

COMUNE DI TREVENZUOLO

PROVINCIA DI VERONA

Via Roma, 5 - 37060 Trevenzuolo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATO 2019-2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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 e durata

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Trevenzuolo (VR) con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI 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.
3. Il presente CCI ha durata triennale dal 2019 al 2021 fermo restando gli istituti di parte economica che saranno annualmente contrattati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza di norma annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di forza maggiore.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (quale, ad esempio, l'articolo 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziare.

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'articolo 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente articolo 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III **Progressione economica orizzontale**

Art. 8

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure e i criteri stabiliti nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. Le parti, inoltre, danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza di incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B6 e dalla posizione B3 a B6;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D6;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

4. Le progressioni economiche orizzontali decorrono dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle risorse finanziarie necessarie.

CAPO IV

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9

Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O i quali provvedono ad assumere i relativi atti di nomina;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019 in considerazione del fatto che la data della stipula del CCNL e del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina.

Art. 10
Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL)

1. In sede di prima applicazione ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate o maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 6,00 al giorno;
 - c) Espletamento di maneggio valori: euro 1,54 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività). Le attività di cui al comma 1 del presente articolo sono così distinte:

3. **Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, a gas, a fuoco, ovvero complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d) attività dirette alla preparazione di pasti ai minori;

4. **Attività disagiate:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intesa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Le parti concordano di riconoscere il disagio ai dipendenti che prestano regolarmente servizio il sabato mattina, relativamente a tale giornata, esclusi i dipendenti che rivestono il ruolo di posizione organizzativa.

5. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- a) Economo comunale;
- b) Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 11

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;
 - d) L'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità ha carattere annuale, come pure l'importo delle somme attribuite, che non producono effetti per gli anni successivi se non espressamente confermate e non possono costituire per il dipendente affidamento di analoghi futuri provvedimenti;
 - e) Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario);
 - f) Sono incompatibili con quella di cui all'articolo 56 *sexies* del CCNL 21.5.2018

2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di area esercitate in assenza dello stesso;
 - b) Conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - c) Conduzione e coordinamento di attività procedimentale – amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - d) Conduzione e coordinamento di attività operativa con un significativo numero di risorse umane;
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 100,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato, tenendo conto dell'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, così come definito in sede di accordo annuale, dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui alla scheda "*Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità*" (allegato B del presente CCDI), ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

Art. 12

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'articolo 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. **350,00** annui lordi è determinato, tenendo conto dell'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, così come definito in sede di accordo annuale, dal competente Funzionario PO:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) compensa le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Le predette indennità non competono ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate in sede di liquidazione del fondo risorse decentrate. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13

Compensi di cui all'articolo 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi tecnici (articolo 113, d.lgs. 50/2016);
 - b) compensi per avvocatura (articolo 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - c) recupero evasione fiscale (articolo 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018);
 - d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (articolo 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 14

Risparmi di cui all'articolo 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'articolo 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), saranno utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'[articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), come modificato dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e articolo 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex articolo 67, comma 3, lettera b) CCNL, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VII

Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative riscosse dagli Enti, nel rispetto dei limiti legislativi concernenti l'ammontare totale del trattamento accessorio spettante ai dipendenti, possono essere utilizzati nel rispetto delle forme e delle finalità sancite dall'articolo 56 quinquies del CCNL funzioni locali, e cioè:
 - a) confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio, fatta salva comunque la volontà del lavoratore di conservare l'adesione a forme pensionistiche individuali già attivate;
 - b) finalità assistenziali;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Art. 16

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'articolo 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Attesa l'attuale incertezza normativa circa le modalità di erogazione della predetta indennità e della sua incidenza sul fondo di produttività, le parti concordano che nell'anno 2019 la fattispecie di cui al citato articolo 56-*quinquies* non ricorra nel Comune di Trenzuelo anche perché la funzione Polizia Locale era di competenza, in quanto trasferita, all'Unione dei Comuni Veronese Tartaro Tione. Inoltre le parti concordano di rimandare, per gli anni successivi, alla contrattazione decentrata la definizione e la quantificazione delle modalità di applicazione dell'indennità di servizio esterno;

Le parti concordano che l'indennità di servizio esterno è fissata in 2,50€

Art.16 bis

Indennità di funzione

1. Come previsto dall'art.56 sexies del C.C.N.L è prevista una particolare indennità di funzione al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, non incaricate di posizione organizzativa, una indennità di funzione da concordare in sede di contrattazione integrativa;

CAPO VIII

Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Articolo 17

Criteri generali

2. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. da un minimo del 15% fino ad un massimo del 50% delle risorse di cui all'articolo 15 comma 4 del CCNL 21.05.2018, nel limite delle disponibilità finanziarie ed ai vincoli legislativi. La percentuale da attribuire a tale indennità sarà quantificata di anno in anno dalla Giunta comunale contestualmente all'approvazione del Bilancio di previsione;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., nei limiti di quanto previsto dall'art.15 comma 4 del C.C.N.L.;
 - c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
 - d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'articolo 13, comma 2, del CCNL.
3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* articolo 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'articolo 9 della legge 114/2014;

- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
4. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 18

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e articolo 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative, il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 120 annue;

Art. 19

Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione dell'articolo 22, comma 2 e dell'articolo 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
- a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
 - d) dipendenti che sono componenti degli organi esecutivi dei Comuni, delle Provincie, delle Città Metropolitane, delle Unioni di Comuni, delle Comunità Montane e dei Consorzi tra Enti Locali.

Art. 20

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e articolo 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano che l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro consente al personale dipendente

nell'anticipare o posticipare fino a 30 (trenta) minuti l'entrata e l'uscita in servizio, fermo restando il rispetto del debito orario giornaliero.

2. L'utilizzo dell'orario flessibile è consentito a condizione che lo stesso non incida sugli orari di apertura al pubblico predeterminati e comunicati all'utenza.
3. Le timbrature in eccedenza effettuate al di fuori dell'area di flessibilità concessa non saranno computate al fine del raggiungimento del debito orario giornaliero. L'eventuale eccedenza sull'orario di lavoro giornaliero non autorizzata dal dirigente entro i 30 minuti, non rileva ai fini del saldo. L'eventuale eccedenza sul giornaliero superiore a 30 minuti, dovrà essere autorizzata dal responsabile PO, e non potrà in ogni caso essere considerata lavoro straordinario, ma potrà essere recuperata dal dipendente entro la prima settimana del mese successivo, previa autorizzazione del responsabile PO nel rispetto delle esigenze dell'ufficio e del servizio.
4. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa, in considerazione della peculiarità dell'incarico che comporta la loro presenza in servizio in orari particolari e della loro autonomia organizzativa, sono esclusi dai limiti previsti dal presente articolo.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme ulteriori rispetto al regime ordinario adottato, compatibilmente con le esigenze di servizio e previa autorizzazione del proprio responsabile, i dipendenti che:
 - a) Si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari regolarmente documentate;
 - b) Abbiano la necessità di assistere familiari portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - c) Beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - d) Siano inseriti in progetti terapeutici di cui all'articolo 44 del CCNL;
 - e) Si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli in asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - f) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - g) Abbiano comprovati motivi di salute.

Art. 21

Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'articolo 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti danno atto che attualmente non ricorre la fattispecie dell'orario multiperiodale e pertanto rinviano ai successivi CCDI l'eventuale definizione delle modalità di applicazione della stessa, anche con riguardo all'elevazione del periodo di 13 settimane, previsto dal comma 2 del medesimo articolo 25 comma 2 del CCNL;

Articolo 22

Pausa

1. Ai sensi dell'articolo 26 del CCNL del 21.05.2018, degli articoli 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe previste dall'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006, le parti concordano che, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, debba usufruire di una pausa di almeno 20 minuti e fino ad un massimo di 1 ora, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

Art. 23

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato articolo 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato articolo 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

CAPO IV

Disposizioni finali

Art. 24

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'articolo 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
4. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

5. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17 comma 1 lettera – a) , deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs 151 26.03 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

Art. 25

Innovazioni tecnologiche qualità del lavoro

1. In applicazione all'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
2. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
3. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro tra le parti per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Articolo 26

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione e la riqualificazione del proprio personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e il presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi compresi quelli attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'articolo 6 del CCNL 21.05.2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato a tutti gli effetti in servizio. I relativi oneri sono interamente a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, nei limiti e nelle modalità stabilite dalle vigenti normative. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore all'orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento professionale dei dipendenti posti in formazione, attestato attraverso una certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
7. I piani di formazione possono definire metodologie innovative, quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), e-learning, video conferenza.
8. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altre amministrazioni finalizzate alla realizzazione di percorsi di formazione comuni ed integrati.

Articolo 27

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Il predetto accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stanziare negli esercizi successivi al 2021 qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

<p style="text-align: center;">DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE</p>
--

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'articolo 16 del medesimo CCNL.
2. Le somme destinate alle progressioni di categoria sono definite annualmente in sede di contrattazione decentrata.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile dell'Ufficio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) **Punti 60**– media delle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure,
 - b) **Punti 40**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 4 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.

In caso di parità, si procederà sulla base dei seguenti criteri: in primis, la progressione economica sarà attribuita al concorrente con più anzianità di servizio all'interno della medesima posizione economica; in caso di ulteriore parità, la progressione economica sarà attribuita al concorrente più anziano di età.

5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso, al 31.12 dell'anno precedente dell'avvio della procedura, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 24 (ventiquattro) mesi,
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno, in ordine decrescente, secondo le modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito delle risorse disponibili. L'effettiva attribuzione della progressione economica è in ogni caso subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel triennio di riferimento.
7. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale verrà sottoscritto il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle risorse finanziarie necessarie.
8. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, con

il supporto del Responsabile dell'Ufficio Personale e degli altri responsabili chiamati in causa, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 10. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente.
 11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance.
 12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.
 13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.
-

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' (Articolo 70-quinquies CCNL 21.05.2018)

Punteggi massimi attribuibili

A	Appartenenza alla categoria	Punti 40
B	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	Punti 30
C	Livello di autonomia	Punti 30

Criteri esplicatori degli indicatori

Punti	Appartenenza alla categoria - massimo 40 punti
40	<i>Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi</i>
30	<i>Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi</i>
25	<i>Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi</i>

Punti	Complessità degli incarichi in relazione alle responsabilità - massimo 30 punti
30	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</i>
25	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi del massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).</i>
15	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.</i>

Punti	Livello di autonomia
30	<i>Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.</i>
20	<i>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.</i>
10	<i>Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore organizzativo di riferimento.</i>

Modalità di calcolo

Somma destinata e disponibile sul fondo / $(\sum a+b+c \text{ quali punteggi di tutte le posizioni}) * (\sum a+b+c \text{ quali punteggi individuali}) = \text{indennità individuale}$ (con il limite di € 3.000,00 per posizione cat. D, € 2.000 per pos. Cat. C ed € 1.500 per le posizioni cat B).

Il risultato viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.

Letto, approvato e sottoscritto
Trevenzuolo, il _____

LA DELEGAZIONE
TRATTANTE PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE
TRATTANTE PARTE SINDACALE