

RSU COMUNE DI CAMPIONE D'ITALIA

Como, 9 Marzo 2018

Trasmessa tramite pec :

protocollo.pec@comunecampione.it;

protocollo.prefco@pec.interno.it

Alla c.a.
Ill.mo. Dott. Bruno Corda
Prefetto di Como

E, p.c.

Alla c.a. di
Dott. Roberto Salmoiraghi
Sindaco

Giunta

Segretario Generale
Delegazione trattante

Consiglieri Comunali

Lavoratori

Comune di Campione d'Italia

Oggetto: richiesta convocazione della parti

Ill.mo Sig. Prefetto,

Facendo seguito alla Sua nota prot. 6140 del 7.3.2018, si informa che in data odierna il Sindaco del Comune di Campione d'Italia, in un incontro lampo durato meno di cinque minuti, ha comunicato alle scriventi OO. SS e RSU le seguenti informazioni.

1. La percentuale di riduzione del costo del lavoro del 20 % non è più sufficiente;
2. La tempistica di pagamento della tredicesima mensilità 2017 non è individuale così come il 50 % della mensilità di febbraio c.a.;
3. Gli storni economici dalla casa da Gioco al Comune non saranno superiore ai 3 milioni (anziché 18 come richiesto e comunicato);
4. Entro la fine di aprile si provvederà agli esuberanti ai sensi dell'art. 33 D.lgs. 165/01.

Atteso, dunque che:

- ciò si discosta notevolmente da tutto quanto è stato prodotto nelle diverse riunioni in materia di personale, anche alla Sua presenza;
- le informazioni di cui sopra non sono correlate ad alcun piano riorganizzativo (o industriale);
- fino ad oggi non sono state condivise informazioni di bilancio ancorché fosse previsto dal verbale del 22.12.2017;

Per quanto sopra, riteniamo gravissimo lo stato in cui vengono condotte le relazioni sindacali, pertanto, riprendendo le ragioni della nostra richiesta del 2.3.2018 (in allegato), chiediamo una Sua convocazione così come previsto dall'art. 7 dell'accordo quadro in materia di garanzia e funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 19.9.2002 e s.m.i. .

Con l'occasione si porgono Distinti Saluti.
In allegato:1 – nota del 2.3.2018

Per le Segreterie di CGIL FP - CISL FP - UIL FPL
(A. Ghirotti - N.Praticò - V.Falanga)



Via Italia Libera,23
22100 Como
Tel.031/239311
Fax 031/3302530



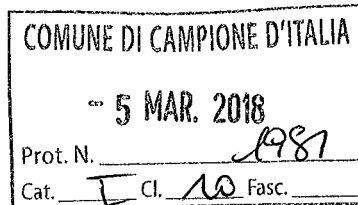
Via Brambilla, 24
22100 Como
Tel. 031/296111
Fax 031/3347404



Via Torriani,27
22100 Como
Tel. 031/273295
Fax 031/266597

RSU COMUNE DI CAMPIONE D'ITALIA

Como, 2 Marzo 2018



Trasmessa tramite pec :
protocollo.pec@comunecampione.it;
protocollo.prefco@pec.interno.it

Alla c.a.
Ill.mo. Dott. Bruno Corda
Prefetto di Como

E, p.c.
Alla c.a.
Dott. Roberto Salmoiraghi
Sindaco

Giunta

Segretario Generale
Delegazione trattante

Consiglieri Comunali

Lavoratori

Comune di Campione d'Italia

Oggetto: richiesta convocazione

Ill.mo Sig. Prefetto,

In ottemperanza all'impegno sottoscritto in sede prefettizia in data 9.2.18 che prevedeva una comunicazione alla S.V. in merito all'esito del percorso condiviso tra l'Amministrazione Comunale di Campione d'Italia e le OO.SS. ed RSU allo scopo di addivenire ad un accordo tra le parti finalizzato ad evitare gli esuberanti del personale, si comunica quanto segue:

In data 14.2.18 si riceve dalla Segretaria una "Ipotesi di piattaforma di accordo" che si allega;

In data 15.2.18 la Segretaria Comunale comunicava che la riunione plenaria con tutte le rappresentanze sindacali comprese quelle della casa da gioco non poteva avere luogo;

In data 19.2.18 viene consegnata una controproposta da parte sindacale lasciando inalterata la previsione di abbattimento del costo del lavoro del 20% pro capite, che si allega come da verbale;

In data 20.2.18 la Segretaria rinviava l'incontro previsto in sede prefettizia per il giorno 22.2.18 a data da destinarsi.

In aggiunta a detta situazione rileviamo che ad oggi con comunicazione del 27.2.2018 prot. 1891 viene corrisposto il solo 50 % della mensilità di febbraio e al momento non pervengono indicazioni sulla corresponsione della tredicesima mensilità 2017 in difformità rispetto a quanto convenuto in sede prefettizia del 9.2.2018.

Considerato che, allo stato attuale le parti nonostante l'Amministrazione non abbia assolto completamente gli impegni presi in sede prefettizia, si sono confrontate su una ipotesi di accordo il cui punto centrale era la riduzione del costo del lavoro del 20%, siamo a chiedere dunque, un incontro risolutivo presso la Prefettura di Como, al fine di perfezionare detto accordo ed evitare dichiarazioni di esuberi ed eccedenza di personale.

In attesa di Suo cortese riscontro ed in previsione della convocazione delle parti con l'occasione si porgono
Distinti Saluti.

**Per le Segreterie di CGIL FP - CISL FP - UIL FPL
(A. Ghirotti - N. Praticò - V. Falanga)**

In allegato:

- 1 – verbale del 9.2.2018
- 2 – bozza del 14.2.2018
- 3- controproposta del 19.2.2018
- 4- rinvio della assemblea pubblica del 15.2.2018
- 5- rinvio della delegazione del 22.2.2018

IPOTESI DI PIATTAFORMA DI ACCORDO

L'anno 2018, il giorno _____ del mese di febbraio, alle ore _____ si é riunita nella sala consiliare del Comune di Campione d'Italia la delegazione trattante:

Risultano presenti per la parte pubblica:

Risultano presenti per la parte Sindacale:

La R.S.U. composta dai Sigg.:

I rappresentanti provinciali di C.G.I.L. fp - UIL/FPL - C.I.S.L.

PREMESSO CHE:

- la Giunta Comunale con deliberazione n. 90 del 24 agosto 2017, in considerazione della difficile situazione economico-finanziaria dell'Ente, stante la particolare situazione giuridico-fisica derivante soprattutto dalla mancata realizzazione dei trasferimenti che la Società di gestione della Casa da Gioco deve porre in essere *ex lege* ed anche per obbligo convenzionale i cui proventi assumono un ruolo preponderante nell'ambito delle risorse comunali, ha identificato degli obiettivi strategici-amministrativi finalizzati ad ottenere una razionalizzazione dei costi dell'Ente in modo strutturale;
- la dotazione organica del comune di Campione d'Italia risulta essere strettamente correlata alle funzioni svolte ed alle disponibilità economico-finanziarie quasi interamente derivanti dai proventi della casa da gioco che, a causa di ragioni di carattere macroeconomico e/o comunque sottratte alle possibilità di intervento della Casinò di Campione S.p.A., hanno subito una rilevante contrazione;
- il mutato contesto economico e la necessità di rendere compatibile le spese dell'Ente con la continuità aziendale della società, totalmente partecipata, Casinò di Campione Spa impone una rideterminazione delle funzioni e contestualmente del fabbisogno del personale anche mediante una riformulazione della dotazione organica e/o il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo lavoro;
- nell'ambito - quindi - della volontà di ridurre la spesa corrente per il personale, con deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 12/12/2017 sono state attivate le procedure di cui all'art. 33 D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 da attuarsi mediante una riorganizzazione che consenta di conseguire l'obiettivo di riduzione dei costi;
- detta deliberazione é stata comunicata alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS. e R.S.U.);
- con deliberazione n. 7 del 23 gennaio 2018, nell'ambito dei principi enucleati dalla D.G.C. 90/2017, è stata disposta la cessazione - con decorrenza 31.12.2017 - degli effetti di cui alla D.G.C. n. 39/1996;
- a decorrere dal _____, l'Amministrazione Comunale e le OO.SS. si sono incontrate per riaprire le trattative in punto di misure di stabilizzazione di equilibri di bilancio e delle economie della spesa;

TUTTO CIÒ PREMESSO

Le parti (OO.SS., R.S.U., Delegazione di parte pubblica, ut supra) convengono quanto segue:

1. A far data e con decorrenza dal 01 marzo 2018, sino al 31 dicembre 2022, dato atto degli effetti della deliberazione della Giunta Comunale n. 7/2018 sarà vigente una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro pari al 15%,

(oppure:

- *una riduzione del 12% per il personale inquadrato nella cat. B*
- *una riduzione del 14% per il personale inquadrato nella cat. C*
- *una riduzione del 16% per il personale inquadrato nella cat. D)*

con corrispondente riduzione dell'ammontare delle seguenti voci retributive relative ai dipendenti comunali: stipendio base, progressione orizzontale, maturato economico, salario individuale anzianità qualifica funzionale, assegno di esclave, indennità di comparto, assegno ad personam, vacanza contrattuale, indennità qualifica funzionale;

2. I turni di lavoro relativi al periodo 1 marzo 2018 - 31 dicembre 2022 saranno adottati dall'Amministrazione Comunale, adeguandoli alla riduzione di orario;
3. L'Amministrazione Comunale si impegna a predisporre gli atti e le procedure per l'attivazione del part-time su base volontaria, da parte del personale interessato, con la precisazione che l'orario normale di lavoro di riferimento, a tal fine e per il periodo 1 marzo 2018 - 31 dicembre 2022, sarà costituito dall'orario ridotto dell'15% di cui sopra

(oppure:

- *del 12% per il personale inquadrato nella cat. B*
- *del 14% per il personale inquadrato nella cat. C*
- *del 16% per il personale inquadrato nella cat. D)*

(sicché il regime di orario part - time risulterà essere un'ulteriore riduzione percentuale dello stesso).

4. L'Amministrazione Comunale verifica le procedure per il collocamento a riposo del personale, con i requisiti previsti dalla vigente normativa in materia, avendo riguardo alle singole posizioni.
5. In sede di prima applicazione, entro il 30.04.2018, l'Amministrazione Comunale verifica se i risparmi conseguiti consentono di raggiungere gli obiettivi di bilancio.
In difetto, l'Amministrazione Comunale porterà a compimento la determinazione di ridefinizione in diminuzione della Pianta Organica, secondo le risultanze della rilevazione dei carichi di lavoro.
6. L'Amministrazione Comunale verifica se, al 31 gennaio di ogni anno a partire dall'anno 2019, sia avvenuta una riduzione del costo del personale, rispetto al costo registrato nel gennaio dell'anno precedente, per effetto di trasformazioni di rapporti di lavoro in part - time e/o per collocamenti a riposo.

7. Le somme corrispondenti ai minori costi eventualmente registrati il 31 gennaio , per effetto delle circostanze descritte al punto precedente, saranno destinate prioritariamente ad abbattere la riduzione oraria dei dipendenti di cui al punto 2. Laddove tali economie non fossero finanziariamente sufficienti per attuare un significativo abbattimento della riduzione dell'orario di lavoro, fermi i limiti contrattuali e normativi vigenti, saranno destinati al Fondo del Salario Accessorio.
Si concorda che l'abbattimento significativo della riduzione di lavoro deve intendersi pari o superiore allo 0,2%.
8. L'Amministrazione Comunale si impegna a convocare, con cadenza semestrale, le OO.SS. e la R.S.U. per un monitoraggio sullo stato di attuazione dell'accordo in oggetto. Per quanto riguarda le disposizioni di cui al punto 4) del presente accordo, un primo monitoraggio sarà effettuato entro il 31.1.2019, con la consegna alle organizzazioni sindacali delle posizioni individuali dei dipendenti in possesso dei requisiti.
9. Entro il 30 Novembre 2019 le parti concordano di effettuare la verifica della situazione economico-finanziaria generale al fine di poter valutare l'attualità del presente accordo, la possibilità di proroga e/o di modifica con l'obiettivo tendenziale del totale ripristino del tempo lavoro contrattualmente stabilito.

Letto, confermato e sottoscritto.

Nota a margine:

A maggior tutela delle parti, lo stesso viene trasmesso alla Direzione Territoriale del lavoro di Como per eventuali valutazioni di competenza, nonché agli Enti previdenziali interessati.

COMUNE DI CAMPIONE D'ITALIA
Rappresentanza Sindacale Unitaria

VERBALE RIUNIONE RSU DEL GIORNO 19 FEBBRAIO 2018

Ordine del giorno:

1. Valutazione dell'ipotesi di piattaforma di accordo ricevuta in data 14.2.2018.
2. Varie ed eventuali.

In data 19 febbraio 2018 alle ore 17.00, presso il municipio, si è riunita la RSU su convocazione del Coordinatore.

Presenti: Marcon Pierluigi - Boffa Marco – Sivero Simone - Ramanzina Roberto - Mella Agnese
Assenti: Nessuno

Presenti per le OO.SS.: Vincenzo Falanga UILFPL e Nunzio Pratico' CISL.

Relativamente al punto 1 dell'O.d.G. è stata elaborata una proposta di accordo modificativa della piattaforma ricevuta dall'Amministrazione comunale in data 14.2.2018.

Tale proposta è stata unanimemente condivisa per la successiva presentazione nella riunione della Delegazione Trattante concordata in sede prefettizia per il giorno 19.2.2018 alle ore 18.30 presso il palazzo municipale.

Letto, confermato e sottoscritto.

II VERBALIZZANTE


Pierluigi Marcon



COMUNE DI CAMPIONE D'ITALIA

Provincia di Como

P.le Maestri Campionesi - 22060 CAMPIONE D'ITALIA
TEL. 031 27 24 63 - 0041 91 641 91 41 - Fax 0041 91 649 60 13 e-mail: segreteria@comunecampione.ch

COMUNE DI CAMPIONE D'ITALIA

20 FEB. 2018

Prot. N. 1037

Cat. F. C. 12

Fasc.

VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE DEL ~~23.01.2018~~ ^{19.02.2018}

La Delegazione di Parte Pubblica oggi riunita, in ragione di quanto definito con il sig. Prefetto il giorno 9.02.2018 (addivenire ad un accordo tra le Parti finalizzato ad evitare gli esuberi del personale) prende atto della consegna, in allegato, da parte delle Organizzazioni Sindacali delle proposte modificative alla piattaforma trasmessa il giorno 14.02.2018 in merito all'abbattimento del costo del personale del Comune di Campione d'Italia.

La dott.ssa Amiato, a seguito della lettura e presentazione della proposta sindacale, ha concertato con le Parti che la decorrenza di un'eventuale accordo debba essere il 01.04.2018 affinché l'Amministrazione possa compiere tutti i passaggi tecnici necessari.

La delegazione di parte pubblica prende atto che un eventuale accordo deve essere finalizzato ad evitare esuberi del personale, pertanto, tutti gli sforzi devono essere diretti a tale obiettivo.

Le parti si aggiornano il prossimo 22 febbraio alle ore 12.15 come da road map prefettizia.

Campione d'Italia, 19 febbraio 2018

Mare Amiato

Moriconi (RSU)
Enrico Lopez UC PR
Nizzola CISL FP
P. R. L. RSU
Simone Sives (RSU)
Defflon
acquasella

PROPOSTA DI ACCORDO 01.03.2018 – 31.12.2019
PER LA RIDUZIONE VOLONTARIA DEL MONTE RETRIBUTIVO DEI DIPENDENTI
FINALIZZATA AD EVITARE ESUBERI ED ECCEденZE DI PERSONALE
di cui all'art. 33 D. Lgs. 30.3.2001, n. 165


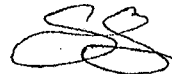
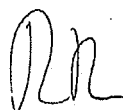
PREMESSO CHE:

- la Giunta Comunale con deliberazione n. 90 del 24 agosto 2017, in considerazione della difficile situazione economico-finanziaria dell'Ente, stante la particolare situazione giuridico-fisica derivante soprattutto dalla mancata realizzazione dei trasferimenti che la Società di gestione della Casa da Gioco deve porre in essere *ex lege* ed anche per obbligo convenzionale i cui proventi assumono un ruolo preponderante nell'ambito delle risorse comunali, ha identificato degli obiettivi strategico-amministrativi finalizzati ad ottenere una razionalizzazione dei costi dell'Ente in modo strutturale;
- la dotazione organica del comune di Campione d'Italia risulta essere strettamente correlata alle funzioni svolte ed alle disponibilità economico-finanziarie quasi interamente derivanti dai proventi della casa da gioco che, a causa di ragioni di carattere macroeconomico e/o comunque sottratte alle possibilità di intervento della Casinò di Campione S.p.A., hanno subito una rilevante contrazione;
- nell'ambito - quindi - della volontà di ridurre la spesa corrente per il personale, con deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 12/12/2017 sono state attivate le procedure di cui all'art. 33 D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 da attuarsi mediante una riorganizzazione che consenta di conseguire l'obiettivo di riduzione dei costi anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà.
- detta deliberazione è stata comunicata alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS. e R.S.U.);
- con deliberazione n. 7 del 23.1.2018, nell'ambito dei principi enucleati dalla D.G.C. 90/2017, è stata disposta la sospensione con decorrenza 31.12.2017 - degli effetti di cui alla D.G.C. n. 39/1996, fatta salva diversa disposizione del "nuovo" CCNL Enti Locali così come richiamato dall'art. 44 del 6.7.95;
- In ragione di quanto sopra, l'Amministrazione Comunale e le OO.SS. si sono incontrate per riaprire le trattative in punto di misure di stabilizzazione di equilibri di bilancio e delle economie della spesa;

TUTTO CIÒ PREMESSO

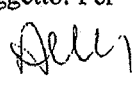
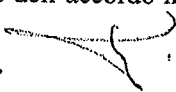
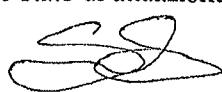
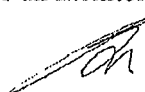
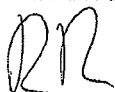
Le parti (OO.SS., R.S.U., Delegazione di parte pubblica, ut supra) convengono quanto segue:

1. A far data e con decorrenza dal 01 marzo 2018, sino al 31 dicembre 2019 e rinnovabile previo accordo con le OO.SS. e R.S.U. per un eventuale successivo biennio, dato atto degli effetti della deliberazione della Giunta Comunale n. 7/2018, la quale comporta un risparmio di ca. il 9% come quantificato nella delibera della G.C. n. 90/17, sarà vigente una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro pari al ____% (determinato dalla differenza del totale 20% e l'effetto della deliberazione n. 7 del 23.1.2018) per un totale del 20% di riduzione monte salari/ore lavoro con corrispondente riduzione dell'ammontare delle seguenti voci



retributive relative ai dipendenti comunali: stipendio base, progressione orizzontale, maturato economico, salario individuale anzianità qualifica funzionale, assegno di esclava, indennità di comparto, assegno ad personam, vacanza contrattuale, indennità qualifica funzionale escluse tutte le varie indennità (notturna/festiva, reperibilità ecc.) nonché gli eventuali rimborsi fiscali o dovuti a seguito di provvedimenti giurisdizionali (ricorsi, transazioni, ecc.) e/o di qualsiasi altra natura non strettamente correlati con la prestazione lavorativa, senza alcuna modifica del rapporto di lavoro in essere con codesta Amm.ne Comunale.

2. I Responsabili di Area adotteranno tutti i provvedimenti necessari al fine di garantire il livello minimo dei servizi, nel rispetto delle esigenze dell'ente, adeguandoli alla riduzione oraria.
3. L'Amministrazione Comunale si impegna a predisporre gli atti e le procedure per l'attivazione del part-time su base volontaria, da parte del personale interessato, con la precisazione che l'orario normale di lavoro di riferimento, a tal fine e per il periodo 1 marzo 2018 - 31 dicembre 2019, sarà costituito dall'orario ridotto dell' _____ % di cui sopra.
Per i part time in essere, la riduzione sarà operativa se la prestazione lavorativa è superiore del _____% (100%-riduzione oraria di cui al punto 1) Nel caso in cui fosse superiore a tale percentuale la riduzione sarà determinata fino al raggiungimento della percentuale determinata dal punto 1 del presente accordo.
4. L'Amministrazione Comunale verifica le procedure per il collocamento a riposo del personale, con i requisiti previsti dalla vigente normativa in materia, avendo riguardo alle singole posizioni.
5. In sede di prima applicazione, entro il 31.12.2018, l'Amministrazione Comunale verificherà con le OO.SS. se i risparmi conseguiti consentono di raggiungere gli obiettivi di bilancio.
In difetto, l'Amministrazione Comunale convocherà le OO.SS. e la RSU dell'Ente per la riapertura del tavolo di trattative.
6. L'Amministrazione Comunale verifica se, al 31 gennaio di ogni anno a partire dall'anno 2019, sia avvenuta una riduzione del costo del personale rispetto al costo registrato nel gennaio dell'anno precedente, per effetto di trasformazioni di rapporti di lavoro in part - time e/o per collocamenti a riposo.
7. L'Amministrazione si impegna alla costituzione del Fondo del Salario Accessorio a partire dal corrente anno che quantifica indicativamente in chf _____;
8. Assunzione a carico dell'Amministrazione comunale della diminuzione degli oneri conseguenti la perdita contributiva previdenziale, a seguito della diminuzione delle ore di lavoro;
9. Le somme corrispondenti ai minori costi eventualmente registrati il 31 gennaio 2019, per effetto delle circostanze descritte al punto precedente, saranno destinate prioritariamente ad abbattere la riduzione oraria dei dipendenti di cui al punto 2. Laddove tali economie non fossero finanziariamente sufficienti per attuare un significativo abbattimento della riduzione dell'orario di lavoro, fermi i limiti contrattuali e normativi vigenti, saranno destinati al Fondo del Salario Accessorio.
Si concorda che l'abbattimento significativo della riduzione di lavoro deve intendersi pari o superiore allo 0,2%.
10. L'Amministrazione Comunale si impegna a convocare, con cadenza almeno semestrale, le OO.SS. e la R.S.U. per un monitoraggio sullo stato di attuazione dell'accordo in oggetto. Per



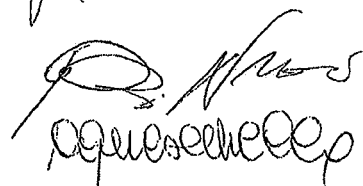
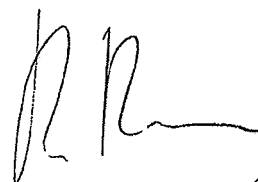
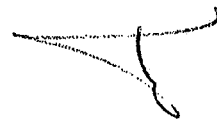
quanto riguarda le disposizioni del presente accordo di cui al punto 4), un primo monitoraggio sarà effettuato entro il 31.1.2019, con la consegna alle organizzazioni sindacali delle posizioni individuali dei dipendenti in possesso dei requisiti.

11. Entro il 31 dicembre 2019 le parti ribadiscono di effettuare la verifica della situazione economico-finanziaria generale al fine di poter valutare l'attualità del presente accordo, la possibilità di proroga e/o di modifica con l'obiettivo tendenziale del totale/parziale ripristino del tempo lavoro contrattualmente stabilito;

12. L'Amministrazione Comunale si impegna, a fronte della riduzione richiesta, a garantire il puntuale pagamento delle retribuzioni ogni 27 di ogni mese.
In caso di ritardo superiore a una settimana l'Amm.ne comunale verserà una penalità giornaliera da definire _____ a ciascun dipendente;

Resta inteso che dal 1 gennaio 2020, fatto salvo proroga così come previsto dal presente accordo, sarà ripristinato l'orario di lavoro e le connesse posizioni retributive al 31 dicembre 2017.

Il presente accordo è comunque subordinato al percorso di verifica sindacale in termini di procedure di rappresentatività.



Vincenzo Falanga UIL FPL del Lario (COMO - LECCO)

Da: Pierluigi Marcon <pierluigimarcon@bluewin.ch>
Inviato: giovedì 15 febbraio 2018 10:31
A: Sivero Simone; Mella Agnese; CGIL Alessandra Ghirotti; CISL Como; Ramanzina Roberto; Boffa Marco; UIL FPL Falanga Vincenzo
Oggetto: Fwd: Re: Ipotesi di piattaforma di accordo

Cari Colleghi,
Vi inoltro quanto appena ricevuto in ordine alla riunione prevista in data odierna ed alla tredicesima mensilità 2017.

Saluti

Pierluigi Marcon

---- Messaggio originale ----

Da : segretario@comunecampione.ch
Data : 15/02/2018 - 10:23 (E)
A : pierluigimarcon@bluewin.ch
Oggetto : Re: Ipotesi di piattaforma di accordo

Buongiorno,

ho appreso solo ora che la riunione plenaria, prevista per oggi, non potrà avere luogo. In ordine alla tredicesima mensilità del 2017, non sono ancora in grado di comunicare le modalità di pagamento.

Cordialmente

Il Segretario Generale

Da: "Pierluigi Marcon" <pierluigimarcon@bluewin.ch>
A: segretario@comunecampione.ch
Cc: "Ramanzina Roberto" <rramanzina@gmail.com>, "Mella Agnese" <a.mella@sunrise.ch>, "UIL FPL Falanga Vincenzo" <vincenzo.falanga@uilfplcomo.it>, "Boffa Marco" <marco.boffa68@gmail.com>, "CGIL Alessandra Ghirotti" <alessandra.ghirotti@cgil.como.it>, "Sivero Simone" <essedoppia@gmail.com>, "CISL Como" <a.pratico@cisl.it>
Inviato: Mercoledì, 14 febbraio 2018 19:30:52
Oggetto: Re: Ipotesi di piattaforma di accordo

Gent.ma Dott.ssa,
dando ricevuta della nota allegata siamo a chiedere la conferma con le modalità della riunione plenaria con tutte le rappresentanze sindacali comprese quelle della Casa da Gioco prevista per le ore 12.15 del giorno 15.02.2018.

Sempre nel rispetto della road map, sottoscritta avanti il Prefetto in data 9 febbraio u.s., il personale e le OO.SS. rimangono in attesa di conoscere le modalità di pagamento della tredicesima mensilità 2017.

Rimanendo in attesa si saluta cordialmente.

p. la RSU
Il Coordinatore
Pierluigi Marcon

---- Messaggio originale ----

Da : segretario@comunecampione.ch

Data : 14/02/2018 - 14:25 (UTC)

A : Alessandra.Ghirotti@cgil.lombardia.it, vincenzo.falanga@uilfplcomo.it,
nunziopratico@cisl.it, nunzio.pratico@gmail.com, gesuele.bellini@cisl.it,
pierluigimarcon@bluewin.ch, tony63@sunrise.ch

Oggetto : Ipotesi di piattaforma di accordo

Buongiorno,

come da accordi intercorsi, si trasmette in allegato "Ipotesi di piattaforma di accordo".

Restando a disposizione per eventuali approfondimenti, si porgono distinti saluti.

Dr.ssa Lucia Amato

Comune di Campione d'Italia
Segretario Generale

[Clicca qui per metterlo in blacklist](#)