenziale dipendente del Comune di Isera, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ad esclusione del personale titolare di posizione organizzativa e del personale con contratto a tempo determinato del Servizio Scuola dell'infanzia.
2. L'ambito temporale di applicazione di detto accordo è limitato all'annualità in corso, dal 01 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.

Art. 2

Quota "obiettivi specifici"

1. Le parti convengono di destinare il 10% del fondo FO.R.E.G. al finanziamento delle risorse per l'erogazione della quota obiettivi specifici.

Art. 3

Determinazione delle somme a disposizione per la quota obiettivi specifici

1. Ai sensi dell'art. 140, la quota obiettivi specifici del FO.R.E.G. è determinata annualmente, secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale, dopo l'accantonamento della quota obiettivi generali;
2. Alle risorse di cui al comma 1 sono aggiunte:
 - eventuali risorse destinate al finanziamento del FO.R.E.G. non erogate negli esercizi precedenti e nello specifico il 10% del fondo 2024;
 - gli importi derivanti dalle ritenute di cui all'art 140 comma 6 del contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale del Comparto Autonomia Locali area non dirigenziale, triennio giuridico economico 2016-2018 di data 1/10/2018;

- eventuali risorse non erogate per raggiungimento degli obiettivi specifici in misura inferiore al 100%, relative all'anno precedente;
- eventuali risorse aggiuntive messe a disposizione dall'Amministrazione comunale.

3. Per il 2025 la quota obiettivi specifici risulta costituita dalle seguenti somme:

a. somme non erogate per quota assenze (diverse dalla malattia) anno 2023 e 2024	€ 106,40+ € 481,37
b. importo pari al 10% del fondo 2024 non erogato e del 10% del fondo 2025	€1.671,07+ €1.490,02
c. risorse aggiuntive messe a disposizione dall'Amministrazione	€ 2.000,00
d. risorse non erogate per raggiungimento obiettivi specifici nella misura inferiore al 100% anno 2023	€ 459,00
TOTALE SOMME COMPLESSIVAMENTE A DISPOSIZIONE	€ 6.207,86

4. Tendenzialmente l'Amministrazione dovrà coinvolgere tutte le figure professionali nell'individuazione degli obiettivi da raggiungere, compatibilmente con la natura dei progetti stessi intesi come "speciali".
5. Il presente accordo stabilisce che l'importo attribuibile individualmente al singolo dipendente a titolo di quota obiettivi specifici potrà oscillare a seconda dell'esito della valutazione da un minimo di euro 150,00.- ad un massimo di euro 600,00.-, come meglio evidenziato nella definizione degli obiettivi individuali.

Art. 4

Procedura annuale per la definizione e liquidazione degli "obiettivi specifici"

1. Per definire gli obiettivi specifici individuali e determinarne la misura della quota, l'Amministrazione procede come segue:
 - a) entro il mese di aprile:
 - calcola l'ammontare presunto del FO.R.E.G. applicando gli importi annui lordi previsti dal Contratto Collettivo provinciale di lavoro vigente, al numero presunto dei dipendenti equivalenti dell'anno in esame;
 - quantifica la quota da riservare agli "obiettivi specifici" da perseguire nell'anno di riferimento comprese le eventuali risorse aggiuntive previste dal precedente art. 3;
 - il Segretario comunale entro il mese di maggio formalizza gli obiettivi specifici della struttura ed informa tutto il personale interessato;
 - il Segretario comunale entro il mese di maggio dell'anno successivo, a consuntivo, valuta, per ogni obiettivo, i risultati conseguiti e l'apporto di ciascun dipendente coinvolto, dando comunicazione sia al singolo dipendente interessato che all'organismo preposto in materia di personale;
 - b) La struttura competente in materia di personale, una volta raccolti i dati, provvederà alla liquidazione degli importi per obiettivi specifici, sulla base dei risultati raccolti, entro il mese di giugno;
2. La quota definita all'art. 3 comma 3) viene attribuita e liquidata con i criteri definiti al successivo art. 5.

Art. 5

Caratteristiche degli obiettivi specifici

1. Gli obiettivi individuati devono possedere una o più caratteristiche fra quelle di seguito riportate:
 - specifici ovvero determinati e ben precisati per l'unità organizzativa e/o i dipendenti coinvolti;
 - misurabili attraverso idonei indicatori quantitativi/qualitativi;
 - attuabili in coerenza con la quantità e la qualità delle risorse disponibili;
 - stimolanti poiché si configurano come attività che esulano dall'ordinario;
 - tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
 - tali da poter generare economie di spesa;
 - rilevanti e coerenti con gli atti di programmazione dell'Amministrazione;
 - riferibili ad un arco temporale determinato;
 - tali da determinare il mantenimento degli stessi standards qualitativi in presenza di significative innovazioni normative od organizzative che comportano un oggettivo aggravio di competenze a parità di situazione dell'organico dell'ufficio di appartenenza.
2. Gli obiettivi devono indicare:
 - le azioni concrete che devono essere svolte per la loro realizzazione;
 - la tempistica di riferimento;
 - la percentuale di *budget* finanziario assegnata;
 - le risorse umane coinvolte.

Art. 6

Contenuti degli obiettivi specifici

1. In coerenza con la normativa contrattuale sul FO.R.E.G., gli obiettivi specifici possono riguardare a titolo esemplificativo:
 - polifunzionalità richiesta alle figure professionali impiegate a fronte della diminuzione dell'organico e nei casi di sostituzione di altro personale in caso di ferie o altre assenze;
 - miglior utilizzazione del personale disponibile al fine di un miglioramento della qualità del servizio;
 - mantenimento di standard di servizio a fronte di temporanee assenze non sostituite;
 - riduzione dell'impiego delle risorse a parità di risultati;
 - riorganizzazione dei servizi in rapporto all'utenza esterna e/o interna;
 - incremento di volume dell'attività svolta;
 - avvio di nuovi interventi, prodotti e servizi;
 - introduzione di nuove tecnologie e/o utilizzo di attrezzature complesse;
 - modifica di norme o prassi finalizzate allo snellimento ed alla semplificazione delle procedure, alla riduzione dei tempi per la conclusione dei procedimenti, all'abbattimento del lavoro arretrato e alla riduzione di prestazioni straordinarie.
2. Gli obiettivi specifici del Servizio possono altresì considerare attività rientranti in:
 - incentivazione della flessibilizzazione degli orari e riconoscimento di gravose articolazioni dell'orario di lavoro del personale anche connesse alla necessità di garantire il funzionamento degli organi comunali;
 - impiego in via temporanea in attività disagiate e/o rischiose non già oggetto di compenso indennitario previsto dal contratto;
 - modificazione dell'organizzazione del lavoro (autonomia sul lavoro, orientamento al servizio, polivalenza del personale), nonché sperimentazione di nuove forme organizzative, comportanti misurabili incrementi di efficienza ed efficacia, con particolare riferimento alla diminuzione concreta dei tempi dei procedimenti amministrativi e ad un misurabile risparmio di risorse;
 - conseguimento di un particolare documentato e verificato arricchimento professionale.

3. Non possono essere considerati tra gli obiettivi specifici del Servizio:
 - obiettivi che si configurano come lavori ordinari o adempimento di funzioni istituzionali;
 - obiettivi con contenuto troppo generico o troppo ampio;
 - obiettivi che riguardano attività già retribuite con altre parti del fondo di incentivazione o altre forme di retribuzione accessoria.
4. Il Segretario Comunale può ripartire il proprio budget su più obiettivi, come definito nei punti precedenti.
5. Non è consentita l'attribuzione generalizzata del budget assegnato, sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 7 **Efficacia dell'accordo**

1. L'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte della Giunta comunale.

OBIETTIVI INDIVIDUALI DA PERSEGUIRE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2025

OBIETTIVO 1: SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

Per l'anno 2025 il personale inquadrato nella qualifica di Collaboratore amm.vo categoria C evoluto in Servizio presso la Segreteria, collaborerà con il Segretario comunale nella stesura della documentazione di gara, economica ed amministrativa per l'affidamento del servizio nido di infanzia del Comune di Isera per gli anni 2025-2028.

Nell'ambito del medesimo servizio, il personale inquadrato nella qualifica di Assistente amministrativo/contabile di categoria C base, si occuperà della sostituzione del collega del servizio anagrafe per quanto riguarda le mansioni di base non rimandabili, nonché del collega del servizio personale per quanto riguarda le pratiche urgenti e non prorogabili.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Assistente Amministrativo cat. C base	Segreteria	150	400
Collaboratore Amministrativo cat. C evoluto	Segreteria	150	600

OBIETTIVO 2: SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI: UFFICIO ANAGRAFE, STATO CIVILE ED ELETTORALE

Per l'anno 2025 il personale del Servizio Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale inquadrato nella figura professionale di Assistente amm.vo, categoria C base, si occuperà di far fronte ad alcuni compiti emergenti dal passaggio in cloud del sistema informatico.

Gli obiettivi fissati:

- Avvio scansione vecchie schede individuali (c.d. AP5) con importazione nel Cloud Civilia Next e con inserimento di vecchie posizioni non inserite a terminale per agevolare la richiesta dei certificati da parte degli utenti;
- Aggiornamento e integrazione dei contenuti sul sito web allo scopo di velocizzare e rendere più efficiente per l'utente la consultazione delle informazioni.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Assistente Amm.vo cat. C base	Anagrafe	150	530

OBIETTIVO 3: SERVIZIO FINANZIARIO

Per l'anno 2025 il personale del Servizio Finanziario sarà impegnato nell'ottimizzare la gestione delle entrate dei servizi comunali ed in particolare nell'attività di riscossione delle rette insolute per quel che riguarda il servizio asilo nido e scuola dell'infanzia comunale, riducendo al contempo i tempi medi di pagamento e incasso delle entrate.

Si occuperà altresì di implementare l'utilizzo delle funzionalità del programma "Planet School" ai fini di una maggiore efficienza nella gestione del servizio in termini di controllo e automatismi.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Assistente Amm.vo cat. C base	Finanziario	150	600

OBIETTIVO 4: SERVIZIO TECNICO

Per l'anno 2025 i dipendenti del Servizio Tecnico si occuperanno, ciascuno nell'ambito delle proprie specifiche competenze, della seguente programmazione:

- implementazione di una scheda elettronica (es. foglio excel) per il monitoraggio dei lavori pubblici, attraverso l'elaborazione di un progetto pilota per il quale mettere a punto uno strumento utile alla pianificazione e gestione efficiente ed efficace dei progetti, con particolare attenzione al monitoraggio delle scadenze e del quadro economico (personale addetto ai lavori pubblici);
- realizzazione degli interventi mirati a migliorare la conoscenza dell'UTC relativamente ai beni patrimoniali del Comune di Isera, al fine di renderne più incisiva la capacità di intervento. In tale ambito l'obiettivo fissato da perseguire riguarda l'avvio della predisposizione della schedatura del patrimonio immobiliare comunale nel software GLSCOM con una scheda associata a ciascuna particella edificiale di proprietà comunale (personale addetto al cantiere e patrimonio);
- presa in carico dei processi di protocollazione dei documenti in uscita in conformità alla vigente normativa, attraverso l'attivazione del sigillo permanente, l'introduzione all'uso esclusivo della firma digitale, l'organizzazione di corsi di formazione per tutto il personale interessato alla nuova modalità di gestione del protocollo. Infine l'aggiornamento e la condivisione di nuovi modelli relativi ai documenti in uscita del Comune - determine, lettere, comunicazione, certificazioni etc (personale con qualifica di Assistente amm.vo all'ufficio tecnico).

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Assistente Tecnico cat. C base	Tecnico	150	600
Assistente Tecnico cat. C base	Tecnico	150	600
Assistente amm.vo cat. C base	Tecnico	150	600

OBIETTIVO 5: CANTIERE COMUNALE

Per l'anno 2025 il personale operaio del Cantiere Comunale si dovrà occupare di attività diverse che comportano un impegno, una flessibilità ed una perizia lavorativa eclettica (pluri-funzioni) per la gestione e la manutenzione delle strutture comunali, l'erogazione degli essenziali servizi comunali e la realizzazione di eventi culturali.

Obiettivi prevalenti saranno:

- a. Sistemazione magazzini comunali di via Roma e loc. Secchiello;
- b. Realizzazione sistema di smaltimento acque bianche in loc. Campiano.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Operaio Polifunzionale cat B. base	Tecnico/Cantiere	150	269,29
Operaio Polifunzionale cat B. base	Tecnico/Cantiere	150	269,29
Operaio Specializzato cat. B evoluto	Tecnico/Cantiere	150	269,29

OBIETTIVO 6: UFFICIO PERSONALE

Per l'anno 2025 il dipendente addetto alla gestione dell'Ufficio Personale si occuperà delle procedure connesse all'assunzione di personale per la copertura della quota d'obbligo ai sensi della L.68/99 e del concorso pubblico per la stabilizzazione del personale ausiliario dei servizi generali. Dovrà inoltre supportare l'attività relativa alla gestione del servizio asilo nido e scuola dell'infanzia attraverso la rilevazione delle presenze mensili dei bambini iscritti e l'elaborazione delle relative rette.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Assistente Amministrativo cat. C base	Personale	150	500

OBIETTIVO 7: BIBLIOTECA COMUNALE

Per l'anno 2025 il personale in servizio presso la biblioteca comunale si dovrà fare carico degli adempimenti relativi alla gestione della Sala comunale (Sala della Cooperazione e Sala al Piano Nobile di Palazzo de Probizer) e delle mostre con relativo aggiornamento dei calendari: ai fini della realizzazione degli eventi culturali organizzati e patrocinati dal Comune di Isera verranno predisposti i relativi provvedimenti, impegni di spesa e tenuta dei rapporti con gli artisti e soggetti coinvolti. Il personale provvederà inoltre alla realizzazione di attività ed incontri con gli istituti scolastici del territorio per una capillare promozione della lettura. Ai fini di rinsaldare il rapporto con la Biblioteca civica di Rovereto, verrà promosso un coordinamento in maniera collaborativa e produttiva, anche con il proposito di riconfermare da parte degli utenti il gradimento degli scorsi anni.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Collaboratore Amministrativo bibliotecario cat. C livello evoluto	Biblioteca	150	400

OBIETTIVO 8: SERVIZI AUSILIARI

Per l'anno 2025 il personale ausiliario si occuperà della pulizia, sanificazione, cura e decoro degli immobili comunali, modulando il proprio apporto lavorativo con riferimento alla programmazione di eventi e manifestazioni anche di natura straordinaria.

Temporaneamente e con carattere di eccezionalità, in caso di assenza del cuoco della scuola dell'infanzia, il personale ausiliario, avendo conseguito la formazione in materia di HACCP, sarà disponibile a supportare la cucina della scuola per garantire la fruizione del servizio mensa.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Ausiliario dei servizi cat. A	Ausiliario	150	350

OBIETTIVO 9: SERVIZI AUSILIARI PRESSO SCUOLA DELL'INFANZIA

Per l'anno 2025 il personale inquadrato nella figura professionale di operatore d'appoggio in servizio presso la scuola dell'infanzia di Isera si dovrà occupare di tutte le attività che comportano un impegno, una flessibilità ed una perizia lavorativa polifunzionale per la cura, la sanificazione e la pulizia degli spazi scolastici oltre ad adempiere ai compiti di sorveglianza e accompagnamento al trasporto, ove previsto.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	MINIMO ATTRIBUIBILE IN €	MASSIMO ATTRIBUIBILE IN €
Operatore d'appoggio cat. A	scuola infanzia	150	220

Le parti sindacali prendono atto.

Ad ore 16.48 si è chiuso l'incontro.

Isera, 26/05/2025

Per l'Amministrazione comunale

La Segretaria comunale

dott.ssa Marianna Garniga

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL Funzione Pubblica

sig. Mirko Vicari

FPS CISL

sig. Julian Valentini

UIL FPL Enti Locali

sig. Andrea Bassetti

FENALT

sig. Loris Muraro