

COMUNE DI OVIGLIO
PROVINCIA DI ALESSANDRIA
IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER
IL TRIENNIO 2024 – 2026 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER
L'ANNO 2024

Il giorno 3 del mese di ottobre 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 in videoconferenza alle ore 9.40 le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Paola CRESCENZI (Segretario Generale/Responsabile Gestione Giuridica Personale) -
Presidente

Rappresentanti Sindacali:

Marco Maggio Segretario CGIL

Fabrizio Alpa Segretario CSA Regioni Autonomie Locali aderente CISAL (assente giustificato)

Visto il verbale n. 1/2024

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

- 1) Il presente Contratto Collettivo Integrativo (in seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 – Ambito di applicazione

- 1) Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Oviglio, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 – Durata e Revisione

- 1) Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2024 al 31/12/2026. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti – con lettera di raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
- 2) In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
- 3) Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 4) Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 – Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

- 1) Il fondo delle risorse decentrate come costituito da questo Ente in applicazione dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 è il seguente:

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2024 DEL COMUNE DI OVIGLIO

FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 13.497,12
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 416,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 31,20
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 757,77
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito a gli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 2.355,00
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 338,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ 720,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 755,30
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 14.160,39

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ -

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ 12.619,89
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ -

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 2.083,23
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 1.727,49
Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€ -
DL 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€ -
Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€ -
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€ -
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ -
DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 3.810,72

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 17.971,11
--	--------------------

Art. 5 – Decurtazione del fondo

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. 6 - 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 che in questo Ente sono:
 - Art. 80 c.1 CCNL 2022, Art.14 CCNL 2022: Progressioni economiche orizzontali;
 - Art. 80 c.1 CCNL 2022, Art..33 c.4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004: Indennità di comparto;
- 2) Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2024 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. 80 del CCNL 2022, 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:

Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2024	€ 7.963,83
--	------------

- 6) Le quote di indennità di comparto di cui art.80 c.1 CCNL 2022 e art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 ammontano a:

Importo indennità di comparto al 31/12/2024	€ 1.644,44
---	------------

Art. 7 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 16 novembre 2022)

- 1) In relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A dello stesso CCNL 2018-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area";
 - b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario Comunale Responsabile gestione giuridica del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 20 (venti) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine presentato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti dal bando e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, c. 2, lett. e) del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, c. 2, lett. d) punto 1).
Alla media delle ultime tre valutazioni viene attribuito un peso del 70% del totale.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, c. 2, lett. d) punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 2 punti è di 5. All'esperienza professionale viene attribuito un peso del 30% del totale;

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, c. 2, lett. d) punto 3).

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri su a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data precedenza nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

5) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione e ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Segretario Generale decide in via definitiva.

La misura annua lorda dei differenziali nonché il numero massimo di differenziali attribuibili stipendiali sono contenuti nella tabella A) allegata al CCNL 16/11/2022. Per il personale della Polizia Locale inquadrata nell'area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del differenziale stipendiale è incrementato di € 350 (art. 96 CCNL 16/11/2022).

Art. 8 - 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. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 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. 9 - Risorse finanziarie di parte stabile: Indennità di rischio/ Indennità condizioni di lavoro (Art. 84 bis, CCNL 2019-2021)

Non verrà corrisposta indennità per l'anno 2024 in mancanza di dipendenti soggetti a rischio presso il Comune di Oviglio.

Art. 10 - Risorse finanziarie di parte stabile: indennità ufficiale d'anagrafe, stato civile elettorale (Art. 84, CCNL 2019-2021)

L'indennità sarà corrisposta per il periodo 01.01.2024 al 31.12.2024.

L'importo dell'indennità sarà di Euro 175,00 in considerazione al numero di ore settimanali di lavoro svolto (18 ore)

Art. 11 - Risorse di parte stabile: Utilizzo risorse stabili per finanziamento della performance individuale

(Art. 79 comma 1 CCNL 2019-2021)

- 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 =4.552,12=**

Schematicamente si riassume l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2024:

TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 14.160,39
ART.80 c.1 CCNL 2022 ART.14 : PROGR.I ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI LED + PEO	€ 7.963,83
ART.80 c.1 CCNL 2022 ART 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004: INDENNITA' DI COMPARTO	€ 1.644,44
TOTALE IMPIEGHI DELLE RISORSE DI PARTE STABILE AL NETTO DI PROGRESSIONI ECONOMICHE E DELLA INENNITA' DI COMPARTO	€ 4.552,12

Art. 12 - Risorse finanziarie di parte variabile
(Art. 79 c.2 CCNL 2019-2021)

Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, i compensi per specifiche responsabilità e per incentivi per funzioni tecniche, art. 113 Dlgs 50/2016 art.76 Dlgs 56/2017. Si riassume di seguito l'impiego delle risorse variabili:

TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 3.810,72
ART.80 c.2 lett.b) CCNL 2022 PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PROGETTI	€ 1.552,49
ART. 80 c.2: lett.e) CCNL 2022 AER.84 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 175,00
ART. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art.61 c.3 lett.c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art.113 Dlgs 50/2016, art.76 Dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti	€ 2.083,23
TOTALE IMPIEGHI DELLE RISORSE VARIABILI	€ 3.810,72



Art. 13
Differenziazione del premio individuale
(Art. 69 CCNL 21/05/2018)

Inapplicabile in quanto nell'anno 2024 presso il Comune di Oviglio è presente un solo dipendente.

Art. 14 - Riepilogo complessivo delle risorse anno 2024

- 1) Di seguito si riassumono le risorse complessivamente destinate alla contrattazione collettiva integrativa del personale non dirigente per l'anno 2024:

Totale effettivo risorse stabili (al netto delle progressioni economiche e dell'indennità di comparto)	€ 4.552,12
Totale risorse variabili	€ 3.810,72
TOTALE COSTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA	€ 8.362,84
Fondo lavoro straordinario	€ 376,00
TOTALE GENERALE	€ 8.738,84

- 2) La somma complessivamente destinata alla performance organizzativa ammonta ad **euro 6.104,61** come di seguito riassunto:

QUOTA DI PARTE STABILE DESTINATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 4.552,12
QUOTA DI PARTE VARIABILE DESTINATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 1.552,49
	€ 6.104,61

Art. 15 - 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. 16 – Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 2019-2021)

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 01/04/1999.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco di temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29 c. 2 CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.



Delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario Comunale

Paolo Brescan

Rappresentanti sindacale:

Marco Maggio

Ma Maggio

Fabrizio Alpa

[Signature]

Sottoscrizione definitiva CCI 2024 in data 21.11.2024

Segretario Comunale

Lu



Rappr. CGIL Marco Maggio

Ma Maggio

Rappr. CSA Fabrizio Alpa

Fa Alpa