



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Personale dell'area delle Funzioni Locali del Comune di Bassano del Grappa
Triennio 2021/2023

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art.1 - Campo di applicazione, tempi e procedure.....	2
Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali.....	2
Art. 3 - L'informazione.....	3
Art. 4 - Il confronto	3
Art. 5 - La contrattazione integrativa decentrata.....	4
Art.6 - Tempi e procedure	5
TITOLO II DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI.....	5
Art. 7 - Orario di lavoro e buono pasto	5
Art. 8 - Personale esonerato dallo sciopero (ex art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020).....	6
Art.9 - Diritto all'incarico dirigenziale	6
Art. 10 - Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale	7
TITOLO III DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI.....	7
Art. 11 - Effetti dei nuovi trattamenti economici	7
Art. 12 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	7
Art. 13 - Ripartizione del fondo.....	7
Art. 14 - Retribuzione di risultato	8
Art. 15 - Incarichi dirigenziali ad interim.....	8
Art. 16 - Welfare integrativo	8
Art. 17 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi.....	9
Art. 18 - Clausola di salvaguardia	9
Art. 19 - Personale in distacco sindacale	9
TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI.....	10
Art. 20 - Controversie ed interpretazione autentica	10

- in data 21.12.2021 è stata siglata la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale dell'area delle Funzioni Locali del Comune di Bassano del Grappa Triennio 2021/2023;
- con deliberazione n. 398 del 23.12.2021 la Giunta Comunale, acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori prot. 85060/2021, ha autorizzato il Segretario generale alla stipula del CCDI definitivo;

Adottato con il P. h. b. a. l. l. o



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17/12/2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale 2021-2023 e disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL F.L. 2016-2018.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano:

- nuove norme di legge;
- il nuovo CCNL;
- l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;

e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della PA.

4. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. 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.

Art. 2 - Sistema delle 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.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area, a vantaggio degli utenti e dei cittadini, con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.

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 finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:

- informazione;

- confronto.

Art. 3 - L'informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., almeno 15 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

6. I soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL F.L. 2016-2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art.6 del CCNL F.L. 2016-2018, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate e, inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Art. 4 - Il confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.



2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di gg. 10 dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018 e precisamente:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Art. 5 - La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all' art. 45 del CCNL F.L. 2016-2018, oltre ad altre previste da singole disposizioni del medesimo CCNL:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018;

b) la definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, CCNL FL 20162018, in ragione dell'impegno richiesto ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;



- c) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - d) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - e) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
 - f) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo art. 31, alla contrattazione integrativa;
 - g) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 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.
3. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2, del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al citato art. 8, comma 2, la propria delegazione. Le convocazioni avvengono di norma con 7 giorni di anticipo, con allegato il materiale relativo agli argomenti all'ordine del giorno, e con la previsione di una partecipazione alle riunioni di contrattazione sia in presenza sia da remoto tramite collegamento telematico.

Art.6 - Tempi e procedure

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL. La disposizione di cui al presente articolo trova applicazione per le materie di contrattazione di cui all'art. 5 del presente CCDI.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 5, del CCNL F.L. 2016-2018, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.9 del CCNL F.L. 2016-2018, l'Amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art.40, comma 34er, del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

TITOLO II DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 7 - Orario di lavoro e buono pasto



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. I dirigenti attestano la propria presenza in servizio tramite timbratura.
3. Il diritto alla maturazione del buono pasto avviene secondo le disposizioni adottate dall'ente, in particolare a seguito di rilevazione della pausa tramite il sistema delle timbrature.

Art. 8 - Personale esonerato dallo sciopero (ex art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

1. Ai sensi della L. 146/1990 e delle 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 della Direzione Risorse Umane, 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, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
 - Dirigenti Amministrativi con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
 - Comandante e Dirigenti 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 nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art.9 - 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 in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.



Art. 10 - Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge.
2. L'incarico dovrà essere assegnato, previo interpello comunicato ai dirigenti in servizio, 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.

TITOLO III DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 11 - Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 54 CCNL FL 2016-2018 (Trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 12 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è disciplinata dall'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse 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.
3. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art. 13 - Ripartizione del fondo



1. Il fondo, determinato dall'Amministrazione, salvo diversa ripartizione stabilita ai sensi dell'art. 12, comma 3, assegna come retribuzione di risultato una somma non inferiore al 15% delle risorse.

Art. 14 - Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, 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. Ai sensi dell'art. 30, comma 7, del CCNL F.L. 2016-2018, le disposizioni riferite al differenziale e variabilità della retribuzione di risultato di cui all'art. 30 CCNL F.L. 2016-2018 non si applicano tenuto conto che il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5.

Art. 15 - Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 58 comma i del CCNL F.L. 2016-2018, 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.

2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 30% 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 la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 10% della retribuzione di posizione del dirigente interessato, in relazione all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi di performance, predeterminati in sede di previsione delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione.

Art. 16 - Welfare integrativo

1. L'art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Le parti danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 CCNL F.L. 2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) e conseguentemente concordano di rinviare la definizione dei criteri ad altra sessione negoziale.



Art. 17 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi

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.

Art. 18 - Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, 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 la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018.

2. Nel rispetto dei commi 2 e 3 del predetto ad. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, il differenziale di cui al comma 1 del presente CCDI, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione fino al 90%, da riproporzionare in base alle effettive disponibilità, di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente.

3. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce di 1/3 il primo anno, di 2/3 il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Ai sensi comma 6 dell'art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 19 - 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% e comunque 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 e nella misura del 100%.



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.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Rapporto di verifica

Nome file **CCDI_DIR 2021-2023.pdf-1.p7m**

Data di verifica **28/12/2021 10:48:10 UTC**

Versione CAPI **6.3.6**

Livello	Firmatario	Autorità emittente	Pagina	Esito
1	 Dal Gesso Samuel	CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=...	2	
1	 CUNICO GUIDO	CN=Namirial CA Firma Qualifica...	3	
1	 DI PACE RUGGIERO	CN=InfoCert Firma Qualificata ...	4	
	Appendice A		5	

Stefano CUCFP 

Esito

- Firma valida
- La firma è in formato CADES-BES
- La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 28/12/21 11.48

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 27/12/2021 17:46:55 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (en) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf>

PKI Disclosure Statements (PDS): (it) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf>

Dettagli certificato

Nome Cognome soggetto: Dal Gesso Samuel

Seriale: 2b628904ccd006131e03baf96f969e91

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-DLGSML59H23C638L

Autorità emittente: CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=Certification AuthorityC,O=ArubaPEC S.p.A.,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1,CPS URI: <https://ca.arubapec.it/cps.html>,
1.3.76.16.6,

Validità: da 17/12/2020 00:00:00 UTC a 17/12/2023 23:59:59 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014(QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Dichiarazione di Trasparenza:

- (en) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf>
- (it) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf>

Handwritten signature: Samuel Dal Gesso

Esito

- ✓ Firma valida
- ✓ La firma è in formato CADES-BES
- ✓ La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 28/12/21 11.48

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 27/12/2021 16:14:31 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (en) https://docs.namirialtsp.com/documents/PDS/PDS_en.pdf

PKI Disclosure Statements (PDS): (it) https://docs.namirialtsp.com/documents/PDS/PDS_it.pdf

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dettagli certificato

Nome Cognome soggetto: CUNICO GUIDO

Seriale: 7625b42c87ac5255

Organizzazione: CONAF

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-CNCGDU48C01C650X

Autorità emittente: CN=Namirial CA Firma Qualificata,OU=Certification Authority,O=Namirial S.p.A
./02046570426,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

0.4.0.194112.1.2,

1.3.6.1.4.1.36203.1.1.2,CPS URI: <https://docs.namirialtsp.com/>,

0.4.0.2042.1.2,

Validità: da 27/04/2021 08:56:00 UTC a 25/04/2024 22:00:00 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dichiarazione di Trasparenza:

- (en) https://docs.namirialtsp.com/documents/PDS/PDS_en.pdf

- (it) https://docs.namirialtsp.com/documents/PDS/PDS_it.pdf



Handwritten signature of Guido Cunico, with the text "CUNICO GUIDO" written below it.

Esito

- Firma valida
- La firma è in formato CADES-BES
- La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 28/12/21 11.48

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 27/12/2021 16:29:09 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (en) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dettagli certificato

Nome Cognome soggetto: DI PACE RUGGIERO

Seriale: 0111ca2d

Organizzazione: non presente

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-DPCRGR57B07L328W

Autorità emittente: CN=InfoCert Firma Qualificata 2,SERIALNUMBER=07945211006,OU=Certificatore

Accreditato,O=INFOCERT SPA,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

1.3.76.36.1.1.1,CPS URI: <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>,

1.3.76.24.1.1.2,

0.4.0.194112.1.2,

Validità: da 02/04/2020 14:27:48 UTC a 02/04/2023 00:00:00 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014(QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dichiarazione di Trasparenza:

- (en) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>

DI PACE RUGGIERO
InfoCert C/SCFP

Certificati delle autorità radice (CA)

InfoCert Firma Qualificata 2

Seriale: 01

Organizzazione: INFOCERT SPA

Nazione: IT

Codice Fiscale: 07945211006

Utilizzo chiavi: keyCertSign | cRLSign

Autorità emittente: CN=InfoCert Firma Qualificata 2,SERIALNUMBER=07945211006,OU=Certificatore

Accreditato,O=INFOCERT SPA,C=IT

Validità: da 19/04/2013 14:26:15 UTC a 19/04/2029 15:26:15 UTC

Namirial CA Firma Qualificata

Seriale: 4158c13a49d29819

Organizzazione: Namirial S.p.A./02046570426

Nazione: IT

Utilizzo chiavi: keyCertSign | cRLSign

Autorità emittente: CN=Namirial CA Firma Qualificata,OU=Certification Authority,O=Namirial S.p.A

./02046570426,C=IT

Validità: da 24/11/2010 15:01:29 UTC a 24/11/2030 15:01:29 UTC

ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

Seriale: 6cad805e30383cc586f31fab2f6e95f7

Organizzazione: ArubaPEC S.p.A.

Nazione: IT

Utilizzo chiavi: keyCertSign | cRLSign

Autorità emittente: CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=Certification AuthorityC,O=ArubaPEC S.p.A

.,C=IT

Validità: da 22/10/2010 00:00:00 UTC a 22/10/2030 23:59:59 UTC

ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

