



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)
2015-2017**

**PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
AZIENDA SPECIALE DI FORMAZIONE "SCUOLA PAOLO BORSA"**

**SOTTOSCRITTO IN DATA
15/12/2015**

INDICE

A cluster of several handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page.



TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 - Sfera di applicazione e durata del CCDI.....	4
Art. 2 - Interpretazione autentica.....	5
Art. 3 - Composizione della delegazione trattante.....	5
TITOLO II: IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	6
Art. 4 - Le relazioni sindacali.....	6
TITOLO III: STRUMENTI DI PREMIALITA'.....	6
Art. 5 - Strumenti di premialità.....	6
TITOLO IV: UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....	6
Art. 6 - Premessa.....	6
Art. 7 - Fondo risorse decentrate (artt. 31 e 32 del Ccnl 2004).....	6
Art. 8 - Criteri utilizzo delle risorse decentrate.....	7
Art. 9 - Indennità: rischio, disagio, docenza, maneggio valori, specifiche responsabilità.....	9



TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Premesso che:

- l'Azienda Speciale di Formazione Scuola Paolo Borsa è stata costituita con deliberazione CC n. 6 del 8/2/2010, iscritta al Registro delle Imprese il 28/12/2010 e con decorrenza 1° gennaio 2011 ha iniziato la sua attività;
- la dotazione organica di costituzione dell'Azienda è stata recepita dal primo C.d.A. (vedi verbale n.3/2011);
- il Comune di Monza, con determinazione dirigenziale n. 3450/2010 ha formalizzato la cessazione di n. 11 dipendenti sui 15 previsti dalla dotazione organica, dal 31 dicembre 2010 contestualmente al passaggio al nuovo ente, che ha provveduto alla loro assunzione dal 1° gennaio 2011, alle medesime condizioni contrattuali, economiche e giuridiche, ovvero modifiche dagli accordi in tal senso intervenuti con il Comune di Monza
- essendo un ente di nuova costituzione, l'Azienda Speciale di Formazione Scuola Paolo Borsa è tenuta a quantificare le risorse da destinare per le politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività;
- a seguito del passaggio dal Comune all'Azienda di 11 dipendenti anziché 15 come previsto dalla dotazione organica assegnata dal Comune (determinazione 3450/2010) divenuti immediatamente 10 per 1 esecutore collocato a riposo per inabilità lavorativa, l'Azienda ha previsto di implementare la dotazione organica predisponendo le procedure concorsuali per le figure mancanti entro il primo quinquennio di attività (fase di start-up);
- ai sensi dell'art. 34 dello Statuto dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa" ai dipendenti trasferiti dal Comune di Monza è stato mantenuto il CCNL degli Enti Locali;
- il Comune di Monza ha provveduto alla decurtazione dal proprio fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'importo corrispondente alla media di quanto dovuto ai 11 dipendenti cessati, importo relativo alla quota delle risorse stabili come da tabella allegata;
- l'importo decurtato dal Comune di Monza è stato messo a bilancio dell'azienda quale base di partenza per la costituzione del fondo da elaborare o entro il termine della fase di start up in base alla politica di sviluppo delle attività e della conseguente implementazione delle risorse umane;
- in data 7 luglio 2015 è stata siglata la Preintesa in merito al sistema di distribuzione del fondo per la produttività e dei relativi criteri generali di distribuzione dei compensi di produttività in attesa dell'elaborazione del contratto integrativo;
- in data 10 luglio 2015 il sopracitato documento è stato trasmesso al Revisore dei Conti;
- occorre predisporre il CCDI per il personale dipendente ai sensi del CCNL Regioni e Autonomie Locali;



Tutto ciò premesso

L'Azienda Speciale di Formazione Scuola Paolo Borsa, con sede amministrativa in Via Longhi 4 a Monza, rappresentata dal Direttore Azienda Dott.ssa Barbara Vertemati e la R.S.U. aziendale e dalle rappresentanze sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL Regioni ed Autonomie Locali, nelle persone dei Sigg.ri Davide Ballabio e Michele Giandinoto rispettivamente delle seguenti sigle sindacali UIL e CGIL si incontrano in data 15/12/2015 per la stesura dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito indicato come CCDI.

I Contratti Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi non possono essere applicate.

Le materie oggetto di contrattazione decentrata sono espressamente indicate dalla normativa nazionale e dal CCNL.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede (art.1337 del Codice Civile) La procedura applicata per la stipula del contrattazione decentrata si articola nei seguenti passaggi:

1. La contrattazione decentrata è finalizzata alla definizione di un'ipotesi di accordo a carico della delegazione trattante;
2. Al termine dell'elaborazione dell'accordo l'azienda trasmette, entro 5 giorni dalla firma dello stesso, al Revisore dei Conti l'ipotesi di accordo, corredato dalla relazione tecnico finanziaria, per il controllo sulla compatibilità dei costi e dei vincoli di bilancio e per la verifica della legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo;
3. Trascorsi 15 giorni dal ricevimento dell'accordo da parte del Revisore, se non sono intervenute segnalazioni o altri rilievi, il Rappresentante Legale dell'azienda e il Presidente del C.d.A. provvedono alla sottoscrizione definitiva del contratto;
4. Il CCDI a seguito della sottoscrizione definitiva, viene pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente - Personale - Contrattazione Decentrata".

Le relazioni sindacali sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nell'impegno comune di sviluppare sia la quantità e la qualità dei servizi resi agli utenti che la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti.

Il Direttore è responsabile della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti sia del CCNL che del CCDI.

Le controversie sull'interpretazione o l'applicazione delle norme del CCDI, su motivata richiesta da una delle parti, sono esaminate dalla delegazione trattante entro 30 gg. dalla richiesta.

Art. 1 - Sfera di applicazione e durata del CCDI

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente, non dirigente, dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa", inquadrato nelle categorie B-C-D del vigente



CCNL 31/3/1999, assunto con contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.

2. Il presente CCDI ha effetto dalla sottoscrizione dello stesso e conserva la propria efficacia sino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL. Nelle more della stipulazione di un nuovo CCDI, continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.
3. La sua durata è triennale salvo: a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione; b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio; c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni ovvero anche in presenza di intervenute modificazioni legislative.
4. Le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1999 e nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 CCNL 1999 così come modificato dall'art. 36 del CCNL 2004), salvo nuove indicazioni dettate dalla contrattazione collettiva nazionale, sono da ritenersi valide per la durata del presente contratto.
5. Annualmente verranno definite in sede di contrattazione le somme da destinare rispettivamente per la parte stabile e per la parte variabile del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in base a quanto disciplinato nel presente accordo. La costituzione del fondo delle risorse decentrate spetta all'azienda come previsto nei CCNL vigenti.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 10 gg. dalla richiesta formulata dalla parte interessata, che sarà inviata alle altre organizzazioni sindacali sottoscrittrici del contratto, tramite PEC, mail, fax o Raccomandata, per definire consensualmente e quindi dare l'autentica interpretazione della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dalla vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le parti che lo sottoscrivono.

Art. 3 – Composizione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa" è composta secondo l'atto adottato dal Consiglio di Amministrazione del 7/08/2015 dal Direttore Generale e dalla Responsabile Amministrativa.



2. La delegazione sindacale è composta dalla R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali territoriali di categoria firmataria dell' ultimo CCNL comparto Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO II: IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Le relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa" sono improntate, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti ai principi della lealtà, correttezza e buona fede, nel quadro di un impegno comune per mantenere ed elevare l'efficienza, l'efficacia ed economicità dei servizi erogati alla collettività e migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.
2. Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali le parti si attengono alle disposizioni legislative e contrattuali attualmente in vigore.

TITOLO III: STRUMENTI DI PREMIALITA'

Art. 5 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente, l'Azienda individua i seguenti strumenti di premialità:

1. I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi, per i quali è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Sistema premiale dell'Azienda, sono oggetto di concertazione con le OO.SS. sottoscrittrici.
2. Le parti concordano sull'opportunità di prevedere l'utilizzo di progressioni orizzontali, alte professionalità e posizioni organizzative in quanto istituti adeguati per valorizzare l'impegno profuso dal personale in presenza delle risorse finanziarie disponibili, che l'azienda si ripromette di ricercare.

TITOLO IV: UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 6 – Premessa

1. Le parti convengono espressamente che il trattamento indennitario di parte sia stabile sia variabile sia subordinato all'effettivo svolgimento delle funzioni assegnate previa formale adozione di provvedimenti di predisposizione ai relativi compiti.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Contratto si rimanda alle norme generali e di Contratto Nazionale Vigente.

Art. 7 – Fondo risorse decentrate (artt. 31 e 32 del Ccnl 2004)

1. Le risorse decentrate (fondo) destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Azienda con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del Ccnl del 2004.



2. La costituzione del fondo, fatte salve eventuali integrazioni di parte variabile disposte dall'Azienda, viene adottata entro il mese di febbraio dell'anno di competenza, con determinazione del dirigente, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili, nel rispetto dei vincoli derivanti dai Ccnl, dalla normativa vigente e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Azienda.
3. Le risorse "variabili" non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità.

Art. 8 – Criteri utilizzo delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate, ripartite nel rispetto della disciplina contrattuale, si distinguono in "Risorse Stabili" e "Risorse Variabili".

Risorse stabili

2. Tra le risorse decentrate "Stabili" rientrano le risorse erogate mensilmente e con carattere di continuità e sono basate sul numero dei dipendenti. Trattasi delle seguenti voci:
 - a) Progressioni economiche orizzontali (Art. 23 D.Lgs. 150/2009, ex art 5 Ccnl 1999): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio, sulla base degli importi e delle modalità previsti nel CCnl;
 - b) Indennità di comparto (art 33, Ccnl 2004): tale voce è strettamente collegata all'entità numerica del personale in servizio, sulla base degli importi e delle modalità previsti dai vigenti CCNL;
 - c) Indennità di comparto per le categorie A-B1 (Art. 8, CCnl 2006, ex Art 4, co. 3, Ccnl 1996)
 - d) Indennità professionali: tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio che svolge mansioni per le quali i vigenti CCNL prevedono il riconoscimento di apposite indennità professionali. A titolo esemplificativo l' indennità di docenza (Art. 34, Ccnl 2000, Art. 37, co.1, lett e), Ccnl 1995);

Risorse variabili

3. Le risorse decentrate variabili (compenso premiale incentivante) hanno carattere di eventualità e variabilità e sono integrate annualmente. Trattasi di:
 - a. Indennità contrattuali di rischio e disagio; (Art. 41, Ccnl 2004, Art. 37, Ccnl 2000, Dlgs 81/2008)
 - b. Indennità di maneggio valori (Art. 36, Ccnl 2000, ex Art. 17, co. 2 lett. d, Ccnl 1999);
 - c. Compensi per specifiche responsabilità (Art. 7 Ccnl 2006, ex Art. 17, co. 2, lett.f, Ccnl 1999) affidate a personale di cat. B-C-D non incaricato di funzione dell'area delle posizioni organizzative (art. 17- c.2 - lettera i - CCNL 1999). L'attribuzione della specifica responsabilità e il budget corrispondente (contrattualmente previsto fino a un massimo di € 2.500,00 in base alle responsabilità affidate) vengono assegnati tenuto conto delle attività richieste e comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

d. Compenso premiale incentivante la produttività (nel seguito, per brevità, compenso di produttività), strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili. Avviene secondo logiche improntate alla selettività e meritocrazia e a conclusione dell'annuale processo di valutazione della performance e sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente. Il compenso viene erogato annualmente, di norma nel mese di luglio, essendo lo stesso subordinato ai finanziamenti da parte dell'organo regionale dopo averne verificato l'incremento e il miglioramento dei servizi oggetto di premialità.

L'attribuzione del compenso avviene secondo logiche di meritocrazia. Il budget complessivo viene erogato nel rispetto della normativa vigente e così assegnato:

VALUTAZIONE INDIVIDUALE		VALUTAZIONE AZIENDALE	
30%		70%	
VALUTAZIONE	QUOTA	VALUTAZIONE	QUOTA
≥ 95	100%	≥ 90	100%
≥ 85 - 95 <	90%	≥ 80 - 90 <	90%
≥ 75 - 85 <	80%	≥ 70 - 80 <	80%
≥ 65 - 75 <	70%	≥ 60 - 70 <	70%
≥ 50 - 65 <	60%		
< 50	// (prestazione insufficiente)	< 60	// (prestazione insufficiente)

Eventuale risparmio verrà ridistribuito nel seguente modo: 20% sulla valutazione individuale per le migliori performance ≥ 85, mentre il restante 80% verrà destinato al fondo a favore di eventuali progressioni orizzontali.

La valutazione della performance individuale è di competenza del Dirigente, che ha l'obiettivo di sottoporla in contraddittorio al lavoratore.

Alla distribuzione del compenso di produttività partecipano tutti i dipendenti che hanno prestato un numero di ore di servizio effettivo nell'anno di valutazione pari o superiore a 400. La suddetta soglia è proporzionalmente ricalcolata per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale. Ai fini della valutazione della performance individuale sono considerate come ore di presenza:

- L'effettivo servizio con la sola esclusione del lavoro straordinario a pagamento;
- I periodi di congedo di maternità, paternità e parentale;
- I permessi ex art. 33 della Legge 104/92;
- I permessi per donazione di sangue e midollo;
- I permessi sindacali;



- I permessi per terapie salvavita di cui all'art. 10 del CCNL 2000;
- Infortuni sul lavoro.

Per ogni dipendente di cui al precedente comma, viene calcolato un "budget individuale di produttività" suddividendo la quota del fondo destinato al compenso di produttività tra il numero dei dipendenti, per ognuno dei quali verrà operata la parametrizzazione o il riproporzionamento rispetto a:

- Categoria giuridica di appartenenza
- Effettiva presenza in servizio

Per individuare l'importo spettante al dipendente si applica il parametro "retributivo" di riferimento alla categoria di appartenenza giuridica. Tale dato è riproporzionato in base alle ore lavorate nell'anno solare precedente, escluse le ore di prestazioni straordinarie

Categoria Giuridica	Parametro "retributivo"
A	1,00
B1	1,06
B3	1,12
C	1,19
D1	1,30
D3	1,49

*la parametrizzazione è equivalente a quella degli stipendi tabellari di base contrattualmente definiti a livello giuridico

Art. 9 – Indennità: rischio, disagio, docenza, maneggio valori, specifiche responsabilità.

1. **Indennità di rischio:** in relazione a tale indennità, disciplinata dall'art.37 del CCNL 14.09.2000, come modificato dall'art.41 del CCNL 22.01.2004, in applicazione al documento di Valutazione dei rischi dell'Azienda ai sensi del D.Lgs 81/2008, le parti prevedono che il relativo trattamento sia corrisposto al personale esposto in modo diretto e continuo a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale, indipendentemente dall'inquadramento.

Tale indennità non può essere riconosciuta in modo generalizzato ed è accertata dal dirigente datore di lavoro.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, vengono considerate rischiose, le prestazioni, che prevedono lo svolgimento di mansioni che implicino una prevalente e continuativa esposizione a:

- a) Rischio specifico per utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, scottature pericolose (a titolo esemplificativo: laboratori di cucina, sala e bar, serre).



L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio e maneggio valori e non è riconosciuta qualora siano già contrattualmente previste e remunerate specifiche indennità professionali.

Ai dipendenti che svolgano le suddette prestazioni compete un'indennità pari a € 30,00 mensili lordi (restano pertanto esclusi i periodi di malattia, ferie, maternità, permessi, aspettative...).

2. **Indennità di disagio:** in relazione a tale indennità, disciplinata dall'art. 17 co. 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999, le parti prevedono che il relativo trattamento sia corrisposto unicamente al personale inquadrato nelle categorie A, B e C che svolgono un lavoro in condizioni particolarmente disagiate.

Tale indennità non può essere riconosciuta in modo generalizzato ed è accertata dal dirigente datore di lavoro.

Per attività disagiata si intende una attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta e/o rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, verranno considerate e valutate eventuali altre tipologie di disagio qualora si presentassero, anche connesse al particolare tipo di utenza.

Tale indennità compete nella misura di € 20,00 mensili lordi per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate (restano pertanto esclusi i periodi di malattia, ferie, maternità, permessi, aspettative...).

3. **Indennità di docenza:** in relazione a tale indennità professionale, disciplinata dall'art. 37, co. 1 lett. e) del CCNL del 6.07.1995, modificata dall'art. 34 del CCNL 14.09.2000, le parti prevedono che il relativo trattamento sia corrisposto unicamente al personale dei centri di formazione professionale, che svolge attività didattica, in aula o in laboratorio e altre attività connesse alla formazione in modo esclusivo e permanente. Tale indennità compete nella misura massima di € 464,81 annui lordi, in proporzione all'entità dell'attività didattica espletata.

4. **Indennità di maneggio valori:** in relazione a tale indennità, disciplinata dall'art. 17, co. 2 lett. d) del CCNL del 01.04.1999, modificata dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000, le parti prevedono che il relativo trattamento sia corrisposto unicamente al personale che viene adibito in via continuativa ad attività e prestazioni che comportino maneggio di valori di cassa, ossia della specifica condizione di rischio in cui versa il personale che operi su denaro contante o altri titoli equivalenti come ad esempio i buoni pasto. Tale indennità è accertata dal dirigente e deve essere correlata all'entità complessiva dei valori di cassa maneggiati dal dipendente e alla durata:

- Fino a 500 €, indennità giornaliera pari a € 0,52
- Per importi eccedenti € 1,55

Tale indennità verrà liquidata sulla base di prospetti riepilogativi mensili debitamente compilati e sottoscritti dal dipendente e dal dirigente.



Non è cumulabile con le indennità di rischio o disagio.

5. **Specifiche responsabilità:** in relazione alle specifiche responsabilità, previste dall'art. 17, co. lett. f) del CCNL del 01.04.1999, modificato dall'art. 36, co.1 del CCNL del 22.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.05, 2006 e dall'art. 20, co. Lett. e) e Art. 25 Dlgs 150 del 27 ottobre 2009 del CCNL 27.10.2009, le parti prevedono che il relativo trattamento sia corrisposto al personale delle categorie B,C e D non titolare di posizione organizzativa.

L'affidamento dell'incarico delle specifiche responsabilità, è formalmente conferito mediante disposizione del Direttore e viene proposta o riproposta annualmente, di norma nel mese di settembre, all'inizio dell'anno formativo. I compensi di cui al presente articolo sono riconosciuti in dodicesimi al personale non incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità, da riproporzionare in caso di part time e al periodo di incarico. Potranno essere riconosciute le seguenti specifiche responsabilità:

- Responsabilità di un servizio e dei correlativi procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa: € 1.600,00 lordi;
- Coordinamento di una sede operativa con elevata autonomia gestionale e organizzativa: € 1033,00 lordi;
- Coordinamento di un servizio con elevata autonomia operativa e organizzativa: € 775,00 lordi;
- Gestione di un servizio con autonomia operativa e organizzativa: € 630,00;
- Responsabilità di preposto alla sicurezza, subordinatamente alla frequenza di apposito corso di formazione per la preparazione al ruolo: € 155,00 annui lordi. (Tale compenso è cumulabile con gli altri compensi di specifica responsabilità).

La corresponsione dell'indennità avviene annualmente in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di luglio dell'anno seguente la maturazione.

Allegato A Tabella costituzione e destinazione fondo



SOTTOSCRIZIONE DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA SPECIALE DI FORMAZIONE "SCUOLA PAOLO BORSA"

Il giorno 15/12/2015 presso la sede dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa", a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'Azienda, le parti negoziali sottoscrivono la presente ipotesi di accordo:

AZIENDA SPECIALE DI FORMAZIONE "SCUOLA PAOLO BORSA" - Delegazione parte pubblica	Nelle persone di
BARBARA VERTEMATI - Presidente della delegazione trattante	<i>Barbara Vertemati</i>
PATRIZIA ZORLONI - Componente della delegazione trattante	<i>Patrizia Zorloni</i>

R.S.U.	Nelle persone di
U.S.B. - CATERINA ALAGIA	<i>Caterina Alagia</i>
U.S.B. - PAOLA SIDOTI	<i>Paola Sidoti</i>

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI	Nelle persone di
FP - C.G.I.L. - MICHELE GIANDINOTO	<i>Michele Giandinoto</i>
U.I.L. - FPL - DAVIDE BALLABIO	<i>Davide Ballabio</i>