



Comune di Livorno

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2024-2026
(CCDI)**

***PER IL PERSONALE DIRIGENTE
DEL COMUNE DI LIVORNO***

***conforme alla
PRE-INTESA DI ACCORDO
sottoscritta il 24/12/2024***

Indice

Premesse di ordine generale..... Pg. 4

Titolo I – Disposizioni Generali

Articolo 1..... Pg. 5

Campo di applicazione e durata

Articolo 2..... Pg. 5

Interpretazione autentica

Articolo 3 Pg. 5

Ambito degli istituti oggetto disciplinati a livello di contrattazione

integrativa ex. art. 35 del CCNL 16/07/2024

(art.8 comma 1 CCNL 16/07/2024)

Titolo II – Disposizioni sugli Istituti Normativi

Articolo 4 Pg. 6

Personale esonerato dallo sciopero

(art. 35 comma 1 lett. f) CCNL 16/07/2024)

Titolo III– Disposizioni sugli Istituti Economici

Articolo 5..... Pg. 6

Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e per la determinazione

della retribuzione di risultato

(art. 35 comma 1 lett. a) e b) 16/07/2024)

Articolo 6..... Pg. 7

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

(art. 23 e 35 comma 1 lett, b) CCNL 16/07/2024)

Articolo 7..... Pg. 7

Definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato

in relazione agli incarichi ad interim ex. art. 40 del CCNL 16/07/2024, per il ruolo di RPCT e per conferimento
interim al Segretario Generale ex art. 64

(art. 35 comma 1 lett. c) CCNL 16/07/2024)

Articolo 8..... Pg. 8

Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26

(art. 35 comma 1 lett. d) CCNL 16/07/2024)

Articolo 9..... Pg. 8

Compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita

(Vice-segretario generale) da remunerare come retribuzione di risultato

(art. 35 comma 1 lett. b) CCNL 16/07/2024)

Articolo 10..... Pg. 9

Compensi per incarichi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge ex. 43, comma 2 – incentivi IMU-TARI e Compensi professionali Avvocatura Civica ex art. 27e incentivi per funzioni tecniche progetti PNRR (art. 35 comma 1 lett. e) e lett. h) CCNL 16/07/2024)

Articolo 11..... Pg. 9

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 35 comma 1 lett. g del CCNL 16/07/2024)

Articolo 12.....Pg. 10

Personale in distacco sindacale
(art. 44 CCNL 16/07/2024)

Articolo 13.....Pg. 10

Clausola programmatica e finale

Premesse di ordine generale

a) In data 30/12/2022 è stato sottoscritto definitivamente il CCDI 2022/2024 relativamente alla disciplina delle materie previste dall'art. 45 del CCNL 17/12/2020 relativo all'Area Funzioni Locali triennio 2016-2018 per il triennio 2022-2024, unitamente a 5 dichiarazioni congiunte.

b) In data 27/12/2023 è stato definitivamente sottoscritto l'accordo per l'anno 2023 relativamente ai criteri di riparto del fondo e determinazione della percentuale relativa alla retribuzione di risultato dell'anno 2023.

c) In data 05/11/2024 è stata presentata la piattaforma contrattuale da parte del Sindacato CGIL ed in data 05/12/2024 è pervenuta l'integrazione alla piattaforma già presentata dalla CGIL da parte della DIREL;

d) L'Amministrazione ha proposto la bozza di pre-intesa prendendo a riferimento quanto inviato dalle due organizzazioni sindacali di cui al punto precedente (rifi.to rapporto prot. n. 167785/2024 del 06/12/2024) e la Giunta Comunale ha apprezzato il rapporto con propria decisione n. 256 del 06/12/2024;

e) In data 17/12/2024 è stata formalmente avviata la trattativa fra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 16/07/2024 sulla base della bozza di pre-intesa elaborata dall'Amministrazione. Durante la riunione è emersa la necessità di modificare alcuni articoli e integrare la bozza con le previsioni di incentivazione anche della dirigenza relativamente a progetti finanziati con fondi PNRR;

e) In data 17/12/2024 la Giunta Comunale con decisione n. 268 ha autorizzato la bozza di pre-intesa di accordo CCDI 2024-2026 relativo al personale dirigente del Comune di Livorno in conformità ai contenuti di cui al combinato disposto di cui all'art. 8, c. 1 e all'art. 35 del CCNL 16/07/2024 e 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 relativo all'Area Funzioni Locali triennio 2016-2018, che è stata sottoscritta in data 24/12/2024.

f) La parte datoriale fa presente dell'avvenuta costituzione ed aggiornamento dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato ex art. 57 del CCNL 17/12/2020, così come integrato dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024 come da determina n. 9575 dell'11/11/2024, certificata dall'organo di revisione in data 15/11/2024.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16 luglio 2024 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali (periodo 2019-2021) – d'ora in avanti CCNL – si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Amministrazione.
2. La durata è triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione delle Parti e comunque conserva la sua efficacia, presso l'Ente, fino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge incompatibili e/o in contrasto, nuovo CCNL, o espressa richiesta delle OO.SS. di aggiornamento o integrazione. In tale ultimo caso la procedura per le modifiche è la medesima prevista nel CCNL per l'approvazione del contratto integrativo.
3. Il presente contratto si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL di cui sopra – “Sezione Dirigenti”. La materia di cui al menzionato art. 35 comma 1 lettera a) è negoziata con cadenza annuale e, 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.
4. 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.

Articolo 2

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e, in tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla medesima procedura prevista nel CCNL per l'approvazione del contratto integrativo.

Articolo 3

Ambito degli istituti oggetto disciplinati a livello di contrattazione integrativa ex. art. 35 del CCNL 16/07/2024 (art.8 comma 1 CCNL 16/07/2024)

1. Le Parti con il presente accordo, convengono di dare applicazione ai seguenti istituti ex. art. 35 del CCNL 16/07/2024, per come espressamente disciplinati nei relativi articoli:
 - a) criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
 - b) differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ex. art. 30;
 - c) definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi attribuiti ad interim ex. art. 40 del CCNL 16/07/2024;
 - d) criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo;
 - e) compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-Segretario generale) e per il ruolo di RPCT da remunerare come retribuzione di risultato ex. 35, c. 1 lett. b);
 - f) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge erogati ex. art. 43, comma 2 del CCNL;

- g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
- h) criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 35, c. 1 lett.g) ;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

TITOLO II - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Articolo 4

Personale esonerato dallo sciopero (art.35 comma 1 lett. f) CCNL 16/07/2024)

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, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigenti del Settore Risorse Umane Organizzazione e Controllo limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - Dirigenti responsabili della Protezione Civile comunale per attività collegate a misure di prevenzione e protezione della tutela fisica dei cittadini in particolare in caso di fenomeni atmosferici avversi e/o a rischio idrogeologico e sismico;
 - Dirigenti/Responsabili della Segreteria Generale, del Settore Anagrafe e Demografico e Dirigenti dei Settori tecnici con riguardo ad adempimenti elettorali in corso;
 - Comandante con profilo di vigilanza della Polizia Locale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali ex. art. 1 L. 146/90 e ss.mm.ii., per come meglio declinati negli accordi quadro collettivi vigenti, nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni relative.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Articolo 5

Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e determinazione della retribuzione di risultato (art. 35 comma 1 lett. a) e b) CCNL 16/07/2024)

1. L'Ente costituisce annualmente un Fondo, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nella struttura organizzativa.
2. Il Fondo suddetto è costituito con le risorse di cui all'art. 57 comma 2 del CCNL 17.12.2020 così come integrate dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024 e dette risorse sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. Ogni anno le Parti definiscono il criterio del riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, fermo restando che a retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse del Fondo.
3. La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva in cui la posizione si colloca in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Ente.

4. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione individuale della performance, secondo il sistema in essere presso l'Ente e la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge, solo a seguito del conseguimento di valutazione positiva.
5. Si conviene, dato l'avvenuto pagamento delle retribuzioni di posizione fino al mese di dicembre 2024, di destinare alla retribuzione di risultato per l'anno 2024 la percentuale del 28,94% del Fondo della dirigenza, parte fissa, comprensivo anche dell'importo minimo contrattuale previsto dal CCNL per il Segretario Generale del 10%.
6. Le parti danno atto che eventuali risorse non utilizzate a fine 2024 per la retribuzione di posizione, incrementano per il medesimo anno le risorse destinate alla retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020.
7. Secondo quanto stabilito dall'art. 57 comma 3 del CCNL 20/12/2020, eventuali risorse del Fondo finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. 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.
8. Per ciò che concerne l'eventuale clausola di salvaguardia delle retribuzione di posizione, si fa espresso rinvio all'articolo 11.
9. Entro il primo quadrimestre di ogni anno deve essere avviata la sessione negoziale per la contrattazione della ripartizione del Fondo fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato nell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale l'Amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo.

Articolo 6

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 23 e 35 comma 1 lett. b) CCNL 16/07/2024)

1. Nell'ambito di quanto previsto al precedente art. 5, punto 4, al 15% dei dirigenti (con arrotondamento all'unità superiore) che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione in essere presso l'Ente (determinato dal grado di raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa) è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Sono esclusi dalla maggiorazione i dirigenti che rientrano nelle incentivazioni di cui all'art 10 commi 3., 4 e 5.
- 1.bis Qualora si verificano degli ex aequo di punteggi della performance organizzativa, si stabiliscono i seguenti criteri, ai fini del rispetto della percentuale del 15% di cui al precedente articolo:
- a) la maggiorazione non viene erogata a chi l'abbia già percepita l'anno precedente;
 - b) in caso di ulteriore parità, viene remunerato con la maggiorazione del 30% in più a titolo di risultato il dirigente che abbia la media delle valutazioni della performance organizzativa del triennio precedente più alta.
2. Nel caso in cui nell'Ente l'effettiva erogazione di una quota delle risorse annuali del Fondo di cui all'art. 57 comma 2 lettera d) del CCNL 17.12.2020 venga correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi annuali, oggettivamente misurabili, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente stesso nel suo complesso, la maggiorazione che precede è definita nel minor valore del 20%.

Articolo 7

Definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi ad interim ex art. 40 del CCNL 16/07/2024, ruolo RPCT e per conferimento interim al Segretario Generale ex art. 64 (art. 35 comma 1 lett. c) CCNL 16/07/2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata anche al Segretario Generale con decorrenza dal 17/07/2024, conformemente all'ordinamento dell'Ente, la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, nonché per sostituzioni per assenza del titolare superiori a 30 giorni, nel caso di malattie/infortuni/congedi parentali di maternità e paternità, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, per il periodo compreso dalla data di affidamento dell'incarico al termine dello stesso, un importo del valore del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sostituita, parametrata alla durata della sostituzione e collegata alla performance del Dirigente o del Segretario Generale ed erogata solo ad esito positivo della procedura di valutazione della performance stessa.
2. Nel caso di incarichi ad interim plurimi, il valore economico è ugualmente determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale sostituita, con le precisazioni del precedente comma.
3. Gli incarichi ad interim, stante il loro carattere di temporaneità, di norma non possono avere una durata superiore a 180 gg. di calendario, fatta salva la casistica afferente a sostituzioni per assenza del titolare superiori a 30 giorni.
4. Per ciò che concerne l'eventuale remunerazione aggiuntiva a titolo di retribuzione di risultato per l'incarico di RPCT attribuito ad un dirigente dell'Ente, si conviene di confermare la validità del precedente accordo stralcio al CCDI 2021 sottoscritto in data 30/12/2021.

Articolo 8

Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26

(art. 35 comma 1 lett. d) CCNL 16/07/2024)

1. L'art. 26 del CCNL prevede la possibilità della definizione, in sede di contrattazione integrativa di cui al presente atto, di criteri per la formulazione di welfare integrativo con individuazione delle tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Le Parti del presente contratto si riservano al momento di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra ad approfondimenti, svolti in collaborazione, delle possibilità e opportunità da disciplinare e delle risorse da destinarvi secondo quanto indicato dal comma 2 del suddetto art. 26 del CCNL. All'esito degli approfondimenti e di un costruttivo confronto tra le Parti, le stesse convengono sin d'ora che potrà eventualmente procedersi alla previsione di quanto al comma 1 mediante accordo accessivo e integrativo del presente contratto, da definirsi entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.
3. Fino all'eventuale accordo di cui al comma precedente, non potranno essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 per welfare integrativo anche a scopo di accantonamento di futuri impieghi.

Articolo 9

Compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-segretario generale) da remunerare come retribuzione di risultato

(art. 35 comma 1 lett. b) CCNL 16/07/2024)

1. Le parti confermano la validità dell'accordo stralcio al CCDI 2021/2023 sottoscritto in data 13/12/2021, la cui efficacia è stata peraltro già confermata dall'articolo 7 del 2° accordo stralcio al CCDI 2021, definitivamente sottoscritto in data 30/12/2021.

Articolo 10

Compensi per incarichi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge (da remunerare come retribuzione di risultato aggiuntiva ex. 43, comma 2) – Incentivi IMU-TARI e Compensi professionali Avvocatura Civica ex art. 27 e incentivi per funzioni tecniche progetti PNRR (art. 35 comma 1 lett. e) e lett. h) CCNL 16/07/2024)

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Le parti convengono di attribuire a titolo di incentivi IMU/TARI per l'anno 2024 e per le annualità 2024-2025 al Dirigente competente, ai sensi dell'art.1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n.145, un importo del 15% del tabellare annuo lordo individuale, da erogarsi solo al verificarsi della sussistenza dei presupposti giuridici previsti dalla norma *de qua*, previa validazione del raggiungimento dei risultati conseguiti relativi al Progetto Tributi da parte del N.d.V. e successiva deliberazione della Giunta Comunale.
3. Per i compensi previsti dal presente articolo e quelli di cui all'art. 27 (Compensi Professionali Avvocatura pubblica), si rinvia a quanto disciplinato all'art. 6, comma 1, del presente contratto decentrato.
4. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 8, comma 5, del D.L. 24 febbraio n. 13, sono riconosciuti per gli anni 2023-2026 al personale dirigenziale gli incentivi tecnici di cui all'articolo 113 del Codice dei Contratti pubblici relativamente ai progetti finanziati a valere sui fondi del PNRR, ai sensi delle clausole di ultravigenza vigenti nel nuovo Codice di cui al D.Lgs. 36/2023.
5. Vengono a tal fine adottati i criteri di riparto precedentemente sottoscritti per il personale non dirigente con accordo del 07/03/2022 e modificati con accordo del 15/10/2024, recepiti nel regolamento approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 715 del 18/10/2024 a modifica del regolamento approvato con deliberazione G.C. n.167 del 25/03/2022.
6. Le parti si danno reciprocamente atto che dovrà essere apportato al regolamento attualmente vigente la necessaria integrazione all'articolo 19, inserendo quanto previsto al precedente comma 4 del presente articolo.

Articolo 11

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 35 comma 1 lett. g del CCNL 16/07/2024)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione secondo quanto previsto ai successivi commi.
2. Nel rispetto di quanto previsto ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, il differenziale di posizione di cui al precedente comma:
 - è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 100% di quella connessa al precedente incarico fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore;
 - nei due anni successivi alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore inizialmente attribuito si riduce di un terzo il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno;
 - cessa di essere corrisposto dal terzo anno successivo alla scadenza del precedente incarico.
3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione inferiore se il dirigente ha conseguito una valutazione negativa riferita al risultato della performance del secondo anno precedente a quello corrente al momento di affidamento del nuovo

incarico.

4. Tale importo viene prioritariamente accantonato fra le risorse del fondo previste per la retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione, di cui al precedente punto 1., fino alla cessazione della sua corresponsione triennale.

5. Una volta cessato l'accantonamento, le risorse ritornano nella disponibilità del trattamento accessorio finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 12

Personale in distacco sindacale

(art. 44 CCNL 16/07/2024)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale dell'Ente in distacco sindacale si compone:

- a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- b) di un elemento di garanzia della retribuzione pari al 80% 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 17.12.2020 con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche 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.

Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 4 dell'art. 44 del CCNL, a 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 attribuite all'interessato; pertanto non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

4. La disciplina di cui al presente articolo si applica, presso l'Ente, dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Articolo 13

Clausola programmatica e finale

1. Le parti convengono che, per quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo, continuano ad applicarsi gli accordi precedenti tuttora vigenti e non contrastanti con le disposizioni del CCNL 16/07/2024, quali ad esempio l'accordo dell'11/04/2017 per la regolamentazione dei compensi professionali agli avvocati, c.d. "propine" da corrispondere ai dirigenti-Avvocato (riferimento art. 35, comma 1, lett. h) del CCNL 16.07.2024).

Letto, firmato e sottoscritto in Livorno il 13/01/2025

Il Presidente della Delegazione Trattante
di parte datoriale
(Dr. Nicola Falleni) - firmato

Il Presidente della Delegazione Trattante
di parte sindacale
(omiss..) - firmato

Per il Sindacato CGIL - firmato

Per il Sindacato CISL -firmato

Per il Sindacato UIL FPL - firmato

Per il Sindacato DIREL - firmato

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Relativamente alla disciplina del lavoro agile per la dirigenza di cui all'art. 11 del CCNL 16/07/2024, le parti chiedono il confronto previsto all'art. 34, comma 1, lett. g) per la definizione dei “ *criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari*”, per eventuale modifica dei criteri già previsti nel regolamento per il lavoro agile, da espletarsi nel mese di gennaio 2025.