



**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**



dall'Organo di Revisione, giusta verbale n. 56 del 19.12.2024.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 278 del 19.12.2024 l'Amministrazione Comunale autorizzava il Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'Area della Dirigenza del Comune di Bisceglie 2024/2026, nonché all'Accordo per l'Annualità Economica 2024.

*Tutto ciò premesso,*

Oggi, 23 dicembre 2024, si sono riunite la Delegazione trattante di Parte Pubblica e la Delegazione trattante di Parte Sindacale, giusta convocazione del tavolo di Delegazione Trattante prot. n. 0081712 del 19.12.2024 e, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali, per il Triennio 2019/2021 del 16.07.2024, viene sottoscritto in via definitiva, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Funzioni Locali per il triennio 2024/2026, per l'Area della Dirigenza del Comune di Bisceglie, nonché l'Accordo per l'Annualità Economica 2024.

**Sono presenti per la Parte pubblica:**

- Presidente della Delegazione Trattante
- Componente

avv. Maria Concetta DIPACE  
dott.ssa Vicenza FORNELLI

**Sono presenti per la Parte Sindacale:**

- DIREL
- CISL FP Bari - BAT
- FP CGIL Bari
- UIL FPL
- U.N.S.C.P.

Antonio Cito  
Giovanni Stellacci  
Roberto Cannone  
ASSENTE  
ASSENTE



*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

ffcau  
A



Articolo 20 – Pari opportunità e benessere organizzativo

Articolo 21 – Lavoro Agile

Articolo 22 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Articolo 23 – Patrocinio Legale

Articolo 24 – Coperture assicurative

Articolo 25 – Verifica attuazione CCDI

Articolo 26 – Disposizioni finali e disapplicazioni

*Tabella n. 1– Ripartizione del Fondo risorse decentrate 2024*

FP CCIL  




## 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;



- il **dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino** (limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge e ai Servizi Demografici);
- il **dirigente della Ripartizione Pianificazione, Programmi, Infrastrutture**;
- il **dirigente dell'Area Ambiente e Tutela del Territorio**;
- **altri dirigenti designati dal Segretario** in caso di particolari necessità ed emergenze.

### ART. 3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione dell'Area 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.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso la Città metropolitana si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art. 35 CCNL AFL 2019/2021.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sullo stesso; si articola, a sua volta, in:

- Informazione;
- Confronto, nelle materie di cui all'art. 34 CCNL AFL 2019/2021;
- Organismo paritetico per l'innovazione in attuazione dell'art. 6 CCNL AFL 2019/2021.

L'O.P.I. è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile,



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:



- un Presidente con comprovata esperienza nel settore degli enti locali, designato di comune accordo dagli altri due membri. In caso di disaccordo la nomina sarà effettuata dal Presidente del Tribunale di Trani - Sezione Lavoro;
- un Rappresentante dell'Amministrazione scelto tra esperti di organizzazione e di pubblico impiego;
- un Rappresentante designato dalle OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le decisioni del Comitato sono assunte a maggioranza.

#### **ART. 6 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI**

La delegazione trattante di Parte pubblica a livello di contrattazione decentrata per l'Area della Dirigenza è stabilita con Deliberazione di Giunta Comunale, mentre la delegazione trattante di Parte sindacale è composta da:

- 1 o 2 esponenti delle rappresentanze sindacali aziendali eventualmente costituite per l'Area della Dirigenza dalle OO.SS. ammesse alle trattative per la sottoscrizione del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali;
- 1 o 2 rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area Funzioni Locali.

#### **ART. 7 - PREROGATIVE E AGIBILITA' SINDACALI**

La richiesta e l'autorizzazione all'effettuazione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali retribuiti e non retribuiti per i rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza fanno riferimento alla normativa contrattuale e alle disposizioni legislative vigenti nel tempo.

Nello specifico, i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali appartenenti all'Area della Dirigenza dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore assegnato annualmente all'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza con le modalità previste dal C.C.N.Q. del 04.12.2017 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia. Spettano inoltre ai suddetti rappresentanti sindacali permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista dal CCNQ del 04.12.2017 e



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),



in assenza dalla produzione di apposita autocertificazione.

#### **ART. 9 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL AFL del 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).

Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 15% del Fondo suddetto.

Per l'anno 2024, le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari al 17% dell'intero ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato.

Per gli anni 2025 e 2026 le risorse si intenderanno confermate, salve variazioni introdotte in sede di formale costituzione dei fondi riferiti a tali annualità.

Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art. 57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.

#### **ART. 10 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

La pesatura della posizione è determinata sulla base della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente dal Nucleo Indipendente di Valutazione delle Performance (N.I.V.).

FR CGIL



### **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.



Per effetto dell'art.4 bis D.L. n. 13/2023, convertito in Legge n.41/2023, attuativo della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle Pa e delle autorità sanitarie", Missione 1, componente 1 del PNRR, ai dirigenti si intendono affidati specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, aventi una incidenza, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. La descrizione di tale obiettivo, con relativi indicatori e target è contenuta nel PIAO, Sez. Valore Pubblico 2.2 Performance, a cui si rinvia, previo adeguamento dello SMIVAP.

#### **ART. 13 - DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel PIAO e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e s.m.i. e dal D.Lgs. n. 74/2017.

La retribuzione di risultato complessiva, determinata anche con riferimento agli incarichi *ad interim* e aggiuntivi non può superare il 35% della retribuzione di posizione annualmente percepita dal dirigente.

Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Ad una percentuale del 40% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento per eccesso o per difetto, che abbiano ottenuto una valutazione media annua più alta, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 4.

La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente, stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti,

FRCCIL  
A



- 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%



Da € 4.001,00 fino a € 6.000,00	20%
Da € 6.001,00 fino a € 8.000,00	30%
Da € 8.001,00 fino a € 10.000,00	40%
Da € 10.001,00 fino a € 20.000,00	50%
Superiore a € 20.000,00	Ulteriore 20% di decurtazione sulla quota parte di performance per ogni € 1.000,00

La quota relativa alla retribuzione di risultato viene riconosciuta annualmente solo a seguito della conclusione del processo di valutazione delle performance organizzative e individuali, secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente, e nei limiti determinati dalla completa verifica dei risultati raggiunti dal dirigente da parte dell'Organismo di valutazione.

I compensi indicati nella tabella di cui al comma precedente dovranno essere calcolati per competenza e non per cassa e sono applicati in modo progressivo a scaglioni.

#### **ART. 15 - INCARICHI AD INTERIM E INCARICHI AGGIUNTIVI**

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati in conformità all'ordinamento, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, e comunque dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo, ed in base alla risultanze della valutazione validata dal N.I.V. , un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Non possono essere attribuite più di n. 1 posizioni dirigenziali *ad interim* al medesimo dirigente.

Qualora l'incarico *ad interim* dovesse protrarsi oltre i sei mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL AFL 2019/2021 quanto previsto al precedente comma 1 si applica anche nel caso in cui l'incarico *ad interim* sia conferito al Segretario Generale dell'Ente. Tale importo è posto a carico



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 - ONNICOMPENSIVITA' 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

FPCCAL  
[Handwritten signature]



collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 CCNL 17.12.2020, garantendo comunque una quota, pari al 95% a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione e nella misura del restante 5%, al Fondo per la retribuzione di posizione e risultato della Dirigenza all'Ente di appartenenza.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, commi 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

#### **ART. 18 - FORMAZIONE DEI DIRIGENTI**

Le parti convengono che la formazione dei dirigenti del Comune di Bisceglie costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

Il Comune di Bisceglie assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

A tale proposito, ai dirigenti è affidato un ruolo centrale nel processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro mediante la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione, già avviato nell'Ente, sia come fruitori di alta formazione in materia, sia come facilitatori dell'aggiornamento del personale assegnato.

Nel contesto dei suddetti processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, le parti condividono altresì l'importanza di realizzare interventi a favore dello scambio delle conoscenze, competenze ed esperienze maturate nel tempo dalla dirigenza già in servizio a favore del personale

FRCAL  
[Handwritten signature]



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, sì 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



trasparenza dell'azione amministrativa secondo le previsioni degli specifici piani e le direttive del Segretario Generale, nella veste di responsabile.

#### **ART. 19 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. n. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

L'Ente predispone opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvede, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti, compatibilmente con le problematiche connesse con la sostenibilità finanziaria di bilancio.

Le Parti, alla presenza degli RLS e del RSPP, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione e la programmazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Negli incontri di cui al precedente comma, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Ente.

I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare l'epidemia nei luoghi di lavoro loro assegnati.

#### **ART. 20 - PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO E WELFARE INTEGRATIVO**

Le Parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Le Parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dirigenti verso



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



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 disposizioni di legge.

#### **ART. 23 - PATROCINIO LEGALE**

Ai sensi dell'art. 24 del CCNL AFL 2029/2021, l'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente e del Segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente e il segretario, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'Amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.

Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. Le amministrazioni possono concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che



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*

*FR CAIL* 21  
*[Signature]*



all'assicurazione obbligatoria. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.

L'Amministrazione garantisce, con oneri a proprio carico, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i destinatari del presente CCNL, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 24 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Ai fini della stipula, l'Amministrazione può associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Ai fini della scelta della società di assicurazione l'Amministrazione può indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

L'Amministrazione, nella persona del Segretario Generale, rende note al personale e ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL AFL del 16.07.2024, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa.

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. 25 - VERIFICA ATTUAZIONE CCDI**

Le Parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente CCDI, mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.

Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle  
*CCDI AREA DIRIGENZA 2024/2026 - CCNL AFL 2019/2021 del 16.07.2024*

*FPcaul*



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**

fpaic  
✶



FP caic  




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
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO</b>	<b>100%</b>	<b>€ 288.024,09</b>

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

DESCRIZIONE	2024
	€ 0,00

FPCALC