



COMUNE DI POZZALLO
Provincia di Ragusa

**DELIBERAZIONE
DELLA
GIUNTA MUNICIPALE
N. 263 del 13-12-2021**

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI AREA DIRIGENZA.

L'anno duemilaventuno, il giorno tredici del mese di dicembre, alle ore 13:34, nella Sede Municipale di Pozzallo, in seguito a regolare convocazione si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori:

		<i>Presente/Assente</i>
Ammatuna Roberto	Sindaco	<i>Presente</i>
Privitera Giuseppe	Assessore	<i>Presente</i>
Giudice Giuseppe	Vice Sindaco	<i>Assente</i>
Agosta Rosario	Assessore	<i>Presente</i>
Azzarelli Alessandra	Asserssore	<i>Presente</i>

con l'assistenza del SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Danila Costa

Assume la presidenza il Sig. Sindaco, Roberto Ammatuna, che invita la Giunta Municipale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta di deliberazione di pari oggetto, n. 303 del 13-12-2021, sottoposta dal Segretario Comunale Dott.ssa Danila Costa, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione sono stati espressi e riportati i pareri favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica dal Responsabile del Settore proponente e in ordine alla regolarità contabile, dal Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000:

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare e far propria la proposta di deliberazione di pari oggetto richiamata in premessa, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime, resa ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91, attesa l'urgenza di provvedere in merito, nell'interesse dell'Ente, per i motivi citati nella proposta deliberativa.



COMUNE DI POZZALLO

Provincia di Ragusa

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
DELLA
GIUNTA MUNICIPALE
N. 303 del 13-12-2021**

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDI AREA DIRIGENZA.

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000.

Parere del Responsabile del Settore in merito alla Regolarita' Tecnica: Favorevole

Il sottoscritto dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, come disposto dall'art. 6, comma 2, e dall'art. 7 del Codice di comportamento e di essere a conoscenza delle sanzioni penali in cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non più rispondenti a verità, come previsto dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Pozzallo, li 13.12.2021

Il Responsabile del Settore

Parere del Responsabile del Settore Finanziario in merito alla Regolarita' Contabile: Favorevole

Il sottoscritto dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, come disposto dall'art. 6, comma 2, e dall'art. 7 del Codice di comportamento e di essere a conoscenza delle sanzioni penali in cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non più rispondenti a verità, come previsto dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Pozzallo, li 13.10.2021

Il Responsabile del Settore Finanziario

La proposta infra riportata si compone di n. 2 pagine, incluso il presente prospetto, siglate dal Dirigente.

Il Responsabile del Procedimento

Visto
L'assessore al ramo

La presente proposta è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. ²⁶³ del 13-12-2021

Il Segretario Comunale

Premesso che in data 17.12.2020 è stato sottoscritto il CCNL Area della Dirigenza relativo al triennio 2016-2018;

Che in data 30 aprile scorso è stato trasmesso alle Organizzazioni sindacali lo schema del Contratto decentrato integrativo per la dirigenza;

Richiamato il Provvedimento del Sindaco n. 58 del 17/11/2021 con la quale stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica per il personale dirigenziale;

Visto il verbale di Delegazione Trattante del 17/11/2021;

Visto il verbale di Delegazione Trattante del 22/11/2021 con il quale è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per il triennio giuridico-normativo 2016/2018, formato da n.19 articoli, che si allega alla presente;

Visto il verbale n. 27 del 07.12.2021 del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale si esprime parere favorevole sulla rispondenza dell'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo-Area della Dirigenza di parte economica anno 2021 ai vincoli di bilancio;

Ritenuto opportuno procedere alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area della Dirigenza e autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva per la parte economica relativa all'anno 2021 ;

Visti altresì:

-il CCNL 17.12.2020;

-il TUEL D.Lgs. n. 267/2000;

-il TUEL D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i.;

PROPONE

1. Di autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica, ai sensi dell'articolo 4, comma 3 del CCNL del 22.1.2004 alla sottoscrizione definitiva del CCDI Area della Dirigenza per la parte economica relativa all'anno 2021 ;
2. Di dare atto che gli oneri connessi all'applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo - area dirigenza anno 2021, trovano copertura nel bilancio di previsione finanziario 2021-2023, esecutivo, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 55 del 24.11.2021 e nel P.E.G. approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 260 del 3.12.2021;
3. Di dare atto che il testo contrattuale dovrà essere trasmesso, entro 5 giorni dalla sottoscrizione del contratto, all'ARAN ;
4. Di disporre, la pubblicazione del presente atto, sul sito istituzionale del Comune e la sua trasmissione alla rappresentanza sindacale unitaria nonché all'ARAN ai sensi dell'articolo 4 comma 5 del CCNL 22.1.2004;
5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91.

Il Segretario Generale
F.to dr.ssa Danila Costa



SCHEMA
DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER LA
DIRIGENZA

INDICE

Art. 1 - <i>Finalità</i>	pag.	3
Art. 2 - <i>Ambito e validità</i>	»	3
Art. 3 - <i>Relazioni sindacali</i>	»	3
Art. 4 - <i>Interpretazione autentica</i>	»	4
Art. 5 - <i>Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero</i>	»	4
Art. 6 - <i>Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing</i>	»	4
Art. 7 - <i>Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro</i> ..	»	5
Art. 8 - <i>Retribuzione di posizione e di risultato</i>	»	5
Art. 9 - <i>Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata</i>	»	5
Art. 10 - <i>Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge</i>	»	6
Art. 11 - <i>Incarichi ad interim e di responsabile anticorruzione e/o per la trasparenza</i>	»	6
Art. 12 - <i>Assicurazioni e tutela legale</i>	»	6
Art. 13 - <i>Orario di lavoro</i>	»	7
Art. 14 - <i>Lavoro agile o smartworking</i>	»	7
Art. 15 - <i>Determinazione della indennità di risultato</i>	»	7
Art. 16 - <i>Differenziazione della indennità di risultato</i>	»	7
Art. 17 - <i>Piani di welfare integrativo</i>	»	7
Art. 18 - <i>Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia</i>	»	8
Art. 19 - <i>Verifica dell'applicazione del contratto</i>	»	8

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA

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 dell'ente.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. statuto dei diritti dei lavoratori, e del 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 a quello stipulato il 17 dicembre 2020.

Art. 2

Ambito e validità

1. Il presente accordo è formulato ai sensi del CCNL 17 dicembre 2020 dell'area della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato.
2. Il presente contratto avrà durata per il triennio successivo alla sottoscrizione in coerenza con le previsioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001 sulle materie oggetto di contrattazione integrativa indicate dall'art. 45 del CCNL 2016/2018; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi. Le parti sono impegnate alla revisione del presente contratto subito dopo la stipula del CCNL del triennio 2016/2018. I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCDI in attuazione del CCNL del triennio 2019/2021 e fino a quando non vengano modificati da altro CCDI.
3. Il presente CCDI recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
4. Il presente contratto si applica ai dirigenti a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato, per questi ultimi rimane ferma per come disposto dal D.Lgs. n. 267/2000 la possibilità di dare corso ad un trattamento economico integrativo ad personam.
5. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.
6. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale, fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi per quanto possibile i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.
7. Il presente contratto si applica negli enti in cui sono in servizio almeno 3 dirigenti.

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.

2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. 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 30 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.

Art. 5

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

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:
 - a) Servizio elettorale: dirigente del servizio, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
 - b) Polizia Municipale: Comandante nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, esigenze di Protezione civile;
 - c) Servizi del personale: Dirigente del servizio per l'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta 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 5 e il 20 di ogni mese.
2. Fermo restando quanto sopra, il Segretario generale può disporre ulteriori esenzioni per assicurare la continuità di servizi pubblici essenziali.

Art. 6

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di

discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.
4. L'Amministrazione è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

Art. 7

Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.
2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.
3. L'Amministrazione Comunale intende dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permetterà di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.
4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

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. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento una tantum della stessa voce nell'anno immediatamente 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.

Art. 9

Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è ripartito per il 70% per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 30% per il finanziamento della indennità di risultato (garantendo comunque almeno il 15% al finanziamento della indennità di risultato).
2. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 17 dicembre 2020, tra cui si ricordano la clausola di salvaguardia nel caso di conferimento di incarichi di minore rilievo e la incentivazione della mobilità territoriale. Al finanziamento degli stessi sono destinati prioritariamente i risparmi che si sono determinati e, per la quota eccedente, si provvede con una decurtazione delle somme destinate alla retribuzione di posizione.

3. Il Fondo è tagliato del 2,5%, dopo avere destinato le risorse destinate alla incentivazione della retribuzione di risultato, e tali risorse sono destinate al finanziamento dei piani di welfare integrativo.

Art. 10

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. I dirigenti cui sono erogati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge in misura superiore ad € 5.000,00 nel corso dell'anno, hanno una decurtazione pari al 5% della retribuzione di risultato, somma che viene destinata all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti.
2. Ai dirigenti della polizia locale può essere erogata come maggiorazione della retribuzione di risultato, sulla base delle disposizioni dettate dall'ente, una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per le violazioni al codice della strada a condizione che siano assegnati obiettivi aggiuntivi. Tali compensi sono soggetti ai vincoli di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 11

Incarichi ad interim o di responsabile anticorruzione e per la trasparenza

1. Per la remunerazione degli incarichi c.d. ad interim, i quali siano stati formalmente affidati in coerenza con l'ordinamento interno dell'Ente, si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità utilizzando la retribuzione di risultato dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di posizione e di risultato al titolare della posizione sostituita. Tali risorse saranno destinate alla maggiorazione della indennità di risultato nella misura del 30%.
2. Per la remunerazione dell'incarico di responsabile anticorruzione e per la trasparenza conferito ad un dirigente dell'ente si dà corso ad una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% di quella spettante.

Art. 12

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 Comune, 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 servizio "Contenzioso" 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 Comune 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. 13
Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza 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. 14
Lavoro agile o smartworking

1. I dirigenti possono collocarsi in lavoro agile o smartworking per un periodo massimo non superiore a 2 giorni per settimana, previa intesa con il Segretario ed informati il Sindaco e l'assessore di riferimento. 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 smartworking non spettano compensi aggiuntivi, neppure a titolo di rimborso delle spese telefoniche o energetiche, e non si producono conseguenze sul trattamento economico accessorio.

Art. 15
Determinazione della indennità di risultato

1. La misura della indennità di risultato è determinata nel seguente modo:
 - 10% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio compreso tra 51 e 65 punti;
 - 15% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio compreso tra 65,1 e 75 punti;
 - 20% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio compreso tra 75,1 e 85 punti;
 - 25% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio compreso tra 85,1 e 95 punti;
 - 30% della retribuzione di posizione erogata nell'anno in caso di valutazione con punteggio superiore a 95 punti.

Art. 16
Differenziazione della indennità di risultato

1. Nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio sia superiore a 5, una quota di dirigenti pari al 20%, con arrotondamento aritmetico, riceverà una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale somma viene ridotta al 20% nel caso di destinazione ad obiettivi riferiti all'attività dell'ente nel suo insieme.

Art. 17
Piani di welfare integrativo

1. L'ente destina, nel tetto delle somme destinate allo stesso scopo nell'anno 2019, specifiche risorse per i piani di welfare integrativo. Tali risorse sono incrementate con un taglio del 2,5% del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, dopo averne destinato le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione. Tali risorse possono essere incrementate di una parte delle somme derivanti da proventi delle sanzioni per le inosservanze del codice della strada.

Art. 18

Criteri 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 è 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. 19

Verifica dell'applicazione del contratto

1. Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione delle norme del presente contratto.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco

F.to Ammatuna Roberto

L'Assessore Anziano

F.to Privitera Giuseppe



II SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Danila Costa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: www.comune.pozzallo.rg.it.

Pozzallo, li 13.12.2021

II SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Loreface Carmelo

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE, su conforme dichiarazione del Responsabile della tenuta dell'Albo, attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Pozzallo, senza opposizioni e reclami, dal 14.12.2021 al 29.12.2021

Pozzallo, li

Il Responsabile

II SEGRETARIO COMUNALE

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.
- E' divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Pozzallo, li 13.12.2021



II SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Danila Costa