

**AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA N. 2 Marca trevigiana**

Via S. Ambrogio di Fiera 37 – 31100 TREVISO  
Cod. Ente 050-109 – Cod. Fisc. 03084880263

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA**  
**SUL VERBALE D'ACCORDO DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL**  
**COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE STIPULATO IL**  
**22 GIUGNO 2018**

**OGGETTO: CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI**  
**ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2018.**

---

*La presente relazione viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.*

**MODULO 1. ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO.**

---

- **Tipologia di contratto integrativo:** contratto stralcio su specifiche materie.
- **Data di sottoscrizione:** 22/06/2018
- **Materie trattate e periodo temporale di vigenza:**

<i><b>materia</b></i>	<i><b>periodo</b></i>
Progressioni economiche orizzontali.	Dal 01/01/2018.

- **Composizione delle delegazioni trattanti:**

<b><i>delegazione trattante di parte pubblica</i></b>	
Dott. Francesco Benazzi – Direttore Generale	Firmato
dott.ssa Annamaria Tomasella – Direttore amministrativo (delegata dal Direttore Generale)	Firmato
Dott. Filippo Spampinato – Coordinatore area personale dipendente	Firmato

<b><i>delegazioni trattanti di parte sindacale</i></b>	
R.S.U.: sig.ri Aldo Lorenzon, Nicola Marcato, Francesco Rimpici, Giuseppe Pesante	Firmato
CGIL FP: sig. Andrea Artuso	Firmato
CISL FP: sig. Paolo Cendron	Firmato
UIL FPL: sig.ri Beniamino Gorza, Florio Michielin	Firmato
FIALS: sig.ri Gianluca Martin, Mauro Vignola, Giangiacomo Marchesan	Firmato
F S I : sig.re Tania Santi, Angelica Zago	Firmato

- **Soggetti destinatari:** tutti i dipendenti del comparto.
- **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato:**

L'accordo in oggetto rispetta i principi in materia di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009, nonché i principi di riserva di legge e relativa individuazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa previsti dal medesimo decreto legislativo, per quanto tutt'ora applicabili, anche alla luce del D.Lgs. 141/2011 che ha modificato e integrato il predetto D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento anche all'ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

- **Certificazione dell'organo di controllo interno:** richiesta con la presente relazione.

## **MODULO 2. ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.**

- **Art. 1 – Disponibilità e decorrenza**

La disponibilità del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizza-

tive, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, che andrà a confluire nel Fondo premialità e fasce istituendo ex art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018, è utilizzabile per finanziare l'attribuzione delle fasce economiche con decorrenza dal 01/01/2018.

Le parti concordano che entro il 30 settembre 2018 verrà definita la consistenza del fondo da destinare alle fasce.

Il finanziamento sarà declinato a livello delle singole Unità Operative Complesse/Semplici a valenza dipartimentale (UOC/UOSD) in base al numero di dipendenti in servizio al 31/12/2017 che partecipano alla selezione (quota destinata per le fasce diviso gli aventi titolo = quota assegnata ad ogni unità che moltiplicata per il numero dei dipendenti di ciascuna UOC/UOSD determina il budget a disposizione).

Nel caso i partecipanti della singola UOC/UOSD siano numericamente insufficienti per raggiungere almeno una fascia, si garantirà almeno una progressione mediante l'utilizzo dei "resti". Qualora i "resti" non siano sufficienti ad assicurare una progressione in tutte le UOC/UOSD, si procederà all'attribuzione prioritariamente alle unità operative con maggior numero di dipendenti fino alla concorrenza dei "resti" stessi.

#### • **Art. 2 – Procedura e criteri di assegnazione**

L'individuazione dei beneficiari sarà, come da normativa vigente, basata in modo preponderante su criteri meritocratici selettivi legati ad una scheda (ed in modo residuale sull'esperienza maturata), di seguito riportata:

##### **SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALIZZATA ALLE FASCE ANNO 2018**

<b>DIMENSIONE TECNICO PROFESSIONALE</b>		<b>Max p.ti 30</b>
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET DELL'U.O. DI APPARTENENZA, CON SPECIFICO RIFERIMENTO ALLE COMPETENZE PROPRIE DELLA QUALIFICA DEL DIPENDENTE	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI OPERARE IN MANIERA INNOVATIVA E PROPOSITIVA	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI SVOLGERE IN AUTONOMIA LE FUNZIONI AFFIDATE IMPLICANTI SOLUZIONI NON PRESTABILITE	p.ti da 1 a 6	
CONOSCENZA E APPLICAZIONE DI REGOLE, NORME E/O PROCEDURE CHE RIGUARDANO LE COMPETENZE DI SERVIZIO	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI IDENTIFICARE LE PRIORITÀ IN AMBITO LAVORATIVO E/O COORDINARE UNITÀ LAVORATIVE	p.ti da 1 a 6	
<b>Totale punteggio</b>		

<b>DIMENSIONE ORGANIZZATIVA</b>		<b>Max p.ti 30</b>
SI ADATTA AL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO, MOSTRA DISPONIBILITÀ A SPERIMENTARE NUOVE MODALITÀ LAVORATIVE	p.ti da 1 a 6	
ASSUME INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI, COLLABORA ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI/SVILUPPA SOLUZIONI ORIGINALI ED EFFICACI	p.ti da 1 a 6	
SI FA CARICO DELLE PROBLEMATICHE DELL'UTENTE, È TEMPESTIVO ED ESAUSTIVO NEL FORNIRE RISPOSTE AGLI UTENTI	p.ti da 1 a 6	

PORTA AVANTI I PROPRI COMPITI CON DETERMINAZIONE E CONTINUITÀ ANCHE DI FRONTE A DIFFICOLTÀ IMPREVISTE	p.ti da 1 a 6	
ASSICURA COSTANTE PUNTUALITÀ NELLA PRESENZA IN SERVIZIO GARANTENDO ASSENZA DI RITARDI CHE CREINO DISAGIO ALL'ORGANIZZAZIONE DELLA UNITÀ OPERATIVA	p.ti da 1 a 6	
<b>Totale punteggio</b>		

<b>DIMENSIONE RELAZIONALE E COMPORTAMENTALE</b>		<b>Max p.ti 10</b>
ATTENZIONE E DISPONIBILITÀ NELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI, I COLLEGHI E I SUPERIORI	p.ti da 1 a 6	
PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI PROGRAMMATE DI U.O./SERVIZIO UFFICIALMENTE CONVOCATE. PROPENSIONE AL LAVORO DI GRUPPO E PARTECIPAZIONE ALLO STESSO	p.ti da 1 a 4	
<b>Totale punteggio</b>		

Al fine della formulazione della graduatoria degli aventi diritto, il punteggio attribuito alla scheda è di 70 punti.

L'esperienza professionale, maturata nella medesima categoria in qualità di dipendente anche delle ex-Aziende Ulss 7 - 8 - 9, sarà valutata dall'ultimo passaggio di fascia e saranno attribuiti punti 3 per anno, che nel totale non potrà essere comunque superiore a quello risultante dalla scheda di valutazione.

Nella scheda, disponibile via web, viene esposta la data dell'ultimo passaggio di fascia.

In caso di ex aequo passa il dipendente con la fascia più bassa e in caso di pari fascia passa il dipendente con più anzianità di fascia.

La valutazione sarà effettuata dal dirigente responsabile dell'UOC/UOSD, il quale avrà a disposizione l'elenco dei dipendenti da valutare suddivisi per profilo ed in ordine alfabetico.

Tutti i dipendenti partecipano alle progressioni economiche, esclusi coloro che:

- hanno avuto un procedimento disciplinare superiore al richiamo scritto negli ultimi 2 anni;
- si trovano nell'ultima posizione economica prevista dalla fascia di appartenenza (A5, B5, BS5, C5, D6, DS6);
- sono stati assunti in Azienda dopo la data del 31/12/2015.

Il lavoratore deve possedere un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di ventiquattro mesi.

Il personale in posizione di comando presso altro ente nel periodo di riferimento della scheda sarà inserito nell'elenco dei dipendenti ma verrà richiesta la valutazione all'ente presso cui è comandato.

Il valutatore nell'attribuzione dei punteggi dovrà rispettare criteri di proporzionalità tra le diverse categorie presenti nella sua unità operativa al fine di garantire equità tra le componenti afferenti all'UOC.

Conclusa la fase di valutazione il sistema in automatico invierà ad ogni dipendente valutato, tramite e-mail, la valutazione individuale.



Il dipendente può chiedere un colloquio con il proprio responsabile entro 10 giorni per eventuali chiarimenti, ed il Responsabile è tenuto a riceverlo entro i successivi 10 giorni.

- **Art. 3 – Graduatorie dei beneficiari**

Per ogni UOC/UOSD sarà pubblicata una graduatoria con l'indicazione dei soli beneficiari e del punteggio complessivamente attribuito.

Eventuali contestazioni dovranno essere presentate ad una apposita commissione paritetica, composta da componenti aziendali e componenti sindacali.

- **Risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo.**

L'art. 35 del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 ha stabilito i criteri generali per l'adozione in ogni azienda sanitaria di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni dei singoli dipendenti, mentre ulteriori e più specifici criteri e modalità sono rinviati alla contrattazione aziendale. Su tale sistema di valutazione si fondano le selezioni per attribuire al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato i passaggi alla fascia economica immediatamente superiore a quella in godimento, da attivare con cadenza annuale. Con specifici accordi si è proceduto di anno in anno allo stanziamento e utilizzo delle risorse disponibili nell'apposito fondo contrattuale per le progressioni economiche, quando non bloccate da provvedimenti nazionali di stabilità.

Il presente accordo è finalizzato alla definizione condivisa con i rappresentanti dei lavoratori di criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche a far data dall'anno 2018, considerato il riconoscimento economico derivantene ai lavoratori.

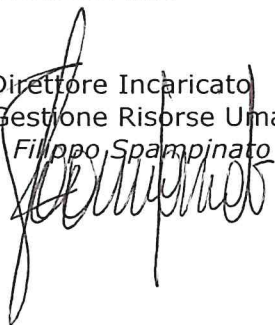
- **Compatibilità economico-finanziaria**

Il presente Verbale d'Accordo non ha di per sé alcun impatto diretto sui fondi aziendali.

La presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, unitamente al verbale d'accordo cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3, del CCNL 7 aprile 1999.

Treviso, 12 settembre 2018

Il Direttore Incaricato  
U.O.C. Gestione Risorse Umane  
dott. Filippo Spampinato



IL DIRETTORE GENERALE  
dott. Francesco Benazzi



## VERBALE D'ACCORDO

DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

OGGETTO: CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2018

Il giorno **22 giugno 2018** alle ore 11.30 presso la Sala Scuderie di "Villa Carisi" di Treviso, dell'Azienda U.L.S.S. n. 2, ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELL'AZIENDA U.L.S.S. N. 2:**

**Presidente:**

Direttore Generale

dott. Francesco BENAZZI

**Componenti:**

Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente nel caso di assenza del Direttore Generale)

dott.ssa Annamaria TOMASELLA

Direttore Sanitario

dott. Marco CADAMURO MORGANTE

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari

dott. Pietro Paolo FARONATO

Direttore della Funzione Ospedaliera

dott. Stefano FORMENTINI

Direttore Incaricato U.O.C. Servizio Professioni Sanitarie

dott. Alberto COPPE

Direttore Incaricato U.O.C. Gestione Risorse Umane

dott. Filippo SPAMPINATO

Sono inoltre presenti, per la parte pubblica:

U.O.C. Gestione Risorse Umane:

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:**

**R.S.U.:** sig. Aldo LORENZON, sig. Francesco RIMPICI, sig.ra Luisa CODATO, sig. Giuseppe PESANTE, sig. Nicola MARCATO, sig. Alberto PAVAN

*Francesco Rimpici*

**CGIL FP:** sig. Enrico BALDIN, sig. Andrea ARTUSO, sig. Ivan BERNINI, sig.ra Manuela GIUSTI, sig. Alberto LOPIN

*Andrea Artuso*

**CISL FPS:** sig. Paolo CENDRON, sig. Fabio ZUGLIAN, sig.ra Chiara TRENTIN, sig. Federico BORIN

*Paolo Cendron*

**UIL FPL:** sig. Beniamino GORZA, sig. Florio MICHIELIN

*Beniamino Gorza*

**FIALS:** sig. Tiziano BASSI, sig.ra Paola BIANCO, sig. Giangiacomo MARCHESAN, sig. Luca MARIN, sig. Gianluca MARTIN, sig.ra Manola NESO, sig. Giona PICCOLO, sig. Mauro VIGNOLA

*Gianluca Martin*

**FSI USAE:** sig. Roberto TOSI, sig. Bruno ZANFORLIN, sig. Lorian MOSCON, sig.ra Angelica ZAGO, sig.ra Tania SANTI

*Roberto Tosi*



dott. Giordano GIORDANI  
dott. Stefano PIMPOLARI

Al termine dell'incontro, le parti sopra citate hanno sottoscritto il presente verbale d'accordo relativo ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, come segue:

### **Premessa**

L'art. 30 del C.C.N.L. 07.04.1999, come integrato dai CC.NN.LL. successivi, ha definito l'istituto della progressione economica orizzontale prevedendo che lo sviluppo economico del dipendente, "nel periodo di permanenza nella categoria, si realizzi mediante la previsione – dopo il trattamento economico iniziale – di fasce retributive (progressione economia orizzontale)".

L'art. 35 del contratto de quo dispone che la progressione di cui sopra venga attivata "con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo, di cui all'art. 39", ora all'art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018, triennio 2016/2018.

Si richiama quanto previsto dal parere MEF – RGS Prot.n. 17635/2014 -, in ordine all'impossibilità di retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.

E' quindi necessario procedere alla negoziazione in ordine ai criteri per la progressione economica orizzontale.

## **TITOLO I**

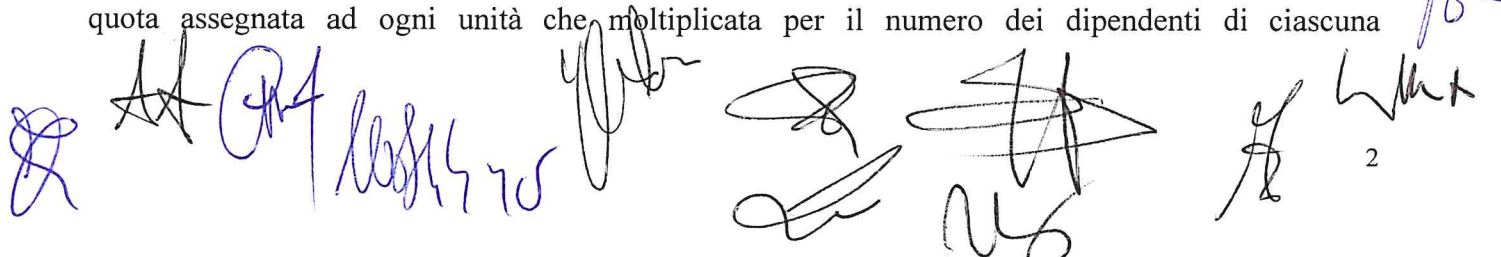
### **Art. 1**

#### **DISPONIBILITA' E DECORRENZA**

La disponibilità del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, che andrà a confluire nel Fondo premialità e fasce istituendo ex art. 81 del C.C.N.L. 21/05/2018, è utilizzabile per finanziare l'attribuzione delle fasce economiche con decorrenza dal 01/01/2018.

Le parti concordano che entro il 30 settembre 2018 verrà definita la consistenza del fondo da destinare alle fasce.

Il finanziamento sarà declinato a livello delle singole Unità Operative Complesse/Semplici a valenza dipartimentale (UOC/UOSD) sulla base del numero di dipendenti presenti in servizio al 31/12/2017 che partecipano alla selezione (quota destinata per le fasce diviso gli aventi titolo = quota assegnata ad ogni unità che moltiplicata per il numero dei dipendenti di ciascuna



UOC/UOSD determina il budget a disposizione). Tale budget diviso il valore medio delle fasce consente di ipotizzare quante fasce si possono riconoscere per UOC/UOSD.

Nel caso i partecipanti della singola UOC/UOSD siano numericamente insufficienti per raggiungere almeno una fascia, si garantirà almeno una progressione mediante l'utilizzo dei "resti". Qualora i "resti" non siano sufficienti ad assicurare una progressione in tutte le UOC/UOSD, si procederà all'attribuzione prioritariamente alle unità operative con maggior numero di dipendenti fino alla concorrenza dei "resti" stessi.

## Art. 2

### PROCEDURA E CRITERI DI ASSEGNAZIONE

I meccanismi di individuazione dei beneficiari delle progressioni orizzontali saranno, come previsto dalla normativa vigente, basati in modo preponderante su criteri meritocratici selettivi legati ad una scheda, ed in modo residuale sull'esperienza maturata. Viene di seguito riportata la scheda valutativa:

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALIZZATA ALLE FASCE ANNO 2018

DIMENSIONE TECNICO PROFESSIONALE		Max p.ti 30
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET DELL'U.O. DI APPARTENENZA, CON SPECIFICO RIFERIMENTO ALLE COMPETENZE PROPRIE DELLA QUALIFICA DEL DIPENDENTE	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI OPERARE IN MANIERA INNOVATIVA E PROPOSITIVA	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI SVOLGERE IN AUTONOMIA LE FUNZIONI AFFIDATE IMPLICANTI SOLUZIONI NON PRESTABILITE	p.ti da 1 a 6	
CONOSCENZA E APPLICAZIONE DI REGOLE, NORME E/O PROCEDURE CHE RIGUARDANO LE COMPETENZE DI SERVIZIO	p.ti da 1 a 6	
CAPACITÀ DI IDENTIFICARE LE PRIORITÀ IN AMBITO LAVORATIVO E/O COORDINARE UNITÀ LAVORATIVE	p.ti da 1 a 6	
Totale punteggio		

DIMENSIONE ORGANIZZATIVA		Max p.ti 30
SI ADATTA AL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO, MOSTRA DISPONIBILITÀ A SPERIMENTARE NUOVE MODALITÀ LAVORATIVE	p.ti da 1 a 6	
ASSUME INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI, COLLABORA ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI/SVILUPPA SOLUZIONI ORIGINALI ED EFFICACI	p.ti da 1 a 6	
SI FA CARICO DELLE PROBLEMATICHE DELL'UTENTE, È TEMPESTIVO ED ESAUSTIVO NEL FORNIRE RISPOSTE AGLI UTENTI	p.ti da 1 a 6	
PORTA AVANTI I PROPRI COMPITI CON DETERMINAZIONE E CONTINUITÀ ANCHE DI FRONTE A DIFFICOLTÀ IMPREVISTE	p.ti da 1 a 6	
ASSICURA COSTANTE PUNTUALITÀ NELLA PRESENZA IN SERVIZIO GARANTENDO ASSENZA DI RITARDI CHE CREINO DISAGIO ALL'ORGANIZZAZIONE DELLA UNITÀ OPERATIVA	p.ti da 1 a 6	
Totale punteggio		

AA 04/11/18 25 3



DIMENSIONE RELAZIONALE E COMPORTAMENTALE		Max p.ti 10
ATTENZIONE E DISPONIBILITÀ NELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI, I COLLEGHI E I SUPERIORI	p.ti da 1 a 6	
PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI PROGRAMMATE DI U.O./SERVIZIO UFFICIALMENTE CONVOCATE. PROPENSIONE AL LAVORO DI GRUPPO E PARTECIPAZIONE ALLO STESSO	p.ti da 1 a 4	
Totale punteggio		

Al fine della formulazione della graduatoria degli aventi diritto alla progressione orizzontale, il punteggio attribuito alla scheda di valutazione è pari a **70 punti**.

L'esperienza professionale, maturata nella medesima categoria in qualità di dipendente anche delle ex-Aziende Ulss 7 – 8 – 9, sarà valutata dall'ultimo passaggio di fascia e saranno attribuiti **punti 3 per anno, che nel totale non potrà essere comunque superiore a quello risultante dalla scheda di valutazione**.

Nella scheda, disponibile via web, viene esposta la data dell'ultimo passaggio di fascia.

In caso di ex aequo passa il dipendente con la fascia più bassa e in caso di pari fascia passa il dipendente con più anzianità di fascia.

La valutazione sarà effettuata dal dirigente responsabile dell'UOC/UOSD, il quale avrà a disposizione l'elenco dei dipendenti da valutare suddivisi per profilo ed in ordine alfabetico.

Tutti i dipendenti partecipano alle progressioni economiche, **esclusi** coloro che:

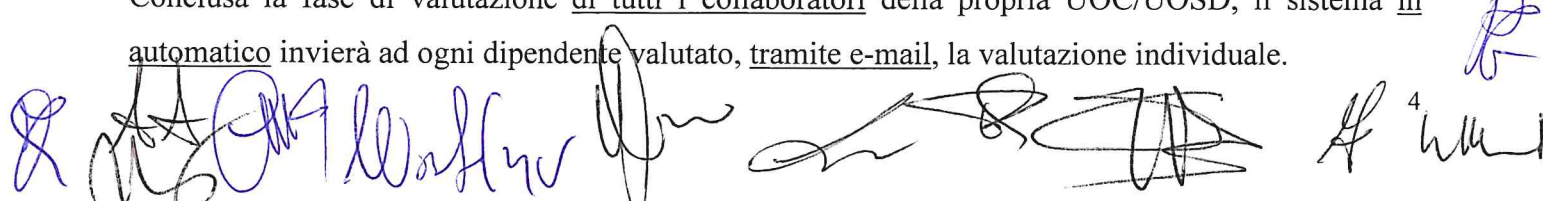
- hanno avuto un procedimento disciplinare superiore al richiamo scritto negli ultimi 2 anni;
- si trovano nell'ultima posizione economica prevista dalla fascia di appartenenza (A5, B5, BS5, C5, D6, DS6);
- sono stati assunti in Azienda dopo la data del 31/12/2015.

Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.3 del CCNL del 10.04.2008, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Il personale che si trovava in posizione di comando presso altro ente nel periodo di riferimento della scheda sarà inserito nell'elenco dei dipendenti ma il valutatore potrà non valutarlo, in considerazione del periodo di assenza dal servizio. In questo caso verrà richiesta la valutazione all'ente presso cui è comandato il dipendente.

Il valutatore nell'attribuzione dei punteggi dovrà tener conto e rispettare criteri di proporzionalità tra le diverse categorie presenti nella sua unità operativa al fine di garantire equità tra le componenti afferenti all'UOC.

Conclusa la fase di valutazione di tutti i collaboratori della propria UOC/UOSD, il sistema in automatico invierà ad ogni dipendente valutato, tramite e-mail, la valutazione individuale.



Il dipendente può chiedere un colloquio con il proprio responsabile entro **10 giorni** per eventuali chiarimenti in merito alla valutazione ricevuta. Il Responsabile è tenuto a ricevere il dipendente entro i successivi **10 giorni**.

### Art. 3

#### GRADUATORIE DEI BENEFICIARI

Per ogni UOC/UOSD sarà redatta una graduatoria che sarà pubblicata con l'indicazione dei soli beneficiari e con l'indicazione del punteggio complessivamente attribuito.

Eventuali contestazioni dovranno essere presentate ad una apposita commissione paritetica, composta da componenti aziendali e componenti sindacali, la cui costituzione dovrà essere definita in accordo con le organizzazioni sindacali.

## TITOLO II NORME FINALI

### Art 4

#### NORME FINALI E DI RINVIO

Per le materie oggetto di contrattazione si fa espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale, compresa la facoltà di sospendere l'esecuzione parziale o totale degli accordi in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa. Si richiamano sul punto l'art. 40, comma 3-quinques e l'art. 48, comma 3 del citato d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Letto, approvato e sottoscritto.

Treviso, \_\_\_\_

