



COMUNE DI VOLPIANO

Città Metropolitana di Torino
Servizio Personale



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VOLPIANO PER L'ANNO 2018

Premesso che:

- a) a seguito della riunione del 22/11/2018 le parti negoziali hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2018;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Volpiano ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio ex art. 48 del D.Lgs. 165/2001 e la loro coerenza con i vincoli del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ex art. 40 del D.Lgs. 165/2001 ed altresì con gli ulteriori vincoli ed obiettivi di finanza pubblica e ha espresso il proprio parere favorevole alla proposta di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2018 ed alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate degli anni 2015, 2016 e 2017, nei termini prospettati;
- c) la Giunta Comunale con deliberazione di G.C. n. 204 del 17.12.2018, dichiarata i.e., ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.I.

In data 22/12/2018 nella sede del Comune di Volpiano ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica

Presidente

DEVECCHI Dott. Paolo – Segretario Generale/Responsabile Servizio Personale e Servizi Demografici

Delegazione di parte sindacale

R.S.U., nelle persone di:

TAMBURIN Maria Grazia

COSTANZO Pantalea

DAGNESE Matteo

SCALISE Mirella

Rappresentanti territoriali C.G.I.L.-FP e U.I.L.-FP

MECCA Vittorio

CUTAIA Maurizio

le quali sottoscrivono il contratto collettivo integrativo per l'anno 2018

ART. 1

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- Sia firmato dalla maggioranza delle R.S.U.;
- Sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

ART.2

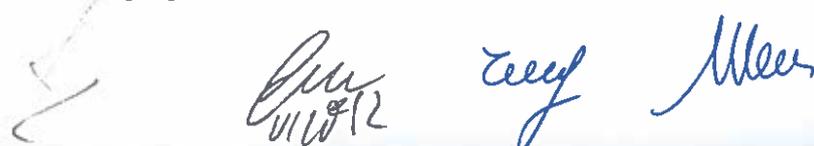
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui al 26.05.2003 che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione;
 - b) i nominativi vengono comunicati ai singoli lavoratori interessati e alle OO.SS entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili di servizio dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 10 all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali nell'ambito del Comparto Funzioni Locali.

ART.3

Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali si rimanda al Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017 e allo Statuto dei Lavoratori.
2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la Rsu e le OO.SS firmatarie del presente contratto collettivo decentrato integrativo possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; le assemblee si svolgeranno di norma in orario con minor afflusso di pubblico, durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili;
 - b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) il personale operante fuori della sede presso di cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - d) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente;



- e) qualora le predette assemblee venissero indette in orari concomitanti con le ore di inizio o fine turno del servizio dell'asilo nido o di altri servizi turnanti, i lavoratori saranno autorizzati ad anticipare la fine dei servizi o il procrastino degli stessi.

Art. 4

Informazione e partecipazione dei lavoratori.

Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori l'amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente. Le Conferenze di Servizio possono essere richieste anche dai lavoratori.

Art. 5

Straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario nell'anno 2018 l'Amministrazione destina la somma di €. 17.879,93 e l'informazione relativa all'utilizzo dello stesso avverrà con cadenza almeno semestrale.
2. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale anche al fine di determinare un diverso orario di servizio e il conseguente orario di lavoro.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi delle risorse destinate al lavoro straordinario confluiranno nel fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del 21.05. 2018 relativo all'anno 2018.

Art.6

Banca delle Ore.

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito di 100 ore individuali, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine.

Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato in 100 ore annue.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo.

A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore.

Le maggiorazioni previste per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario rese oltre il limite delle 100 ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

L'effettuazione di ulteriori ore di straordinario oltre il limite delle 100 sarà possibile se nel budget del

Maria Cury

*Am
01/08/18*

[Signature]

Settore/Servizio sussisterà la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 14 comma 1 del C.C.N.L. del 01.04.1999; l'ulteriore effettuazione di ore di lavoro straordinario potrà trovare eventuale copertura nel fondo di cui all'art.14, comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999.

L'autorizzazione all'effettuazione di ore di lavoro straordinario oltre le 100 dovrà essere confermata dal Segretario Generale.

Art. 7

Costituzione del fondo risorse decentrate.

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. del 01.04.1999, degli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22.01.2004, dell'art. 4, comma 1 del C.C.N.L. del 9.05.2006, dell'art. 8, comma 2 del C.C.N.L. del 11/04/2008, dell'art.1, comma 456 della legge n. 147/2013 (Legge Finanziaria 2014), degli articoli 67 e 68 del CCNL del 21.05.2018, delle circolari della Ragioneria Generale dello Stato, dei pareri delle Corti dei Conti Corte Conti e dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017.

Le parti concordano di riconoscere, come elemento parte della costituzione del fondo, la voce di cui all'art. 67 I comma CCNL 21.05.2018 (0,20 % monte salari anno 2001), poiché detta voce avrebbe comunque dovuto essere storicamente inserita, per effetto della previsione dell'art. 32 comma VII CCNL 22.01.2004, tra le risorse di parte stabile del fondo all'atto della sua costituzione, ancorché non fosse poi utilizzata per difetto di presupposti oggettivi all'impiego (assenza delle cd "alte professionalità"). Qualora, nelle competenti sedi di giudizio contabile, emergesse che tale voce non avrebbe dovuto essere presa in considerazione nella costituzione del fondo di contrattazione decentrata, il relativo importo sarà recuperato mediante corrispondente diminuzione del fondo da costituirsi in relazione alle prossime tornate di contrattazione decentrata aziendale.:

COSTITUZIONE FONDO	Anno 2018
PARTE STABILE FONDO RELATIVA ANNO 2017 CERTIFICATA REVISORI	€. 161.254,33
Art. 67, comma 2 lett. b) Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€. 3.029,57
Art.67, comma 2 lett. c) Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la tredicesima mensilità	€. 458,89
TOTALE PARTE FISSA FONDO	€. 164.742,79
PARTE VARIABILE FONDO	
Art. 67, comma 3, lett. a) Trasferimento da Comuni di San Benigno Canavese e Bosconero a seguito Convenzione per comando integrato Polizia Municipale	€. 700,00
Secondo comma art. 15	
Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018, le risorse collegate alla progressiva razionalizzazione e riorganizzazione delle attività attuate negli ultimi anni e/o per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano Performance 2018 nell'importo massimo corrispondente all' 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997	€. 16.925,26

S

Alu
11/08/22

Mee
ceef

Art. 67 comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018: la somma necessaria per mantenere il servizio di comando integrato di Polizia Municipale con i Comuni di San Benigno C.se e Bosconero	€. 1.686,76
Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 21.05.2018: * le somme destinate alle attività di recupero ICI ex art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs 446/1997 per € 3.891,45; * la somma di €. 6.455,71 derivante, ex art. 23, comma 3 del D.Lgs. 75/2017, dai risparmi di non sostituzione di una P.O. * la somma di €. 20.000,00 destinata ai cosiddetti incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs 50/2016 e s.m.i.; * la somma di €. 10.572,00 destinata a remunerare il censimento ISTAT ai sensi delle disposizioni di legge e dell'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	€. 40919,16
Art. 67, comma 3, lett. d) la somma di €. 824,96 per importi una tantum corrispondenti alle frazioni di RIA cessati nell'anno 2018	€ 824,96
TOTALE PARTE VARIABILE	€. 61.056,14
TOTALE FONDO ANNO 2018	€. 225.798,93

Art.8

Utilizzo del fondo risorse decentrate

Nell' anno 2018 il surriferito fondo viene utilizzato come segue:

	Anno 2018
UTILIZZO FONDO	
	Anno 2018
a) Progressioni economiche orizzontali e LED	€ 64.392,77
b) Indennità di comparto	€ 29.613,50
c) primo inquadramento dei vigili in applicazione del CCNL del 31.3.1999.	€ 239,51
d) Indennità educatori asilo nido	€ 6.500,00
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE PER I SURRIFERITI ISTITUTI E INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 100.745,78




e) Indennità di turno educatrici asilo nido: (7 educatori intero anno). Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.	€ 7.800,00
f) Indennità di turno polizia municipale: (9 vigili)	€. 15.600,00
g) rischio	€ 1.500,00
h) maneggio valori	
L'indennità giornaliera è fissata € 1,03. Fruiscono di tale indennità l'economista GONELLA Anna e, in caso di sua assenza, la sostituita MASSA Angela; né usufruiscono inoltre GIRIBUOLA e BUSO incaricati servizio cassa presso sportello Polizia Municipale	€ 700,00
i) reperibilità operai Reperibilità: è l'attività di rientro in servizio, entro 45 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità. La reperibilità, per addetto, non deve superare il numero di 6 volte al mese.	€ 5.700,00
l) reperibilità polizia municipale Reperibilità: è l'attività di rientro in servizio, entro 45 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità. La reperibilità, per addetto, non deve superare il numero di 6 volte al mese.	€. 4.400,00
m) Art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 21.05.2018 Trasferimento da Comuni di San Benigno Canavese e Bosconero a seguito Convenzione per aumento dal 1° luglio 2015 indennità vice comandante per comando integrato Polizia Municipale	€. 700,00
m1) Art. 67 comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018 Risorse inserite per incentivare il mantenimento del comando integrato Polizia Municipale tra i Comuni di Volpiano, San Benigno Canavese e Bosconero ai sensi dell'art. 13, comma 5, lett. a) del CCNL 22/01/2004 (€ 25,00 mensili per i dipendenti polizia municipale escluso il Responsabile del Settore)	€. 1.686,76
n) Art. 24 CCNL 14.09.2000 Attività prestata nel giorno di riposo settimanale	€. 2.000,00
o) Art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018 Compensi per contrasto evasione ICI	€. 3.891,45
p) Art. 67, comma 3 lett. c del CCNL 21.5.2018. Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.	€. 20.000,00
q) Art. 67, comma 3 lett. c del CCNL 21.5.2018. Somme destinate a remunerare il censimento ISTAT	€. 10.572,00
r) disagio: ADDETTE AL SERVIZIO ANAGRAFE STATO CIVILE nella misura di € 20,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera effettuata nella mattinata del sabato, per l'apertura degli uffici, con recupero delle ore prestate.	€ 1.650,00
s) indennità particolari posizioni/responsabilità/coordinamento	

*Am
viro
J*

cey Meer

Fruiscono della indennità i dipendenti che svolgono particolari funzioni nei vari Settori/Servizi: Settore Servizi Finanziari: € 1.800,00+500,00; Servizi Amministrativi Istituzionali: € 700,00; Servizi Amministrativi Demografici: € 700,00 Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio: € 1.400,00	€ 5.100,00
t) Indennità particolare posizione dipendente con funzioni vicarie nel Settore Polizia Municipale, Commercio-S.u.a.p., Prot. Civile, Viabilità, Trasporti.	€ 1.800,00
u) indennità specifiche responsabilità Stato Civile e Anagrafe	
Fruiscono della indennità 5 dipendenti dei servizi demografici nominati Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe (art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 21.05.2018): € 300,00 cadauno.	€ 1.500,00
v) centro estivo asilo nido	
Fruiscono della indennità le educatrici e l'educatore dell'asilo nido che partecipano all'attività integrativa del centro estivo nei mesi giugno e luglio	€ 2.772,62
z) produttività dipendenti su Piano Performance 2018 Vedasi nota	€ 37.680,32
TOTALE UTILIZZO	€ 225.798,93

- Compensi per l'incentivazione della produttività collegata ad obiettivi per l'anno 2018 ai dipendenti comunali: € 37.680,32 oltre alle economie delle altre voci di utilizzo del surriferito fondo anno 2018 (escluse eventuali economie per compensi ICI, incentivi funzioni tecniche e Istat) e del fondo lavoro straordinario anno 2018 che andranno ad incrementare l'istituto della produttività dopo il consuntivo.

La produttività è destinata a finanziare gli obiettivi contenuti nel PIANO PERFORMANCE 2018 che coinvolgono tutti i dipendenti.

La somma da erogare ai singoli dipendenti a titolo di produttività viene determinata sulla base dei fondi individuali divisi per categorie economiche determinati sulla base della dotazione organica divisa per categorie e scala parametrica. Il calcolo sulla produttività da distribuire viene effettuato in rapporto al numero di dipendenti suddivisi per categoria. Per la valutazione della partecipazione dei singoli all'attuazione del piano di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzerà la valutazione del Responsabile di Settore/Servizio ex art. 6 del C.C.N.L. del 31.03.1999 tramite le schede individuali di valutazione.

Il sistema prevede cinque fasce di valutazione.

Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 65%.

Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance e, pertanto, ai dipendenti che vi si collocano non viene erogata alcuna produttività.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 65% e fino a 74,99% e comporta la liquidazione del 70% della produttività.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 75% e 84,99% e comporta la liquidazione dell' 80% della produttività.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 85% e 89,99% e comporta la liquidazione del 90% della produttività.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni

*Am
UICPI*

S

*Meer
TUF*

maggiori o uguali al 90%.

Il personale collocato in fascia A ha diritto a percepire il 100% della produttività e, inoltre, sarà destinatario delle economie delle altre fasce in modo direttamente proporzionale al punteggio ottenuto. Ricorsi: nei confronti della valutazione effettuata dal Responsabile di Settore/Servizio il dipendente interessato potrà formulare al Nucleo di Valutazione eventuali controdeduzioni entro il termine perentorio di 15 giorni naturali dalla ricezione della stessa. Decorso tale termine, senza che siano pervenute controdeduzioni, la valutazione diviene definitiva.

Art. 9

Personale dell' asilo nido

Nel periodo fine giugno - inizio luglio 2018 è stato attivato l'asilo nido estivo, come attività integrativa.

Nel periodo di attivazione del nido estivo, in aggiunta al trattamento economico contrattuale, è stata corrisposta alle educatrici e all'educatore, per ogni giornata di effettiva presenza, la somma di € 24,00. Per l'anno scolastico 2018/2019 la prestazione di lavoro del personale educativo dell' asilo nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è stata fissata in trenta ore settimanali, altre due ore e mezza sono state destinate a sostegno alla sezione, (allestimento "angoli" e riordino del materiale ludico, preparazione materiale e sussidi didattici, incontri periodici con operatori sanitari e dei servizi, riunioni con il responsabile e colloqui preliminari con i genitori). Le rimanenti due ore e mezza confluiscono nel monte ore di cui al comma 2 dell'art. 31 del C.C.N.L. Integrativo del 14.09.2000 e sono destinate alle attività integrative quali: collettivi e riunioni tra educatori e/o tutto il personale del nido, riunioni serali con i genitori, partecipazione a convegni, attività attinenti a corsi di formazione, letture e formazione individuale, stesura relazioni e progetti, preparativi ed organizzazione feste con le famiglie utenti, preparazione e gestione apertura straordinaria del nido per pubblicizzare l' iniziativa. 30 ore vengono timbrate nella settimana di riferimento mentre le restanti 5 ore sono effettuate anche in settimane diverse in relazione alle esigenze di servizio.

Nei giorni lavorativi di chiusura dell'Asilo Nido (periodo Natalizio e Pasquale) il personale è a disposizione per attività di aggiornamento, programmate dall'ente, o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento.

Durante la chiusura per gli eventuali ponti, il personale è in recupero straordinari o in ferie (in caso di indisponibilità di ore di straordinario).

Al personale educativo dell'asilo nido che consuma il pasto con i bambini la mensa è corrisposta gratuitamente e il tempo dedicato al consumo dello stesso viene compreso nell' orario di lavoro.

Art. 10

Progressioni economiche orizzontali

Le parti concordano di realizzare un complessivo programma di attribuzione di progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21.05.2018), nel triennio 2019-2021.

Dichiarazione Congiunta

Le parti concordano di dare efficacia agli istituti economici e giuridici introdotti dal CCNL 21.05.2018 con decorrenza 01.01.2019. Per l'anno 2018, resteranno interamente applicati gli istituti previgenti.



Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

**IL SEGRETARIO GENERALE/RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE E SERVIZI
DEMOGRAFICI**

Dott. Paolo DEVECCHI



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Paolo Devecchi".

R.S.U.

TAMBURIN Maria Grazia - C.G.I.L. F.P.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Maria Grazia Tamburin".

COSTANZO Pantalea - C.G.I.L. F.P.

DAGNESE Matteo - C.G.I.L. F.P.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Matteo Dagnese".

SCALISE Mirella - U.I.L. F.P.L.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Mirella Scalise".

Rappresentanti territoriali C.G.I.L.FP e U.I.L FPL

MECCA Vittorio

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Vittorio Mecca".

CUTAIA Maurizio

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Maurizio Cutaia".