



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Triennio 2021-2023 e Accordo Economico annualità 2021. AREA DIRIGENZA

In data 23/06/2021 alle ore 10.40 nella sede del Libero Consorzio Comunale di Ragusa ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona di:

Presidente- Dott. Alberto d'Arrigo - *Segretario Generale*

Componente- Dott. Raffaele Falconieri- *Dirigente Settore 1 -Polizia Prov.le, RR.UU. Servizi Socio Assistenziali*

Componente- - Dott. Giuseppe di Giorgio- *Dirigente Settore 3° Finanze e Contabilità*

Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- Nunzio Fernandez - CGIL FP
- Carlo Sinatra - DIREL
- SALVATOREXINORINO - FEAIR

Premesso che:

- a) con determinazione dirigenziale n. 118/950 del 23-4-2021 si è proceduto alla costituzione del Fondo per la retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato Area Dirigenza per l'anno 2021 a seguito di apposita certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 21-4-2021, giusta verbale n. 17 del 21-4-2021;
- b) che la delegazione trattante area dirigenza nella seduta dell'11 Maggio 2021, ha definito e siglato il testo della preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2021-2023, parte normativa ai sensi del CNL 17-12-2020 e l'Accordo Economico annualità 2021 sui criteri di ripartizione del Fondo per retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato;
- c) che la preintesa, accompagnata dalla Relazione Illustrativa Tecnico- Finanziaria, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti nota prot. n. 0013006 del 18 Maggio 2021 per il prescritto parere ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n.165/01;
- d) che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il prescritto parere favorevole giusta verbale n. 25 del 27 Maggio 2021 trasmesso a mezzo pec in data 28 Maggio 2021 prot. n. 0013884 certificando la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, D. Lgs. N. 165/01);
- e) che il Commissario Straordinario, con delib.ne n. 54 del 7 Giugno 2021, adottata con i poteri della Giunta ex art. 15 L. R. n. 15/2015, ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2021-2023, parte normativa ai sensi del CNL 17-12-2020 e l'Accordo Economico annualità 2021 sui criteri di ripartizione del Fondo per retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato.

Per quanto sopra premesso le parti approvano:

1- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2021-2023, parte normativa ai sensi del CNL 17-12-2020;

2- l'Accordo Economico annualità 2021 sui criteri di ripartizione del Fondo per retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato così come segue:

Importo complessivo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 di cui alla determinazione dirigenziale n. 118/950 del 23-4-2021 € 502.111,64 così distinto:

Risorse Certe e Stabili € 382.111,64

Compensi Professionali Avvocatura € 120.000,00

UTILIZZO

Fondo 2021 area dirigenza	importo
CCNL 17-12-2020 art. 57 retribuzione di posizione	€ 267.478,15
CCNL 17-12-2020 art. 57 retribuzione di risultato	€ 114.633,49
CCNL 17-12-2020 art. 57, co. 2, lett. b) e d) Compensi professionali Avvocatura	€ 120.000,00
Totale utilizzo	502.111,64
Totale fondo costituito	502.111,64

Delegazione trattante di parte pubblica,

Presidente - Segretario Generale Dott. Alberto D'Arrigo- Presidente

Dirigente Dott. Raffaele Falconieri- Vice Presidente

Dirigente Dott. Giuseppe di Giorgio- Componente

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- CGIL FP

- CISL FPS

- UIL FPL

- FEDIRSANITA'

- DIRER

- DIREL

- UNSCP

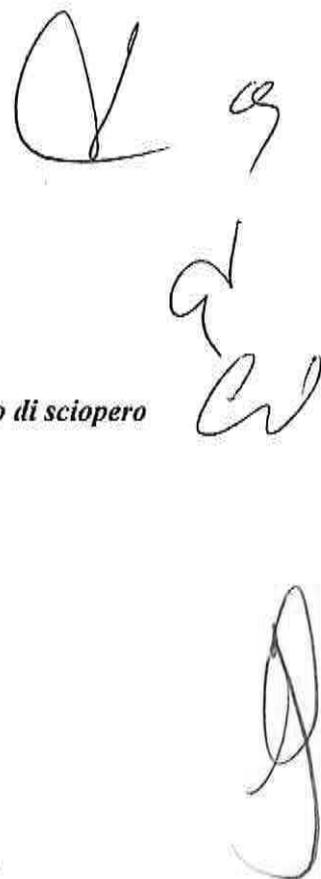


LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
già Provincia Regionale di Ragusa

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA
TRIENNIO 2021/2023
E
ACCORDO ECONOMICO 2021**

Sommario

- Art. 1 *Finalità*
- Art. 2 *Campo di applicazione, validità e procedure*
- Art. 3 *Relazioni sindacali*
- Art. 4 *Orario di lavoro*
- Art. 5 *Formazione ed aggiornamento dei dirigenti*
- Art. 6 *Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero*
- Art. 7 *Diritto all'incarico dirigenziale*
- Art. 8 *Retribuzione di posizione e di risultato*
- Art. 9 *Ripartizione del Fondo – annualità 2021*
- Art.10 *Retribuzione di risultato*
- Art. 11 *Differenziazione della indennità di risultato*
- Art. 12 *Incarichi dirigenziali ad interim*
- Art. 13 *Piani di welfare integrativo*
- Art. 14 *Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge*
- Art. 15 *Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia*
- Art. 16 *Assicurazioni e tutela legale*
- Art. 17 *Lavoro agile o smart working*
- Art. 18 *Personale in distacco sindacale*
- Art. 19 *Controversie ed interpretazione autentica*
- Art. 20 *Disposizioni transitorie, finali e di rinvio*

Handwritten signatures and initials in the right margin. At the top right, there is a large signature. Below it, there are smaller initials. Further down, there is another large signature. At the bottom right, there is a large, stylized signature.

2. Le relazioni sindacali si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione;
 - la contrattazione integrativa;
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:
 - informazione;
 - Confronto.
5. Ai sensi dell'art. 6 CCNL, essendo questo un Ente con meno di 12 unità di personale destinatario del CCNL, le parti danno atto che non vi è obbligo della costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

Art. 4

Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.
2. E' obbligo dei dirigenti di segnalare la presenza in servizio attraverso il sistema di rilevazione con badge identificativo.

Art. 5

Formazione ed aggiornamento dei dirigenti

1. Le parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio.
3. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua dell'1 (uno) % del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.
4. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 44 del CCNL.
5. Si terrà conto prioritariamente di eventuali percorsi formativi disponibili in rete e/o in presenza, organizzati e resi fruibili gratuitamente da Organizzazioni Sindacali, Enti e soggetti vari.

Art. 6

Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

d
29







Art. 1
Finalità

1. Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività del Libero Consorzio Comunale di Ragusa (di seguito "L.C.C.").
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001 (testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego), nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali, con particolare riferimento al CCNL 17 dicembre 2020 (di seguito "CCNL").

Art. 2
Campo di applicazione, validità e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli Artt. 7 e 8 del CCNL, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del L.C.C.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all' Art. 45 del CCNL. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCID, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di disdetta, aggiornamento e/o integrazione;
3. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL sono negoziate con cadenza annuale. Fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi, per quanto possibile, i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.
4. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
5. Il presente CCDI supera e ricomprensce ogni altro accordo precedentemente stipulato nel L.C.C.. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

5. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art. 9

Ripartizione del Fondo – annualità 2021

1. Per l'esercizio finanziario 2021 il fondo, determinato dall'Ente con determinazione dirigenziale n. 950 R.G. del 23/4/2021 prot. 10603 in euro 382.111,64 (Unico importo annuale) viene così ripartito:
 - a. la somma di euro 267.478,15 pari al 70 % del totale viene destinata alla retribuzione di posizione;
 - b. la somma di euro 114.633,49 pari al 30 % del totale viene destinata alla retribuzione di risultato;
2. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 17 dicembre 2020.

Art.10

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e ss.mm.ii., fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Per effetto di quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 30 e 45 CCNL circa la determinazione dei criteri per la distribuzione della retribuzione di risultato, si stabilisce che il valore di detta retribuzione da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale per valore punto all'esito della valutazione, per correlazione diretta.

Art. 11

Differenziazione della indennità di risultato

1. Ai sensi dell'art. 30 co. 1 CCNL, nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio nell'Ente sia superiore a 5, una quota di dirigenti (che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata) pari al 20%, con arrotondamento aritmetico (per eccesso o per difetto), riceverà una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Ai sensi dell'art. 30 co. 5 CCNL, è possibile correlare l'effettiva erogazione della quota del 20 delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. d), CCNL al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 12

Incarichi dirigenziali ad interim

1. Ai sensi dell'art. 58 CCNL, per la copertura e lo svolgimento di incarichi dirigenziali *ad interim*, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:
 - Servizi del personale (gestione economica): per l'erogazione degli emolumenti retributivi e per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - Protezione Civile: per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
 - Servizio elettorale: per le attività e gli adempimenti connessi alle consultazioni elettorali che interessano e/o coinvolgono il L.C.C.
 - Polizia Provinciale: per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico nei casi previsti da specifiche disposizioni dell'Autorità competente;
2. Il Segretario Generale può, inoltre, esonerare i dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.
3. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 7

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge e regolamentari in materia, in osservanza dei principi di trasparenza.
3. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Art. 8

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.
2. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno.
3. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 25% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, proporzionalmente al periodo di affidamento dell'incarico si dà corso ad una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 15% di quella spettante per la posizione dirigenziale cui compete l'incarico anzidetto.
4. Quanto sopra avrà efficacia sino a diversa pattuizione tra le parti.

Art. 13

Piani di welfare integrativo

1. Le parti concordano di rinviare a successivo specifico accordo la definizione dei criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo, individuando in quella sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

Art. 14

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce - per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, compresi i compensi professionali dell'avvocato dirigente previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa e dal regolamento adottato dall'Ente - un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi:
 - nessuna detrazione sulla retribuzione di risultato per incentivi e/o compensi professionali inferiori a euro 50.000,00;
 - 5 % della retribuzione di risultato per incentivi e/o compensi professionali compresi da euro 50.000,01 a 75.000,00;
 - 7 % della retribuzione di risultato per incentivi e/o compensi professionali compresi da euro 75.000,01 a 85.000,00;
 - 10 % della retribuzione di risultato per incentivi e/o compensi professionali compresi da euro 85.000,01 a 100.000,00;
 - 15 % della retribuzione di risultato per incentivi e/o compensi professionali pari o superiori a euro 100.000,01;
3. Le somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del superiore meccanismo del bilanciamento vengono destinate all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.
4. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato.

Art. 15

Criteria per l'applicazione della clausola di salvaguardia

1. Ai dirigenti cui viene conferito, a seguito di processi di riorganizzazione e della conseguente revoca, un incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore viene riconosciuto un differenziale nella seguente misura:
 - stessa indennità di posizione fino alla scadenza naturale dell'incarico;
 - riduzione di 1/3 nel primo anno successivo;
 - riduzione di 2/3 nel secondo anno successivo.
2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine dei risparmi che si siano eventualmente determinati e un taglio in misura proporzionale delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 16

Assicurazioni e tutela legale

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il L.C.C. di Ragusa, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dirigente e dal dirigente del Settore Avvocatura a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1 sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
5. Il L.C.C. di Ragusa provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.

Art. 17

Lavoro agile o smart working

1. Nelle more di una ridefinizione complessiva del sistema normativo e contrattuale disciplinante la materia e salvo diverse disposizioni di legge, i dirigenti possono collocarsi in lavoro agile o *smart working* per un periodo massimo non superiore a due giorni per settimana, previa intesa con il Segretario Generale ed informato l'Organo di Governo. Durante tale periodo continuano a svolgere le proprie attività di direzione e coordinamento, in particolare delle risorse umane assegnate e devono essere connessi con l'ente.

2. Per i periodi di collocamento in lavoro agile o *smart working* non spettano compensi aggiuntivi, neppure a titolo di rimborso delle spese telefoniche o energetiche, e non si producono conseguenze sul trattamento economico accessorio.

Art. 18

Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 90 % delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L. 2016-2018 non si applica.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

Art. 19

Controversie ed interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta di convocazione del tavolo di contrattazione. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo ed è soggetto alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018..

Art. 20

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Il presente CCDI sostituisce il precedente, per le tutte le parti incompatibili con il contratto decentrato preesistente.

Trasmissione atti

1 messaggio

luciana.carfi <luciana.carfi@provincia.ragusa.it>
A: salvomingrino@gmail.com

24 giugno 2021 09:50

Come da intesa in sede di delegazione trattante- Area Dirigenza- e per la conseguente sottoscrizione e restituzione si trasmettono, in allegato, i seguenti atti:

- Contratto Integrativo Decentrato triennio 2021-2023 e Accordo economico annualità 2021
- Verbale di Accordo del 23-6-2021

Nell'attesa si porgono
cordiali saluti

L'Addetto al Servizio
Luciana Carfi

 **doc01328620210624094120.pdf**
4746K