

COMUNE DI OVIGLIO
PROVINCIA DI ALESSANDRIA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2018 – 2020 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2018

Il giorno venti del mese di dicembre presso la Residenza Municipale del Comune di Oviglio, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Oviglio svoltasi alle ore le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Paola CRESCENZI (Segretario Generale/Responsabile Gestione Giuridica Personale) - Presidente
Marco PAVESIO – Responsabile servizi tecnici – Membro

R.S.U. nelle persone di:

Emilia GATTI

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di: assenti

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

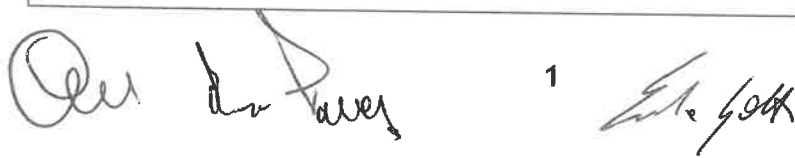
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

- 1) Il presente contratto decentrato integrativo (in seguito CDI) disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- 2) Lo stesso ha durata triennale, dal 1.1.2018 al 31.12.2020. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
- 3) Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

Art. 2 – Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

- 1) Il fondo delle risorse decentrate come costituito da questo Ente in applicazione dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 è il seguente:

	2018
RISORSE di PARTE STABILE	
CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 1 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO	€ 11.717,27
INCREMENTI CCNL 2004-05 del 9/5/2006 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA) (Trattasi di incremento NON RICHIAMATO dall'art. 67 c. 1 CCNL 2016/2018 ai fini della costituzione dell'Unico importo consolidato)	€ 888,79



INCREMENTI CCNL 2006-09 dell'11/04/2008 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA) (Trattasi di incremento NON RICHIAMATO dall'art. 67 c. 1 CCNL 2016/2018 ai fini della costituzione dell'Unico importo consolidato)	€ 891,06
INCREMENTI DEL FONDO	
CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 2 lett. a) a) importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e <u>a valere dall'anno 2019</u>	
CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 2 lett. b) b) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data	€ 31,20
CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 2 lett. c) c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ 614,64
CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 2 lett. d), e), f), g) ed h) fattispecie non ricorrenti per questo Ente	€ 720,00
TOTALE	€ 14.862,96
DECURTAZIONI	
Decurtazione permanente art. 9 comma 2-bis DL 78/2010 come modificato da art. 1 C. 456 L. 147/2013	-€ 2.355,00
Decurtazione art. 23 comma 2 D.lgs. N. 75/2017 (tetto di spesa anno 2016)	
Decurtazione UNA TANTUM per adeguamento valore PEO anni 2016 e 2017 a seguito applicazione retroattiva nuovo CCNL 2016/2018	
Totale effettivo risorse stabili	€ 12.507,96
RISORSE di PARTE VARIABILE	2018
Art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 2016/2018 a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001	

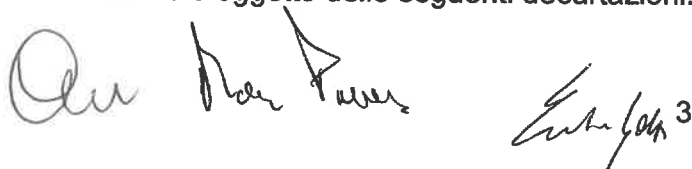




Art. 67 comma 3 lett. c) : TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE rimborso Maggiori Oneri sostenuti dal Comune per l'espletamento delle attività di gestione delle domande di agevolazione del Bonus Elettrico e del Bonus Gas (SGate)	
Art. 67 comma 3 lett. c) : TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016	2.000,00
Art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 2016/2018 d) importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	
Art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 2016/2018 e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999	
Art. 67 comma 3 lett. h) e comma 4 CCNL 2016/2018 h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (1,2% monte salari 1997 esclusa quota dirigenza - già art. 15, c. 2 CCNL 1999)	396
Art. 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b) CCNL 2016/2018 i) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (Obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15, c. 5 CCNL 1999)	
art. 68 comma 1 ultimo periodo CCNL 2016/2018 "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"	
ART. 67 comma 3 lett. b) f) g) j) k) CCNL 2016/2018	
Totale risorse variabili	€ 2.396,00
Totale effettivo risorse parte Stabile + parte Variabile	€ 14.903,96

Art. 3 - Decurtazioni del fondo

- 1) Come dettagliato nel prospetto di costituzione del fondo il totale delle risorse di parte stabile è oggetto delle seguenti decurtazioni:



- Per euro 2.355,00. Trattasi della decurtazione permanente prescritta dall'ultimo periodo dell'art. 9 comma 2-bis DL 78/2010 (come modificato da art. 1 C. 456 L. 147/2013).

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili

- 1) La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 che in questo Ente sono:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
- 2) Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
- 3) Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
- 4) Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
- 5) I differenziali di progressione economica (PEO ed ex LED) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti ammontano a complessivi **euro 7.666,00**
Il valore suddetto risulta così determinato, rispetto al valore corrispondente della contrattazione decentrata 2017:

Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2017	€ 7.666,00
Rideterminazione valore LED e progressioni a tutto il 31/12/2017	7.666,00
Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2018	€ 7.666,00

- 6) Per l'anno 2018 viene destinata la somma massima di **euro 396,00** al finanziamento di una progressione orizzontale (art. 68 c. 2 lett. j) all'interno della Categoria C.
- 7) Le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 ammontano a complessivi **euro 1.955,00**
Il valore suddetto risulta così determinato rispetto al valore corrispondente della contrattazione decentrata 2017:

Importo indennità di comparto al 31/12/2017	€ 1.955,00
Importo indennità di comparto al 31/12/2018	€ 1.955,00

[Signature]

[Signature]

Art. 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c), CCNL 21/05/2018

Le parti danno preliminarmente atto che la disciplina integrativa dei criteri per le progressioni economiche orizzontali è stabilita nel rispetto dei principi di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 smi e all'art. 16 del CCNL 2018. Si dà altresì atto che:

la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;

per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 21 maggio 2018;

al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. E' valutata ai fini di cui ai successivi punti l'anzianità conseguita nell'Ente di provenienza;

ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore, ai sensi dell'art. 16 CCNL del 21.5.2018, deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;

le progressioni che trovano copertura nell'anno di riferimento hanno effetto dal 1° giugno del medesimo anno, fatto sempre salvo il principio contrattuale che la valutazione dell'attività e dei risultati è effettuata dal soggetto competente al termine del periodo annuale correlato al procedimento previsto.

La graduatoria sarà unica per tutte le categorie. A parità di punteggio di valutazione, verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, sono i seguenti:

Paragrafo 1

Posizioni economiche da B2 a B7 e da C2 a C4:

Formazione (massimo 20 punti): 1) partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento ed a seminari nel triennio solare precedente l'anno in cui viene indetta la selezione, anche svolti in forma privata purchè attinenti alle funzioni del profilo professionale, con i seguenti criteri: a) corsi di formazione e/o aggiornamento conclusi con esami : 3 punti fino ad un massimo di 6 punti; b) corsi di formazione e/o aggiornamento non conclusi con esami, seminari, giornate di studio, convegni : 2 punti fino ad un massimo di 4 punti; 2) abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni ossia acquisizione o possesso dell'uso di strumenti complessi di lavoro, del computer e/o di banche dati, affidamento incarichi di responsabilità: 5 punti fino ad un massimo di 10 punti. Gli elementi di cui ai precedenti punti 1) e 2) non devono essere già stati oggetto di valutazione per precedenti progressioni economiche già conseguite, inclusi i passaggi di cui al precedente paragrafo 2.

Qualità della prestazione individuale (massimo 50): il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi prevista dalla vigente metodologia permanente di valutazione ai fini dell'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività, precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione triennale (anni 2015-2016-2017) effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.

Risultati ottenuti nella prestazione (max 30): il giudizio valutativo è definito dal Responsabile del Servizio sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:

Eccellente: 30

Ottimo: 26

 5

Buono: 22
Discreto: 18
Minimo: 14

Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni di cui al presente paragrafo è di 60 punti.

Paragrafo 2

Posizioni economiche da B7 a B8 e da C4 a C6

Formazione (massimo 20 punti): 1) corsi di formazione e/o aggiornamento ed a seminari nel triennio solare precedente l'anno in cui viene indetta la selezione, anche svolti in forma privata purchè attinenti alle funzioni del profilo professionale e/o comunque di interesse per l'Ente con i seguenti criteri: a) corsi di formazione e/o aggiornamento conclusi con esami : 3 punti fino ad un massimo di 6 punti; b) corsi di formazione e/o aggiornamento non conclusi con esami, seminari, giornate di studio, convegni : 2 punti fino ad un massimo di 4 punti; 2) affidamento incarichi di responsabilità o di incarichi speciali : 5 punti fino ad un massimo di 10 punti. Gli elementi di cui ai precedenti punti 1) e 2) non devono essere già stati oggetto di valutazione per precedenti progressioni economiche già conseguite, inclusi i passaggi di cui al precedente paragrafo 3.

Qualità della prestazione individuale (massimo 50): a) per il personale non titolare di posizione organizzativa il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi prevista dalla vigente metodologia permanente di valutazione ai fini dell'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività, precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione; b) per il personale titolare di posizione organizzativa il giudizio valutativo è quello espresso dal Segr.Com./Dir.Gen. sui fattori comportamentali utilizzato per l'erogazione della retribuzione di risultato e approvato nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.

Risultati ottenuti nella prestazione (max 30): a) per il personale non titolare di posizione organizzativa il giudizio valutativo è definito dal Responsabile di servizio in base all'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:

Eccellente: 30
Ottimo: 26
Buono: 22
Discreto: 18
Minimo: 14

per il personale titolare di posizione organizzativa, ferma restando la suddetta scala di giudizio esso è espresso dal Segretario. Com. le sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui alla scheda utilizzata per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Le procedure per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali sono così riepilogate:
La selezione sarà indetta dal Segr. Com./Responsabile Servizio Gestione Giuridica del Personale, con avviso da pubblicare all'Albo Pretorio e nello spazio riservato al personale;
Nell'avviso saranno specificati la documentazione richiesta e la data entro cui deve essere presentata la domanda;
L'esame della documentazione sarà effettuata entro i 20 giorni successivi alla presentazione;
La valutazione sarà effettuata dal Segretario Comunale con il supporto del Nucleo di valutazione;
La graduatoria della selezione sarà resa pubblica mediante affissione all'Albo Pretorio e nello spazio riservato al personale;



E' stabilito in giorni 15 il termine entro cui il dipendente potrà proporre ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso – Il termine entro cui prendere in esame il ricorso e fornire la relativa risposta è di giorni 15 dal ricevimento del ricorso stesso.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

- 1) Le parti concordano che la percentuale prevalente del fondo di cui all'art. 67 comma 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale.
- 2) Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
- 3) Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
- 4) Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 7 - Risorse finanziarie di parte stabile: Indennità di rischio/ Indennità condizioni di lavoro

(Art. 70-bis, CCNL 2018)

- 1) L'indennità di rischio sarà corrisposta dall'01.01.2018 al 31.10.2018.
L'indennità condizioni di lavoro sarà corrisposta per il rimanente anno
L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio.
Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
- 2) Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Tali indennità competono a:
N. 1 Esecutore Tecnico Cat. B nelle seguenti misure di euro 1.20 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività e comunque entro il tetto massimo di euro 360,00 annui.
Totale Euro 357,75

Art. 8 - Risorse di parte stabile: finanziamento della performance individuale (Art. 68 comma 2 lett. - b) CCNL 21/05/2018)

- 1) Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, le risorse di parte stabile destinate al finanziamento della performance **individuale** ammontano a complessivi **Euro 2.490,96**.

Schematicamente si riassume l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2018:

CCNL 2016/2018 ART. 68 C. 1: Progr.I ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI LED + PEO	€ 7.666,00
CCNL 2016/2018 ART. 68 C. 1: INDENNITA' DI COMPARTO	€ 1.955,00
	€ 9.621,00
ART. 68 C.2 lett. j) : PROGRESSIONI ORIZZONTALI dall'1/6/2018	€ 396,00
ART. 70 bis.: INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO C.1 lett. b) RISCHIO lett.c) MANEGGIO VALORI	€ -
ART. 70 quinquies C.1: INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ -
ART. 70 quinquies C.2: INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ -



ART. 56 quinquies: INDENNITA' di SERVIZIO ESTERNO	€ -
ART. 56 sexies: INDENNITA' DI FUNZIONE	€ -
ART. 67 comma 5: CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE (Supporto RDPO)	€ -
ART. 67 comma 5: CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE (Avvio nuova modalità di gestione buoni refezione scolastica)	€ -
	€ 396,00
ART. 68 comma 2 lett. a) e b) CCNL 2016/2018: QUOTA DI PARTE STABILE DESTINATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 2.490,96

Totale Impieghi delle risorse di parte stabile (al netto delle progressioni economiche e della indennità di comparto) € 2886,96

**Art. 9 - Risorse finanziarie di parte variabile - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
(Art. 68 c.2 lett. g CCNL 21/05/2018)**

- 1) Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.
 - 2) Gli incentivi di cui al comma 1 vengono erogati con atto del Segretario Comunale sulla base:
 - lett. a) della valutazione espressa del responsabile di servizio.
 - lett. b) della disciplina prevista dal vigente regolamento comunale
- Totale Euro 2.000,00

**Art. 10 - Risorse di parte variabile – finanziamento della performance individuale
(Art. 68 comma 2 lett.-b) CCNL 21/05/2018)**

- 1) Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, le risorse di parte stabile destinate al finanziamento della performance **individuale** ammontano a complessivi **euro 396,00**
Schematicamente si riassume l'impiego delle risorse di parte variabile per l'anno 2018:

Art. 68 comma 2 lett. g) COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (contratto di sponsorizzazione -art. 43 della L. n. 449/1997)	€
Art. 68 comma 2 lett. g) COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (attività di supporto portale SGAtè)	€
Art. 68 comma 2 lett. g) COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (incentivi per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016)	€ 2.000,00
ART. 67 comma 5: CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE (progetto "Tempo Comune" - obiettivo di mantenimento)	€
ART. 67 comma 5: CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE (progetto "Al Servizio del cittadino" - Ufficio Tributi - obiettivo di mantenimento)	€
	€
ART. 68 comma 2 lett.b) CCNL 2016/2018: QUOTA DI PARTE VARIABILE DESTINATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 396

Totale Impieghi delle risorse di parte variabile € 2.396,00

Alu *HR* *Emilio 8/10/18*

Art. 11
Differenziazione del premio individuale
(Art. 69 CCNL 21/05/2018)

L'ente ha un solo dipendente che beneficia del fondo risorse decentrate, pertanto risulta vanificata l'applicazione dell'art. 69

Art.12 - Riepilogo complessivo delle risorse anno 2018

- 1) Di seguito si riassumono le risorse complessivamente destinate alla contrattazione collettiva integrativa del personale non dirigente per l'anno 2018:

Totale effettivo risorse stabili (al netto delle progressioni economiche e dell'indennità di comparto)	Euro 2.886,96
Totale risorse variabili	Euro 2.396,00
TOTALE COSTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA	Euro 5.282,96
Fondo lavoro straordinario	Euro 376,00
TOTALE GENERALE	Euro 5.658,96

- 2) La somma complessivamente destinata alla performance individuale ammonta ad euro come di seguito riassunto:

QUOTA DI PARTE STABILE DESTINATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Euro 2.490,96
QUOTA DI PARTE VARIABILE DESTINATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Euro 396,00
	Euro 2.886,96

Art. 13 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

- 1) Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di disposizioni contenute nel presente contratto decentrato, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- 2) Al fine di cui al comma 1 la parte interessata presenta formale richiesta di incontro, che deve tenersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
- 3) L'eventuale accordo, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

Art. 15 – Le disapplicazioni

Il nuovo CCNL 2016 - 2018 comprende tre articoli che elencano le disapplicazioni di varie disposizioni dei precedenti Contratti:

– art. 49

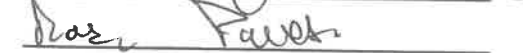


- art. 56
- art. 71.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario Comunale

Responsabile servizi tecnici

RSU:

