

In data 17/10/2019 Il Comitato Istituzionale del Consiglio di Bacino "Laguna di Venezia" ha approvato l'ipotesi del Ccdi normativo 2019-2021 per il personale dipendente non dirigente e ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva la delegazione di parte pubblica con deliberazione n. 23 del 17/10/2019.

Pertanto oggi le parti sottoscrivono definitivamente il presente Ccdi normativo.

CONTRATTO INTEGRATIVO NORMATIVO

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Laguna di Venezia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso l'eventuale personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 Durata e decorrenza

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno durata triennale con decorrenza dal 01/01/2019 sino al 31/12/2021 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo successivo CCDI o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
2. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale.
3. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Art. 4 . Verifica dell'attuazione del contratto e interpretazione autentica

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 1 dell'articolo 9, sarà verificato lo stato di attuazione del presente

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

contratto mediante incontro tra le parti firmatarie.

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse come organo di interpretazione autentica.
3. L'iniziativa può anche essere unilaterale, in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 gg dalla richiesta.
4. L'accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolati dall'accordo.

Art. 5 Relazioni sindacali

1. Le parti si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo principi di correttezza, buona fede e trasparenza con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate nel CCNL del 21/05/2018.
3. L'esercizio delle relazioni sindacali si svolge anche attraverso l'informazione riguardante le materie per le quali è previsto il confronto oppure la contrattazione integrativa. A tal fine l'informazione è sempre preventiva quale presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale formata dall'art. 7 comma 2 del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate nell'art. 7 del CCNL. I tempi e le procedure per la contrattazione integrativa sono disciplinati dall'art. 8 del citato CCNL.

Art. 7 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro ad assemblee per 12 ore annue pro-capite retribuite.
2. La convocazione con l'ordine del giorno, l'orario e la sede sono trasmessi ai dipendenti a cura della RSU e delle OOSS con un preavviso di almeno n. 3 gg.
3. L'Amministrazione mette a disposizione dei soggetti coinvolti nelle riunioni sindacali appositi spazi idonei ed eventuali strumentazioni necessarie.

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III LIVELLO	DA 11 PUNTI FINO A 18	DA € 1.750,00 A € 3.000,00	DA 11 PUNTI FINO A 18	DA € 1.160,00 FINO A € 2.000,00
II LIVELLO	DA 7 PUNTI FINO A 10 PUNTI	DA € 1.070,00 A € 1.580,00	DA 7 PUNTI FINO A 10 PUNTI	DA € 720,00 FINO A € 1.050,00
I LIVELLO	6 PUNTI	€ 900,00	6 PUNTI	€ 600,00

SCHEDI DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B DA PUNTI 1 A 3
A responsabilità		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti congiuntamente al coordinamento dell'ufficio	Fino a 3 procedimenti
B professionalità		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti ad esperienza nel servizio
C) complessità		
complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità esterne/interna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
Totale complessivo		

7. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità e può essere riproporzionata in base all'orario di lavoro.

Art. 15 Progressione orizzontale

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

3. All'istituto della performance individuale va assegnata la restante quota del 30%.
4. Per la quantificazione delle citate destinazioni si tiene conto della presenza in servizio (assunzioni, cessazioni in corso d'anno, tipologia del rapporto di lavoro tempo full-time o part-time). Non si tiene conto della categoria di appartenenza. Non concorre alla ripartizione delle suddette quote il personale con periodo lavorativo inferiore a 60 gg ad esclusione del personale posto in quiescenza.
5. Le assenze dovute a maternità obbligatoria, infortunio, donazioni sangue e midollo, libertà sindacali, congedo ordinario, malattia per causa di servizio riconosciuta, permessi retribuiti, permessi di cui alla legge 104/92, assenze riguardanti patologie gravi che richiedono terapie salvavita, congedi per le donne vittime di violenze, recuperi prestazioni straordinarie, sono considerate presenza a tutti gli effetti.
6. La quota di premio correlata alla performance organizzativa, sarà erogata, solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo il seguente schema:

INDICATORI PERFORMANCE	Insufficiente raggiungimento degli obiettivi	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale raggiungimento obiettivi	Inferiore al 51%	Da 51% a 65%	Da 66% a 80%	Da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa	0%	65%	80%	100%

La quota eventualmente non erogata per parziale raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa a causa di fattori esogeni documentati non dipendenti dal Consiglio di Bacino sarà utilizzata per incrementare la quota destinata alla performance individuale. Resta fermo quanto stabilito dal CCNL vigente in materia.

7. Per quanto riguarda la quota individuale di premio collegata alla performance individuale, questa è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata all'ente. Tale quota potrà essere percepita dai singoli dipendenti a fronte di una valutazione positiva.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016-2018, ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale massima prevista dal vigente sistema di valutazione, è assegnata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per performance individuale, nella misura massima del 5% dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore.

Art. 13 Compensi per particolari attività

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti di seguito definiti indennità. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

2. L'Ente corrisponde, ai dipendenti adibiti in via continuativa al maneggio di valori di cassa, euro 1,55 giornalieri per lo svolgimento delle funzioni di competenza in qualità di "agenti contabili" nelle giornate di nelle quali vi è la presenza in servizio.
3. L'erogazione dell'indennità sopra citata al personale preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in un'unica soluzione posticipata, sulla base dei dati desunti dal rendiconto annuale reso dall'Agente contabile e dal sistema di rilevazione delle presenze.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Direttore.

Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del vigente CCNL è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria C e D.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dal Direttore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta e adeguatamente motivato. Le fattispecie alle quali il Direttore dovrà fare riferimento per il conferimento dell'indennità sono le seguenti:
 - a) gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa di confronto, con eventuali funzioni delegate dal Direttore esercitate in alternanza con lo stesso;
 - b) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
4. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate.
5. Si prevedono n. 2 gradi di responsabilità:
 - a) tipologia di responsabilità grado A: è attribuita al personale di categoria D formalmente incaricato della responsabilità di procedimento e del coordinamento dell'ufficio;
 - b) tipologia di grado B. è attribuita al personale di categoria D e C incaricati formalmente di responsabilità;
6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018 si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima:

Handwritten signature in blue ink, likely of the Director.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Art. 8 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Ente assume l'impegno al rispetto di tutte le norme a tutela dei dipendenti e l'attenta verifica dell'attuazione del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i., in particolare per quanto prevedono gli artt. 15 misure generali di tutela e 18 "obblighi del datore di lavoro e del dirigente", oltre che a tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e igiene nel luogo di lavoro e degli impianti nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

TITOLO II

RISORSE DECENTRATE

Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. È fatta salva la determinazione annuale dei criteri e dei principi generali che regolano le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente. Le parti si incontrano dopo l'approvazione del Piano delle Performance, di norma entro il 31 marzo. L'amministrazione si impegna a convocare le parti entro e non oltre il 30 giugno.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 10 Quantificazione del Fondo risorse decentrate.

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67 comma 1 del vigente CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione sia per quanto riguarda la parte stabile che per la parte variabile compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 3 dell'art. 67 sopra citato.

Art. 11 Utilizzo del fondo delle risorse decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti indirizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. erogazione dei premi legati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis;
 - d. compensi per specifiche responsabilità;
 - e. progressioni economiche;
 - f. le risorse economiche derivanti da specifiche disposizioni di legge, che non rientrano nel vincolo di disposizione di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui alle lettere a, b, c, d, e, la parte prevalente delle risorse previste dall'art. 67 comma 3 (risorse variabili).

Art. 12 Performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale".
2. All'istituto della performance organizzativa va assegnata una quota pari al 70% delle risorse assegnate alla performance totale.

2. L'Ente corrisponde, ai dipendenti adibiti in via continuativa al maneggio di valori di cassa, euro 1,55 giornalieri per lo svolgimento delle funzioni di competenza in qualità di "agenti contabili" nelle giornate di nelle quali vi è la presenza in servizio.
3. L'erogazione dell'indennità sopra citata al personale preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in un'unica soluzione posticipata, sulla base dei dati desunti dal rendiconto annuale reso dall'Agente contabile e dal sistema di rilevazione delle presenze.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Direttore.

Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del vigente CCNL è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria C e D.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dal Direttore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta e adeguatamente motivato. Le fattispecie alle quali il Direttore dovrà fare riferimento per il conferimento dell'indennità sono le seguenti:
 - a) gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa di confronto, con eventuali funzioni delegate dal Direttore esercitate in alternanza con lo stesso;
 - b) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
4. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate.
5. Si prevedono n. 2 gradi di responsabilità:
 - a) tipologia di responsabilità grado A: è attribuita al personale di categoria D formalmente incaricato della responsabilità di procedimento e del coordinamento dell'ufficio;
 - b) tipologia di grado B. è attribuita al personale di categoria D e C incaricati formalmente di responsabilità;
6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018 si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III LIVELLO	DA 11 PUNTI FINO A 18	DA € 1.750,00 A € 3.000,00	DA 11 PUNTI FINO A 18	DA € 1.160,00 FINO A € 2.000,00
II LIVELLO	DA 7 PUNTI FINO A 10 PUNTI	DA € 1.070,00 A € 1.580,00	DA 7 PUNTI FINO A 10 PUNTI	DA € 720,00 FINO A € 1.050,00
I LIVELLO	6 PUNTI	€ 900,00	6 PUNTI	€ 600,00

SCHEDE DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B DA PUNTI 1 A 3
A responsabilità		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti congiuntamente al coordinamento dell'ufficio	Fino a 3 procedimenti
B professionalità		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti ad esperienza nel servizio
C) complessità		
complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità esterne/interna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
Totale complessivo		

7. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità e può essere riproporzionata in base all'orario di lavoro.

Art. 15 Progressione orizzontale

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

Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2016-2018, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. L'orario di servizio per il personale a tempo pieno è di 36 ore settimanali, articolato secondo due tipologie:
 - i. Tipologia ordinaria su 5 giorni settimanali, di cui:
 - a) 3 giorni con prestazione giornaliera di 6 ore dalle ore 8.30 alle ore 14.30;
 - b) 2 giorni con prestazione giornaliera di 9 ore dalle 8:30 - 18:00, al cui interno deve essere fruita la pausa pranzo MINIMA di 30 min. La pausa pranzo deve essere effettuata a partire dalle ore 13:00 e può durare al massimo 2 ore.
Le due giornate con prestazione di 9 ore devono essere rese all'interno di tali tipologie preventivamente definite:
 - lunedì e mercoledì;
 - martedì e giovedì;
 - lunedì e giovedì;
 - ii. Tipologia straordinaria su 5 giorni settimanali con orario distribuito dalle 8:00 - 15:12 (7 h e 12 min.).
La tipologia di orario straordinaria può essere concessa dal Direttore a seguito di motivate esigenze.
 - iii. Per motivate esigenze, gli orari di ingresso possono essere anticipati di 15 minuti.
 - iv. La flessibilità in entrata è riconosciuta:
 - Per l'articolazione di cui al punto 1 lett. a) dell'art. 1 nel termine di 30 min. in anticipo o in posticipo rispetto all'orario di ingresso e uscita;
 - Per l'articolazione di cui al punto 1 lett. b) dell'art. 1 nel termine di 30 min. in anticipo o posticipo rispetto all'orario di ingresso e uscita.
 - v. In caso di autorizzazione ad orario di ingresso in anticipo di 15 minuti rispetto agli orari indicati, la flessibilità di cui al punto precedente viene corrispondentemente adeguata.
Non si applica quanto previsto dall'art. 26 "Pausa" del CCNL 2016-2018 qualora la giornata lavorativa ecceda le 6 (sei) ore sino alle 6 ore e 30 min per l'utilizzo della flessibilità oraria per compensazione delle precedenti giornate lavorative.

Art. 18 Criteri per la fruizione del buono pasto

1. I dipendenti, nel rispetto dell'orario di lavoro stabilito dall'Ente, hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per un totale di almeno 7 ore e 12 minuti, con una pausa non superiore alle 2 ore e non inferiore a 30 minuti vi compresi i casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero e fermo restando che il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

TITOLO IV

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 19 Performance Organizzativa

Per descrivere la Performance organizzativa si possono definire degli indicatori di sintesi relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati nei documenti programmatici dell'Ente. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i

dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, della cessazione o assunzione in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.

Numero obiettivi PEG/Piano della Performance	Numero di obiettivi raggiunti in modo completo (sopra l'85/90 %)	Percentuale di realizzazione degli obiettivi
Es 20	18	90

Secondo la tabella esemplificativa sopra riportata avremo un grado di raggiungimento della Performance Organizzativa espresso in una percentuale di sintesi.

Il premio per la performance organizzativa sarà erogato in base al grado di raggiungimento dei risultati secondo lo schema di cui all'articolo 12 comma 6 del presente contratto.

Potranno concorrere al premio collegato alla performance organizzativa i dipendenti che otterranno nella performance individuale una valutazione positiva.

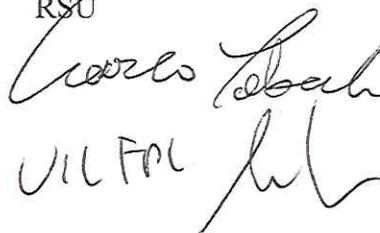
Venezia – Mestre 4/10/2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE



RSU



VIL FAL

