



COMUNE DI BISCEGLIE
(Provincia Barletta – Andria – Trani)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA 2024/2026

Gli enti locali adeguano i contratti collettivi decentrati vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

In data 16 luglio 2024 l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 248 del 29.11.2024, è stata costituita la Delegazione trattante per il contratto collettivo integrativo per l'Area della Dirigenza del Comune di Bisceglie.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 265 del 12.12.2024 sono state approvate le direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica si è conformata in sede di negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'area della Dirigenza del Comune di Bisceglie 2024-2026.

Con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 1504 del 13.12.2024 è stata approvata la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, ai sensi del CCNL 17.12.2020, così come integrato dall'art. 39 del CCNL 16.07.2024 – Area della Dirigenza - ed il relativo impegno di spesa.

In data 17.12.2024, la Parte Pubblica e le Parti sindacali addivenivano alla stipula della Pre Intesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'Area della Dirigenza del Comune di Bisceglie 2024/2026, nonché sull'Accordo per l'Annualità Economica 2024, così come successivamente certificati
CCDI AREA DIRIGENZA 2024/2026 - CCNL AFL 2019/2021 del 16.07.2024

FPCCIL
81



Al termine dell'incontro le Parti, come sopra costituite, stipulano la seguente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza del Comune di Bisceglie, per il triennio 2024/2026, nonché di Accordo per l'Annualità Economica 2024.

INDICE

Articolo 1 - Ambito di applicazione e decorrenza

Articolo 2 – Servizi minimi essenziali

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 4 – Interpretazione autentica del CCDI

Articolo 5 – Comitato dei Garanti

Articolo 6 - Composizione delle delegazioni trattanti

Articolo 7 – Prerogative e agibilità sindacali

Articolo 8 – Orario di lavoro e buoni pasto

Articolo 9 – Retribuzione di posizione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 10 – Retribuzione di posizione

Articolo 11 – Clausola di salvaguardia economica

Articolo 12 - Retribuzione di risultato

Articolo 13 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

Articolo 14 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali

Articolo 15 -- Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi

Articolo 16 – Incentivi alla mobilità territoriale del dirigente

Articolo 17 – Onnicomprensività del trattamento economico

Articolo 18 - Formazione dei dirigenti

Articolo 19 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

ffcc
A
3
St



ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Bisceglie. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.

Il presente contratto è riferito per la parte normativa al periodo 1.1.2024 – 31.12.2026 e per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), fino al 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art.35, comma 1, lett. a), che sono negoziate con cadenza annuale.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso il Comune di Bisceglie di un successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza.

ART. 2 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 07.05.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale dell'Area Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:

- il dirigente responsabile della Polizia Locale e del Servizio di 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;



alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'Amministrazione fornisce alle OO.SS. rappresentative dell'Area, contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.

ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI

In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le Parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

ART. 5 - COMITATO DEI GARANTI

L'Amministrazione istituisce il Comitato dei Garanti secondo le previsioni dell'art. 22 del D.Lgs. n. 165/2001, ne disciplina la composizione e il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti, ai sensi dell'art. 50 CCNL vigente.

I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati, sentito il Comitato dei Garanti, che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Il Comitato ha durata triennale, non rinnovabile, ed è un collegio perfetto composto da tre componenti, nominati dall'Amministrazione e designati come segue:



successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso il Servizio Risorse Umane dell'Ente, attraverso formale comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito dei rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza devono essere trasmesse tempestivamente al Servizio Risorse Umane.

Successivamente le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici del Dipartimento risorse umane e organizzazione.

I dirigenti del Comune di Bisceglie hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue *pro capite*, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.g. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle OO.SS. sindacali rappresentative dell'Area della Dirigenza.

Le assemblee sindacali si potranno svolgere anche in modalità videoconferenza. Qualora richiesto, l'Amministrazione metterà a disposizione specifiche piattaforme. La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata al Servizio Risorse Umane, con preavviso di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle ore di partecipazione di ciascun dirigente e la conseguente segnalazione al Servizio Risorse Umane sono di competenza degli stessi dirigenti.

ART.8 – ORARIO DI LAVORO E BUONI PASTO

I dirigenti dell'Ente assicurano la loro presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa all'esigenze organizzative dell'Ente assicurando l'espletamento dei compiti e il raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Qualora la prestazione giornaliera sia pari o superiore ad ore 7, interrotta da una pausa, con prosecuzione del servizio, nelle ore pomeridiane, ai dirigenti spetta un buono pasto, sostitutivo della mensa del valore di € 7,00. La prestazione lavorativa dovrà risultare dalla rilevazione delle presenze meccanizzata (timbratura),



ART. 11 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

In attuazione dell'art. 31 CCNL 17.12.2020, 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, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

Il differenziale di cui al precedente comma è riconosciuto in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90% della retribuzione di posizione dell'incarico precedente ricoperto.

Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL AFL 2016/2018 del 17.12.2020 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo ed il terzo anno e cessa di essere corrisposto dal quarto anno successivo.

Il presente articolo non si applica nei casi previsti dall'art. 31, comma 6, del CCNL AFL del 17.12.2020.

ART. 12 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato con Decreto del Sindaco.

La percentuale del valore della posizione, per tutte le posizioni è definita a seguito di verifica annuale della disponibilità del Fondo, in relazione alle posizioni dirigenziali ricoperte, e ancora da ricoprire, e delle previsioni assunzionali del Piano triennale dei Fabbisogni.

Come previsto dall'art. 23 CCNL AFL 2019/2021, 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.



- comprensivo dell'anno di riferimento (valutazione attuale più valutazione relativa all'anno precedente);
- b) anzianità di servizio presso l'Ente;
 - c) anzianità anagrafica;
 - d) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - e) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente.

L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.

L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

In ogni caso detto incremento non può essere riconosciuto a dirigenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore a 96/100.

ART. 14 - CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PROFESSIONALI

La correlazione tra i compensi professionali di cui al presente contratto e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. e) del CCNL è stabilita nel rispetto dell'art. 9 D.L. n. 90/2014, come convertito dall'art. 1, comma 1, Legge n. 114/2014.

I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopraindicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale alla retribuzione di risultato, con le modalità e criteri di seguito indicati.

La corresponsione dei compensi professionali determinerà una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare la retribuzione di risultato con i compensi professionali, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni.

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 4.000,00	0%



del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

L'importo derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Per i giorni di effettiva sostituzione del Segretario Generale, al dirigente incaricato dal Sindaco dell'esercizio delle funzioni vicarie, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un compenso aggiuntivo pari al 15% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente stesso. Il suddetto compenso viene erogato in base alle risultanze della valutazione della performance validata dal N.I.V.

In caso di incarico conferito a dirigente dell'Ente di Responsabile Anticorruzione e per la Trasparenza (RPCT), di Responsabile della Transizione Digitale (RTD) e di Data Protection Officer (DPO) è prevista una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura massima del 10%.

ART. 16 – INCENTIVI ALLA MOBILITÀ TERRITORIALE DEL DIRIGENTE

Qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 52 del CCNL AFL 2016/2018, in materia di mobilità territoriale, con il contratto integrativo si concorda che al dirigente eventualmente interessato al processo di mobilità venga corrisposto uno specifico incentivo, una tantum, commisurato al valore di 4 mensilità della retribuzione di posizione minima previsto dall'Ente. Qualora il subentro si verifica in corso d'anno, si procederà al riproporzionamento del suddetto valore.

L'incentivo è corrisposto ad integrazione della retribuzione di risultato ed i relativi oneri sono posti a carico del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL AFL 2016/2018. La corresponsione avverrà al termine dell'esercizio di riferimento di norma con la retribuzione di risultato.

Qualora, successivamente e prima della scadenza del nuovo incarico, il rapporto di lavoro con l'ente ricevente cessi, per volontà del dirigente, anche a seguito di un nuovo processo di mobilità, è dovuta la ripetizione dell'incentivo.

ART. 17 - ONNICOMPRESIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le Parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL AFL del 16.07.2024, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque

CCDI AREA DIRIGENZA 2024/2026 - CCNL AFL 2019/2021 del 16.07.2024

RECALK
15
[Handwritten signatures]



dirigente neoassunto. Pertanto le parti promuovono l'attività di affiancamento tra dirigenti esperti e neoassunti, per favorire ed accelerare l'instaurarsi del rapporto di fiducia reciproca, nel quale il dirigente mentore contribuisce a trasferire al dirigente neoassunto la cultura e la missione dell'Amministrazione, anche nell'ottica di restituzione, e la consapevolezza dei ruoli da assolvere, con i criteri di cui all'art. 20 CCNL vigente.

Infine, le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con gli interessati e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

Al finanziamento delle attività di formazione si destina una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza, compatibilmente con i documenti finanziari, posto che ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Il piano annuale della Formazione per i Dirigenti è predisposto dal Segretario Generale sulla base delle proposte formulate dai Dirigenti, in relazione alla necessità di aggiornarsi tempestivamente in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Particolare rilievo dovrà essere dato alle necessità formative correlate al mutamento dell'incarico attribuito.

Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, su autorizzazione del Sindaco, previo parere non vincolante del segretario generale. In via di principio dovranno essere scelte soluzioni che riducano al massimo gli spostamenti, si da contenere le assenze dal servizio, ma anche i costi per viaggi, vitto ed alloggio.

Nel finanziamento di cui ai precedenti punti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche le spese per l'acquisizione della strumentazione necessaria (multimediale, pacchetti formativi ecc.).

I dirigenti sono, altresì, tenuti a partecipare ai percorsi formativi in tema di prevenzione della corruzione e



il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'Ente si esplica, altresì, attraverso la costante collaborazione dei dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dall'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. in tema di azioni positive.

Le Parti si impegnano a promuovere iniziative di welfare integrativo, a favore del personale destinatario del presente accordo, valutando la fattibilità e la sostenibilità economica delle proposte formulate in sede di O.P.I. tra quelle indicate all'art. 26 del CCNL AFL 2019/2021.

ART. 21 - LAVORO AGILE

Le Parti convengono che i dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smartworking.

Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito dei criteri definiti dal P.I.A.O., nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

I dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee guida dell'Ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

ART. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

In caso di dirigente in distacco sindacale è previsto il riconoscimento, oltre della retribuzione tabellare, nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non superiore al 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato



accerti la responsabilità.

Resta comunque ferma la possibilità per il personale di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'Amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

L'Amministrazione dovrà esigere dal dirigente o dal segretario eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 1.

Per i Segretari, la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza; analoga disciplina trova applicazione nelle ipotesi in cui il Ministero dell'interno o altra amministrazione si avvalgano dei segretari in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1 e 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

ART. 24 – COPERTURE ASSICURATIVE

L'Amministrazione stipula apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti e dei segretari autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.

Le polizze di cui al comma 1 sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge
CCDI AREA DIRIGENZA 2024/2026 - CCNL AFL 2019/2021 del 16.07.2024

R. ca. 21




risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

ART. 26 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

Allegato n. 1: Tabella Destinazione Risorse Fondo Area Dirigenza

FPCCIL
JK
DL



Allegato n. 1. Tabella Destinazione Risorse Fondo Area Funzioni Locali

DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA FUNZIONI LOCALI -
ANNO 2024

DESCRIZIONE	PERCENTUALE DI DESTINAZIONE	2024
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione CCNL 16/7/2024 art. 37 c. 4 Incremento trattamento economico fisso	83%	€ 239.059,99
CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato CCNL 17/12/20 art. 57 c. 3 Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato CCNL 11/12/2023 art 39 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	17%	€ 48.964,10
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	100%	€ 288.024,09

COMPENSI PROFESSIONALI AI DIRIGENTI PREVISTI DA PARTICOLARI
DISPOSIZIONI DI LEGGE E/O CONTRATTUALI COMUNE DI BISCEGLIE ANNO 2024

DESCRIZIONE	2024
	€ 0,00

FPCalc
AT PL