



**COMUNE DI MEDUNA DI LIVENZA**  
PROVINCIA TREVISO

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**

**Oggetto:**

APPROVAZIONE PREINTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2020-2022 E DELL'IPOTESI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE ANNO 2020. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

L'anno **duemilaventi**, addì **trenta** del mese di **dicembre** alle ore **17.00** nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco, con inviti diramati in tempo utile, si è riunita la Giunta Comunale:

Eseguito l'appello, risultano:

- |    |           |                           |
|----|-----------|---------------------------|
| 1. | Sindaco   | PITTON ARNALDO<br>STEFANO |
| 2. | Assessore | ZAMUNER LUIGI             |
| 3. | Assessore | DONADELLO<br>GIOVANNA     |

Presenti	Assenti
X	
X	
X	
3	0

Assiste alla seduta Giuliani dott. Pierantonio, Segretario del Comune.  
Il Sig. PITTON ARNALDO STEFANO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**  
(art. 124 comma 1 e art. 125 D.Lgs. 18.8.2000 n° 267)

N. \_\_\_\_\_ registro atti pubblicati

Si certifica che il presente verbale viene affissa all'albo comunale per la pubblicazione per quindici giorni consecutivi.

Si dà atto che dell'adozione del presente verbale viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione, ai capigruppo consiliari.

Li, 12 GEN. 2021



*Giuliani*  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
Giuliani dott. Pierantonio

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *"nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa..."*.

**ATTESO CHE**, in data 21.5.2018, è stato sottoscritto il vigente Contratto Collettivo Nazionale - di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali - triennio 2016/2018.

**PRESO ATTO** della determina n. 326 del 29/10/2020 con cui è stato determinato il Fondo risorse decentrate per il trattamento economico del personale dipendente relativo all'anno 2020, prevedendo nella costituzione l'importo dell'1,2 % del monte salari del 1997 ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL.

**EVIDENZIATO CHE** l'integrazione suddetta è applicabile solo a seguito di specifica indicazione dell'Amministrazione in quanto organo competente e che, quindi, risulta necessario, ex art. 21 *nonies* comma 2 della L. 241/90, provvedere a ratificare detta integrazione.

**VISTI** gli artt. 7, 8 e 9 del precitato C.C.N.L. 21.05.2018 con i quali è stata disciplinata la contrattazione collettiva integrativa.

**DATO ATTO CHE** con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 23/02/2020 è stata costituita, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del nuovo CCNL 21.05.2018, la delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Comunale e del Responsabile del servizio finanziario rispettivamente presidente e componente della delegazione trattante.

**PRESO ATTO CHE** risulta necessario procedere alla sottoscrizione del Contratto collettivo decentrato per quanto attiene la parte normativa riferita all'annualità 2020/2022.

**LETTA** e condivisa la pre intesa sulla bozza del contratto (allegato A) relativo alla parte normativa per gli anni 2020/2022, sottoscritta dalle OO.SS., dalla RSU e dalla parte trattante pubblica nella persona del Segretario Comunale in data 30 dicembre 2020.

**PRESO ATTO** inoltre dell'ipotesi per la ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio del personale 2020 (allegato B), sottoscritta in data 29 dicembre 2020 dalle OO.SS., dalla RSU e dalla parte trattante pubblica nella persona del Segretario Comunale.

**CONDIVISO** il contenuto dell'ipotesi relativa alla ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio 2020 e ritenuto pienamente in linea con quanto l'Amministrazione avrebbe impartito come direttive per la contrattazione, in quanto contenente il riconoscimento delle indennità secondo la contrattazione decentrata parte giuridica e nazionale, la distribuzione delle risorse in base a sistema di valutazione e che non si procederà a progressioni orizzontali per il 2020.

**ACQUISITI** i pareri favorevoli espressi in data 29.12.2020 e 30.12.2020, in atti prott. 8715 e 8743, dall'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, in ordine sia alla pre intesa sulla bozza di contratto decentrato parte giuridica 2020/2022 che all'ipotesi per la ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio 2020.

**RICHIAMATO** l'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018 secondo il quale l'organo di governo dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto Collettivo Integrativo.

**RITENUTO** di approvare i contenuti della pre intesa sulla bozza di contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica 2020/2022 nonché quelli relativi alla ipotesi per la ripartizione del fondo

trattamento accessorio 2020 e di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della stessa in via definitiva.

**DATO ATTO** che il presente provvedimento rientra nella competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs 18.08.2000, n. 267.

**ACQUISITI** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267 dal competente responsabile.

***Con votazione favorevole all'unanimità espressa ai sensi di legge***

#### **DELIBERA**

**1. DI RATIFICARE** l'integrazione della percentuale dell'importo dell'1,2% del monte salari del 1997, ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL effettuata con determinazione n. 326 del 29/10/2020 dal responsabile del servizio finanziario all'atto della costituzione definitiva del Fondo risorse decentrate 2020.

**2. DI APPROVARE**, per i motivi esposti in narrativa, la pre intesa relativa al Contratto collettivo decentrato integrativo - parte giuridica 2020-2022, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale individuandola come allegato A.

**3. DI APPROVARE**, per i motivi esposti in premessa l'ipotesi per la ripartizione relativa alla ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio 2020, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale individuandola come allegato B.

**4. DI AUTORIZZARE**, per l'effetto, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto di cui al punto 2 e alla sottoscrizione della ripartizione del fondo per il trattamento accessorio di cui al punto 3.

#### **SUCCESSIVAMENTE**

***Con voti unanimemente favorevoli espressi nelle forme di legge***

#### **DELIBERA**

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di concludere la contrattazione decentrata integrativa.



## COMUNE DI MEDUNA DI LIVENZA

### PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

OGGETTO: APPROVAZIONE PREINTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2020-2022 E DELL'IPOTESI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE ANNO 2020. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

Il Responsabile dell'Area Finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica sulla proposta di delibera di cui all'oggetto.  
Addì, 30/12/2020

Il Responsabile dell'Area Finanziaria  
Sergio Cancellier



\*\*\*\*\*

Il Responsabile dell'Area Finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile sulla proposta di delibera di cui all'oggetto.  
Addì, 30/12/2020

Il Responsabile dell'Area Finanziaria  
Sergio Cancellier



Comune di  
**MEDUNA DI LIVENZA**  
(Provincia di Treviso)

**INTESA PRELIMINARE SU BOZZA CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PERSONALE  
NON DIRIGENTE 2020/2022.**

L'anno 2020 il giorno 28 (ventotto) del mese di dicembre alle ore 8.30, in conferenza telefonica per comune accordo tra le parti, si è tenuto l'incontro tra

- **la delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente:**

dott. Giuliani Pierantonio – Segretario Comunale

- **le OO.SS. territoriali nelle persone di:**

Carraretto Silvia – CISL FP

Vanin Stefano – CGIL FPL

- **la RSU:**

Doro Renzo

per l'esame della allegata bozza di contratto decentrato integrativo decentrato triennale 2020/2022-  
parte normativa:

Premesso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali", per il triennio 2016-2018, con efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa prescrizione del contratto medesimo;
- l'art. 7, comma 4 del contratto su citato disciplina le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8 definisce i tempi e le procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo, precisando che l'integrativo ha una durata triennale, fatta salva la possibilità di negoziare con cadenza annuale "i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo" di cui alla lett. a), comma 4, dell'art. 7;

- gli artt. 67 e 68 disciplinano rispettivamente la costituzione del “Fondo risorse decentrate” e l’utilizzo dello stesso;
- l’art. 71 prevede la sostituzione integrale delle discipline in materia di fondo regolate dai precedenti contratti collettivi integrativi nazionali, fatta salve le disposizioni espressamente richiamate nello stesso contratto;

Dopo attenta condivisione dell’articolato e convergenza delle parti sul testo le parti, all’esito dell’incontro, sottoscrivono l’intesa preliminare sul Contratto Collettivo decentrato Integrativo parte giuridica triennale anni 2020/2022 allegato alla presente.

**Per la delegazione trattante di parte pubblica:**

dott. Giuliani Pierantonio – Segretario Comunale (firmato digitalmente)

**Per le OO.SS. territoriali nelle persone di:**

Carraretto Silvia – CISL FP (firmato digitalmente)

Vanin Stefano– CGIL FPL (sottoscrizione con singola dichiarazione)

**Per la RSU:**

Renzo Doro \_\_\_\_\_

*COMUNE  
MEDUNA  
DI  
LIVENZA*

*CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
2020-2022*

**INDICE**

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>PAG. 4</b>
<b>CAPO I – DISCIPLINA GENERALE</b>	<b>PAG. 4</b>
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	PAG. 4
Art. 2 – Verifiche dell’attuazione del contratto	PAG. 4
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	PAG. 4
<b>CAPO II – RELAZIONI SINDACALI</b>	<b>PAG. 5</b>
Art. 4 – Obiettivi e strumenti	PAG. 5
Art. 5 – Informazione, confronto	PAG. 6
Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa	PAG. 6
Art. 7 - Assemblee sindacali	PAG. 7
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali	PAG. 7
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b>	<b>PAG. 8</b>
<b>CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’</b>	<b>PAG. 8</b>
Art. 9 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate	PAG. 8
Art. 10 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate	PAG. 8
<b>CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE</b>	<b>PAG. 9</b>
Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	PAG. 9
Art. 12 – Differenziazione premio individuale	PAG.11
<b>CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>PAG. 12</b>
Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di	

---

risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	PAG. 12
<b>CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE</b>	PAG. 13
Art. 14 – Principi generali	PAG. 13
Art. 15 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	PAG. 13
<b>CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO</b>	PAG. 14
Art. 16 – Principi generali	PAG. 14
Art. 17 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro	PAG. 15
Art. 18 – Indennità di servizio esterno	PAG. 16
Art. 19 – Indennità per specifiche responsabilità	PAG. 17
Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità	PAG. 18
Art. 21 – Indennità di funzione	PAG. 19
Art. 22 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	PAG. 19
Art. 23 – Indennità di turno	PAG. 19
Art. 24 – Indennità di reperibilità	PAG. 20
<b>TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE</b>	PAG. 20
Art. 25 – Elevazione limiti in materia di turni	PAG. 20
Art. 26 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	PAG. 20
Art. 27 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	PAG. 21
Art. 28 – Criteri per la flessibilità d'orario	PAG. 21
Art. 29 – Orario multiperiodale	PAG. 21
Art. 30 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale	

---

medio	PAG. 21
Art. 31– Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	PAG. 21
Art. 32 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche	PAG. 21
Art. 33 – Turni di lavoro notturni	PAG. 22
<b>TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE</b>	<b>PAG. 22</b>
Art. 34 – Telelavoro	PAG. 22
Art. 35 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all’inizio o al termine del servizio	PAG. 22
<b>TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI</b>	<b>PAG. 22</b>
Art. 36 – Disposizione finale	PAG. 22

---

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISCIPLINA GENERALE

#### Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato<sup>1</sup>.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2020. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate<sup>2</sup>.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale cui conseguirà un nuovo incontro tra le parti per armonizzare la contrattazione decentrata con quella nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

#### Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

---

<sup>1</sup> Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004

<sup>2</sup> L'art. 8, comma 1, del CCNL consente la negoziazione annuale in merito ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate; in alternativa può essere prevista un'unica fase di negoziazione che abbia la medesima durata del contratto integrativo.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
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.

## **CAPO II – RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4 – Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)**

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a. partecipazione;
  - b. contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
  - a. informazione;
  - b. confronto.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
  - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici
  - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
  - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;

d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421<sup>3</sup>.

#### **Art. 5 – Informazione e confronto (artt. 4 e 5 CCNL)**

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni lavorativi i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

#### **Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

---

<sup>3</sup> Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi":

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

**Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con 3 giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale ed è accertata con il sistema di rilevazione delle presenze in uso nell'ente.
5. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
6. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.
7. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il Responsabile dell'area.

**Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali**

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 9 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.<sup>4</sup>
3. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
4. Secondo quanto previsto dall'art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali in quanto tali incrementi rientrano nel limite di Legge delle risorse complessivamente destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale. (art. 23 D.Lgs. 75/2017 e art.7 comma 4 lett u).
5. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 10 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)**

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo delle risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.19954. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio

<sup>4</sup> Vedi nota 2

nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all' art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
  - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
  - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
  - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
  - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL
  - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
  - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
  - i. progressioni economiche.
3. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale<sup>5</sup>.
4. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

## **CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

**Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)**

1. La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance in conformità al sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

<sup>5</sup> L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

3. i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati ("cosa è stato fatto");
4. i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").
5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget con le modalità indicate ai successivi commi.
6. Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa come segue:
7. Una quota pari al 50% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa.
8. Ai fini dell'assegnazione del budget ai Dirigenti e/o Posizioni Organizzative, collegato alla performance organizzativa si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, tempo pieno o part time), e si tiene conto delle Categorie di appartenenza secondo il seguente indicatore:
  - a. categoria A = 1
  - b. categoria B = 1,1
  - c. categoria C = 1,2
  - d. categoria D = 1,3
9. Il restante 50 % sarà destinato a premiare la performance individuale.
10. Ai fini dell'assegnazione del budget ai Dirigenti e/o Posizioni Organizzative, collegato alla performance individuale si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, tempo pieno o part time), e delle Categoria di appartenenza secondo il seguente indicatore:
  - a. categoria A = 1
  - b. categoria B = 1,1
  - c. categoria C = 1,2
  - d. categoria D = 1,3
11. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente e del settore come previsti nel PEG - Piano della Performance, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi verrà effettuata tenuto conto dello stato di attuazione del PEG - piano della performance e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente agli esiti al budget assegnato.

12. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.
13. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
14. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze - della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
15. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. I valutatori ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto, in sede di conferenza dei servizi, con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, stabiliscono dei criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le aree.
16. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza.
17. Non concorre alla ripartizione della performance individuale e organizzativa:
18. il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno;
19. il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

**Art. 12 – Differenziazione premio individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)**

1. Al dipendente che consegnerà la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La maggiorazione è riconosciuta a n. 1 dipendente con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e deve corrispondere ad un incremento del 30% del premio

correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro-capite del premio assegnato al personale dipendente valutato positivamente.

3. Il sistema viene applicato ad un unico dipendente dell'intero ente, indifferentemente dalla categoria.
4. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

### CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati<sup>6</sup>.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. istituzione di più fasce di valutazione;
  - b. erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
  - c. differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

<sup>6</sup> Nel regolamento degli uffici e dei servizi – nella parte relativa alla disciplina delle posizioni organizzative – sarà indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, nel rispetto dei criteri definiti dal presente cci.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato nelle modalità che saranno determinate in sede di contrattazione annuale integrativa.

#### **CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

##### **Art. 14 – Principi generali**

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

##### **Art. 15 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)**

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il responsabile

dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione redige la scheda di valutazione del personale in assegnazione tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale dell'ente di appartenenza allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.

8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il maggiore di età.
9. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria;
10. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.
11. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione. L'attribuzione della progressione orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

#### **CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO**

##### **Art. 16 – Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
3. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti

legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

6. 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.

**Art. 17 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)**

1. L'indennità "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio, a cui corrisponde l'indennità indicata e commisurata al grado di incidenza della particolare condizione di lavoro e alla caratteristica istituzionale, dimensionale, sociale ed ambientale del Comune:
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività non programmate e non programmabili, connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità
    - i. per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità o interrompere l'erogazione di un servizio o esporre l'ente a sanzioni e/o penalità e/o danni di immagine causati da una situazione straordinaria ed improrogabile;
    - ii. per garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

La chiamata deve provenire dal Sindaco o suo delegato o dal Responsabile del settore o da altra pubblica autorità. Il valore dell'indennità per ogni giornata di effettiva esposizione a disagio € 5,00;

- altre situazioni da trattare e/o evidenziate dalle RSU.

L'erogazione dell'indennità, pari a 5,00 Euro al giorno per effettiva esposizione al disagio, al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o comunicati dal competente Responsabile di Area.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti ai fini dell'esposizione a rischio:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o comunicati dal competente Responsabile di Area.

In base ai fattori di rischio previsti al presente comma 3, si riconosce all'attività svolta da personale operaio un indice di rischio medio a cui è commisurata un'indennità per ogni giornata di effettiva esposizione a disagio € 2,00.

4. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) compete un'indennità come di seguito disciplinata.
  - L'indennità per il maneggio di valori compete ai dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" ed è pari ad 1,10 a giornata. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, viene disposta annualmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

5. Le indennità di cui al presente articolo competono ai dipendenti formalmente incaricati delle attività e funzione ivi indicate, per le sole giornate di effettivo svolgimento. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano condizioni di disagio, rischio e maneggio di valori.
6. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

#### **Art. 18 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per almeno il 50% dell'orario lavorativo giornaliero, compete una indennità giornaliera il cui importo è commisurato alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. L'indennità di cui al presente articolo è determinata nei seguenti importi giornalieri:
  - a. personale esposto a servizi esterni di vigilanza per non meno della metà dell'orario di lavoro giornaliero €/giorno 4,00.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - a. dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - b. dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta le giornate e la durata dei servizi esterni (non inferiore alla metà della giornata lavorativa)
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 59;
  - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b)10, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2020.

**Art. 19 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 2, CCNL)**

1. Al personale, che non risulti titolare di posizione organizzativa, formalmente incaricato con atto scritto del competente organo di governo o gestionale delle seguenti funzioni, è attribuita l'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, nella misura di seguito indicata:
  - a. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, € 350,00 annui lordi;
  - b. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali € 350,00 annui lordi;
  - c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile € 350,00 annui lordi;
  - d. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori € 350,00 annui lordi.
2. Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Le indennità

di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

3. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate annualmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con l'incarico indicato.

**Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)**

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di P.O., 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. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. 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.
2. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Posizioni Organizzative dovranno 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 Settore esercitate in alternanza con lo stesso.
  - b. conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità.
  - c. conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane (coordinatore squadra operai).
4. La misura dell'indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00 e sarà proporzionata al grado di responsabilità, alle conoscenze tecniche o giuridiche richieste, alla complessità delle relazioni interne ed esterne (verso responsabili P.O., amministrazione, enti ed organismi esterni, utenti), al numero di risorse umane da condurre e coordinare.
5. 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. La loro corrisponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico) ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).
7. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

**Art. 21 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)**

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C non titolare di P.O., che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL.
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del presente CCDI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità, stabilendo che il coefficiente sia pari a 1,00.
3. L'indennità di cui al presente articolo, qualora riconosciuta, troverà applicazione a decorrere dal 01.01.20.
4. Il presente articolo potrà trovare attuazione in caso di almeno due unità alle dipendenze del Responsabile di servizio o in caso di convenzione qualora venga individuata la funzione di coordinamento di almeno due unità.

**Art. 22 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)**

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, complessivamente superiore al valore medio del premio correlato alla performance della generalità dei dipendenti, subirà una riduzione che verrà fissata in sede di contrattazione decentrata.
4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

**Art. 23 – Indennità di turno (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)**

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale del servizio di polizia locale, qualora questo sia superiore all'unità e nel rispetto della disciplina dei commi seguenti.

2. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata, dei turni di lavoro.
3. In applicazione (art.7 comma 4 lett. l) del CCNL 21.05.2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
4. In applicazione (art.7 comma 4 lett. z) del CCNL 21.05.2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni prevedendo l'ipotesi di genitori separati o divorziati o nel caso manchi l'altro genitore, che abbiano figli minori di anni 14.
5. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018.

**Art. 24 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. l e k e art. 24, comma 4, CCNL)**

1. Sarà valutata la possibilità di attivare l'istituto della reperibilità qualora si presenti la fattispecie di caso.

**TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE**

**Art. 25 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)**

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**Art. 26 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)**

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

**Art. 27 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale** (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Tenuto conto dell'attuale utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, non si ritiene di elevare il limite per i lavoratori part time ex art. 53 comma 2 del CCNL.

**Art. 28 – Criteri per la flessibilità d'orario** (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base di mezz'ora con recupero nella giornata.
2. Eventuali esigenze particolari saranno oggetto di contrattazione.
3. L'utilizzo della flessibilità non equivale a lavoro straordinario.

**Art. 29 – Orario multiperiodale** (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**Art. 30 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio** (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003, in linea con quanto previsto dal diritto comunitario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**Art. 31 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario** (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**Art. 32 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche** (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**Art. 33 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)**

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE**

**Art. 34 – Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)**

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCDI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.

**Art. 35 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)**

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, è il personale appartenente alla polizia municipale.

**TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 36 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Gli istituti economici previsti dal presente C.C.I. trovano applicazione a decorrere dall'1.1.2020.

3. Le parti si obbligano entro il 2021, preferibilmente nel mese di settembre, a confrontarsi in riferimento all'impatto di tutti gli istituti economici derivanti dall'applicazione del presente C.C.I..
4. I criteri di individuazione e i valori economici da attribuire per specifiche responsabilità di cui all'art. 21 e per l'indennità di funzione di cui all'art. 23 si applicano per le nomine successive alla sottoscrizione definitiva del presente contratto, mentre quelle già in essere in applicazione del precedente contratto continueranno ad applicarsi sino alla sottoscrizione definitiva del presente C.C.I.

FUNZIONE  
PUBBLICA



TREVISO via Dandolo 9 31100

TV - tel. 0422409225 - fax 0422409224 -

[flfp@cgiltreviso.it](mailto:flfp@cgiltreviso.it)

[fp.dstrapiave@cgiltreviso.it](mailto:fp.dstrapiave@cgiltreviso.it)

FEDERAZIONE  
LAVORATORI  
FUNZIONE PUBBLICA  
TREVISO

Treviso, 28 dicembre 2020

**COMUNE di MEDUNA**

via e-mail

**Oggetto:** CCDI – Fondo 2020 :-

Attraverso la presente visti e letti gli accordi indicati in oggetto ed essendo impossibilitato alla sottoscrizione telematica per guasto linea DSL e per l'impossibilità a recarmi fisicamente in altro luogo causa restrizioni COVID 19, **sottoscrivo formalmente** la documentazione allegata.

**FP CGIL Treviso**  
Ercole – Stefano Vanin

ALLEGATO B

COMUNE DI MEDUNA DI LIVENZA

**IPOTESI DI**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE ECONOMICA

ANNO 2020

Premesso che in data 28/12/2020 a mezzo conferenza telefonica si sono confrontati:

- La DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE  
Presidente: Segretario comunale dott. Pierantonio Giuliani
- DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE  
OOSS FP CGIL Vanin Stefano  
OOSS CISL FP Carraretto Silvia RSU Doro Renzo

Atteso che le parti si sono quindi accordate si procede alla sottoscrizione di quanto segue anche da parte della RSU, Renzo Doro.

ART. 1 – OGGETTO

La presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020, sarà efficace per l'Amministrazione comunale solo dopo che avrà ottenuto il parere favorevole del Revisore dei conti (previa relazione illustrativa e tecnico – finanziaria) e sottoscritta successivamente in via definitiva dalle parti, ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

ART. 2 – COMPOSIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Il Fondo per le risorse decentrate 2020 è costituito come da determina n. 326 del 29/10/2020.

ART. 3 – DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Il Fondo per le risorse decentrate anno 2020 è così destinato:

		TOTALI
CCNL 21/05/2018, ART. 67, COMMA 1	TOTALE RISORSE STABILI Al netto delle decurtazioni	€ 39.706,00
CCNL 21/05/2018, ART. 67, COMMA 1	Progressioni economiche orizzontali e indennità di comparto	€ 16.916,63
risorse stabili NON IMPIEGATE	€ 22.789,37 (= 39.706,00 – 16.916,63)	
Risorse variabili (economie fondo straordinario)	€ 0	
Totale disponibilità per impieghi variabili	€ 26.859,37 (= 22.789,37 + 4.070,00)	
	Compensi produttività (= € 26.859,37 –	€ 19.159,37

(1)

	7.700,00)	
	indennità	
CCNL 21/05/2018, art. 70-bis, comma 1, lettera a)	Indennità maneggio valori: 1,10 euro lordi al giorno di effettivo svolgimento dell'attività (presunti 240 giorni / anno)	€ 264,00 (a rendiconto)
CCNL 21/05/2018, art. 70-quinquies, comma 2, lettera d)	Indennità messo notificatore: annui lorde	€ 350,00
CCNL 21/05/2018, art. 56-quinquies	Indennità servizio esterno: 4,00 euro lordo al giorno di effettivo svolgimento dell'attività (presunti 240 giorni / anno)	€ 960,00 (a rendiconto)
CCNL 21/05/2018, art. 70-quinquies, comma 2, lettera a)	Indennità ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale: annui lorde	€ 350,00
CCNL 21/05/2018, art. 70-bis, comma 1, lettera a) (disagiate)	Indennità condizione lavoro (n. 2 manutentori): 2,00 euro lordi al giorno di effettivo svolgimento dell'attività (presunti 240 giorni / anno)	€ 960,00 (a rendiconto)
CCNL 21/05/2018, art. 70-quinquies, comma 1	Indennità specifica responsabilità (Coordinatrice Istituzione det. 24/2002 e responsabile procedimento tributi comunali): annui lordi	€ 2.566,00
CCNL 21/05/2018, art. 70-quinquies, comma 2, lettera b)	Indennità addetta Ufficio Relazioni al Pubblico: annue lorde	€ 350,00
CCNL 21/05/2018, art. 67, comma 3, lettera c)	Recupero evasione ICI	€ 1.600,00
CCNL 21/05/2018, art. 67, comma 3, lettera f)	Rimborsi spese notificazioni	€ 300,00
	Totale indennità	€ 7.700,00

#### ART. 4 – DISTRIBUZIONE DEL FONDO IN BASE A VALUTAZIONI PER MERITO

Il compenso a titolo di produttività collettiva relativa all'anno 2020 a favore del personale dipendente (a tempo indeterminato) sarà attribuito con l'utilizzo dei sistemi di valutazione attualmente vigenti in Comune.

#### ART. 5 – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per l'anno 2020 non si darà luogo a progressioni orizzontali per nessuna categoria.

##### DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Presidente: Segretario comunale dott. Pierantonio Giuliani.... (Firmato digitalmente)

##### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

OOSS FP CGIL Vanin Stefano ....(sottoscrive a mezzo dichiarazione propria)

OOSS CISL FP Carraretto Silvia (Firmato digitalmente)

RSU Doro Renzo.....

(2)

FUNZIONE  
PUBBLICA



TREVISO via Dandolo 9 31100  
TV - tel. 0422409225 - fax 0422409224 -  
[fifp@cgiltreviso.it](mailto:fifp@cgiltreviso.it)  
[fp.dstraplave@cgiltreviso.it](mailto:fp.dstraplave@cgiltreviso.it)

Treviso, 28 dicembre 2020

FEDERAZIONE  
LAVORATORI  
FUNZIONE PUBBLICA  
TREVISO

**COMUNE di MEDUNA**

via e-mail

**Oggetto:** CCDI – Fondo 2020 :-

Attraverso la presente visti e letti gli accordi indicati in oggetto ed essendo impossibilitato alla sottoscrizione telematica per guasto linea DSL e per l'impossibilità a recarmi fisicamente in altro luogo causa restrizioni COVID 19, **sottoscrivo formalmente** la documentazione allegata.

**FP CGIL Treviso**  
Ercole – Stefano Vanin

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Giuliani dott. Pierantonio



IL PRESIDENTE  
PITTON ARNALDO STEFANO

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

- diverrà esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000, dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione.



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Giuliani dott. Pierantonio