



COMUNE DI SASSARI

Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI SASSARI PER IL TRIENNIO 2024 - 2026

L'anno **2024**, il giorno **13** del mese di **Dicembre**, alle ore **9.00**, presso la sede di Palazzo Ducale del Comune di Sassari, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **Delegazione di Parte pubblica**, nella persona del Presidente:

Dott. Claudio Castagna

- la **Delegazione di Parte sindacale**

OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.:

_____ FEDIRETS

_____ CISL

_____ FP CGIL

_____ UIL FPL

_____ U.N.S.C.P.

Componenti R.S.A:

per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dirigente.

INDICE

- Art. 1 – Ambito di applicazione e durata
- Art. 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
- Art. 3 – Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 4 – Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 6 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 7 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
- Art. 8 – Incarichi ad interim
- Art. 9 – Integrazione della retribuzione di risultato
- Art. 10 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
- Art. 11 – Onnicomprensività del trattamento economico
- Art. 12 – Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero
- Art. 13 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica
- Art. 14 – Disposizioni finali



UIL FPL
 

FP CIL


Art. 1

(Ambito di applicazione e durata)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale di qualifica dirigenziale dipendente del Comune di Sassari. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i dirigenti in servizio presso l'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Dlgs 267/2000, ivi compreso il personale comandato.
2. Il presente contratto ha durata triennale e concerne il periodo temporale 1° Gennaio 2024 – 31 Dicembre 2026 e sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.
3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla data di sottoscrizione di quello successivo.
4. Le parti si riservano la revisione e/o integrazione qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati nel presente CCDI..

Art. 2

(Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha durata triennale e ha per oggetto tutte le materie di cui all'art. 35, comma 1, del CCNL del 16 luglio 2024 demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il CCDI si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia conclusa la procedura di cui all' art. 8 del vigente C.C.N.L. e sia firmato:

a) per la Parte pubblica dal Presidente della Delegazione trattante;

b) per la Parte sindacale:

- dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- dalla R.S.A..

Art. 3

(Interpretazione autentica delle clausole controversie)

1. Dato atto che:

- a) "le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non

FP CUI
PROM

possono essere applicate" (Art. 40, comma 3 del D.Lgs 165/2001);

b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano, su richiesta, per definire, consensualmente il significato delle stesse. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4

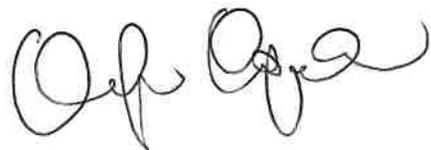
(Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato)

1. Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è determinato annualmente dall'Amministrazione secondo le modalità previste dall'art. 57 del C.C.N.L. Funzioni locali – Area della Dirigenza sottoscritto il 17 Dicembre 2020 come integrato dalle disposizioni di cui all'art. 39 del C.C.N.L. Funzioni locali – Area della Dirigenza sottoscritto il 16 Luglio 2024 e nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in tema di spesa del personale.

Art. 5

(Criteri generali per la ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato)

A) - Retribuzione di posizione



1. Le Parti, preso atto delle disposizioni di cui all'art. 42 del C.C.N.L. Funzioni locali – Area della Dirigenza sottoscritto il 16 Luglio 2024 confermano che l'Amministrazione procede alla differenziazione dei valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa, tenendo conto dell'effettiva complessità e delle responsabilità connesse a ciascuna posizione dirigenziale.

2. I criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, come previsto dall'art. 34 del vigente C.C.N.L., sono oggetto di confronto con le OO.SS. firmatarie del contratto.

3. Conseguentemente, sulla base dell'incarico conferito e delle risultanze derivanti dalla graduazione delle posizioni dirigenziali come determinata dall'Amministrazione, al dirigente viene riconosciuto il valore economico previsto negli atti adottati dall'organo di governo dell'Ente.

4. Ai fini dell'applicazione di tale istituto, l'Amministrazione a seguito della costituzione del Fondo di cui all'art. 5, provvede annualmente, con apposito Accordo in sede di contrattazione decentrata, a quantificare l'entità delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 37, comma 6 del vigente C.C.N.L. che fissa la misura minima e massima per la retribuzione di posizione.

FP cui
P. A. M.



5. Le complessive risorse da destinare alla retribuzione di posizione sono determinate nella misura necessaria all'erogazione di tale istituto secondo le modalità stabilite dall'Amministrazione in applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali in coerenza con i valori assegnati a ciascuna posizione.

A) - Retribuzione di risultato

5. Le parti, preso atto che la disposizione di cui all'art. 57, comma 3 del C.C.N.L. del 17 Dicembre 2020 – la quale ha fissato la misura minima del 15% delle complessive risorse del Fondo da destinare alla retribuzione di risultato – non è stata disapplicata né sostituita dal vigente C.C.N.L., concordano che alla retribuzione di risultato siano destinate risorse in misura non inferiore al 22% del Fondo stesso.

6. Al finanziamento di tale istituto sono destinate anche le risorse derivanti dalla mancata utilizzazione integrale di quelle previste per il finanziamento della retribuzione di posizione per il medesimo anno.

7. Qualora nello stesso anno non sia oggettivamente possibile assegnare dette risorse alla retribuzione di risultato, le stesse sono assegnate una tantum ad incrementare le risorse del Fondo dell'anno successivo e destinate ad incrementare quelle per il finanziamento della retribuzione di risultato.

Art. 6

(Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato)

1. La retribuzione di risultato rappresenta la componente del Fondo destinata ad incentivare la performance organizzativa e individuale del personale dirigenziale.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono attribuite ai dirigenti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e saranno corrisposte agli stessi soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione, come previsto dal Regolamento per la gestione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale vigente nell'Ente, successivamente all'approvazione della Relazione sulla Performance.

3. In nessun caso può essere attribuita la retribuzione di risultato in assenza di una valutazione positiva conseguita in applicazione delle disposizioni adottate dall'Ente nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Le Parti, al fine di valorizzare il merito e i risultati perseguiti dai singoli dirigenti, in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri e di trasparenza in relazione anche alle risorse impiegate per il loro perseguimento, concordano che nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato le stesse siano ripartite secondo le seguenti modalità:

a) in misura non inferiore al 20% alla performance organizzativa di Ente secondo le modalità previste nel vigente Regolamento sopra richiamato;

b) la restante parte dell'80% alla performance individuale del dirigente all'interno della quale rientra anche la performance organizzativa della struttura affidata alla direzione del dirigente.

5. La retribuzione di risultato da riconoscere a ciascun dirigente è data dal prodotto del

FP CHIL
P. P. P.

U. P. P.
P. P. P.

P. P. P.

P. P. P.

P. P. P.

valore economico per punto e il punteggio di valutazione conseguito da ciascun dirigente. Il valore economico per punto è ottenuto dal rapporto delle complessive risorse destinabili alla retribuzione di risultato e la sommatoria dei punteggi conseguiti dai singoli dirigenti.

Art. 7

(Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato)

1. Le Parti, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 23 del C.C.N.L. del 16 Luglio 2024, che disciplinano la maggiorazione della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa e individuale vigente nell'Ente, concordano di stabilire la maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro - capite delle stesse risorse destinate alla retribuzione di risultato.

2. La maggiorazione di cui al comma 1, può essere riconosciuto fino al 10% massimo dei dirigenti in servizio nell'ente nell'anno di riferimento arrotondato all'unità nel caso di rapporto con coefficiente superiore allo 0,5.

3. Al fine di erogare il premio di cui al comma 1, prima di procedere all'attribuzione dell'importo individuale di retribuzione di risultato vengono accantonate le risorse necessarie costituendo due budget finanziari:

- a) Budget ordinario per la retribuzione di risultato da destinare a tutto il personale dirigente, secondo le modalità previste al comma 4, lett. a) e b) dell'art. 6 del presente CCDI: Fondo per la Performance Organizzativa di Ente e Fondo per la Performance individuale e di settore;
- b) Budget per la differenziazione della retribuzione di risultato da destinare al personale dirigente che ha conseguito le valutazioni più elevate, come risultanti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale vigente nell'Ente, calcolato sulle complessive risorse destinate alla retribuzione di risultato.

4. Al fine di erogare gli importi del Budget per la differenziazione della retribuzione di risultato, il Settore competente in materia di Organizzazione e Gestione RR.UU., a seguito della ricezione delle valutazioni dei dirigenti trasmessa dal Direttore Generale, provvede a riconoscere la maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente.

5. Si stabilisce che la maggiorazione della retribuzione di risultato sia attribuita ai dirigenti che hanno conseguito una valutazione complessiva annuale non inferiore al 99% del punteggio massimo previsto nella scheda di valutazione.

6. Qualora nella predisposizione della graduatoria finale risultino dirigenti ex aequo, si concorda che la maggiorazione sia riconosciuta, sempre nel rispetto della misura del 10% dei dirigenti, tenendo conto dei seguenti criteri di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente; *vic fcl*
- b) non aver mai percepito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente;
- d) anzianità anagrafica.

7. Qualora nell'anno di riferimento non sia possibile procedere alla differenziazione della retribuzione di risultato per effetto di valutazioni individuali inferiori al 99% del punteggio

*FPCGIL
M. G. M. M.*

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

massimo, le somme non spese concorrono ad incrementare le risorse per la retribuzione di risultato per l'anno successivo.

Art. 8

(Incarichi ad interim)

1. Le Parti, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 40 del C.C.N.L. del 16 luglio 2024, stabiliscono che al dirigente al quale sia formalmente conferita la copertura di un'altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, sia riconosciuto – a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione – un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale interessata alla sostituzione.
2. La retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim è riconosciuta soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione, come previsto dal Regolamento per la gestione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale vigente nell'Ente, successivamente all'approvazione della Relazione sulla Performance.
3. Al fine di erogare la retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim, prima di procedere all'attribuzione dell'importo individuale di retribuzione di risultato, vengono accantonate le necessarie risorse nella misura prevista al comma 1.
4. La retribuzione di risultato da riconoscere al dirigente è determinata secondo le modalità previste all'art. 6, comma 5 sulla base della valutazione conseguita per la direzione del settore assegnato ad interim.
5. Qualora la valutazione conseguita per la direzione del settore ad interim non consenta l'integrale utilizzo delle risorse accantonate per tale finalità, le somme non spese concorrono ad incrementare le risorse per la retribuzione di risultato per l'anno successivo.

Art. 9

(Integrazione della retribuzione di risultato)

1. Le Parti, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 35, comma 1, lett. c) del C.C.N.L. del 16 luglio 2024, stabiliscono che al dirigente possano essere erogati ulteriori compensi, a titolo di retribuzione di risultato, nei casi in cui sia conferito uno dei seguenti incarichi:
 - a) responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT),
 - b) responsabile della transizione digitale (RTD);
 - c) responsabile di data protection officer (DPO).
2. Gli ulteriori compensi di cui al comma 1 sono erogabili a condizione che gli incarichi stessi non costituiscano attività assegnate alla *mission* del settore come declinate dalla macrostruttura adottata dall'ente.
3. Al finanziamento dei compensi per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 sono destinate quota parte delle risorse destinate alla retribuzione di risultato da determinarsi annualmente in sede di Accordo annuale per l'utilizzo delle risorse del Fondo nella misura massima del 2% delle risorse destinate a risultato al netto di quelle già destinate alla differenziazione della retribuzione di risultato.

FP CHIL
Prestari

unfll
Delfo

Stampa

Handwritten signatures

3. Gli ulteriori compensi di cui al comma 1 sono erogati annualmente a consuntivo in relazione al periodo di copertura dell'incarico.

Art. 10

(Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo)

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 16.07.2024 le Parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dirigenti può contribuire a migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza all'ente.

2. In applicazione alle disposizioni di cui al comma 1 le Parti individuano i seguenti benefici a favore dei propri dirigenti:

a) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

b) polizze sanitarie integrative delle prestazioni rese dal servizio sanitario nazionale;

c) contributo per spese mediche sostenute per ogni figlio, dietro presentazione di fatture, ricevute fiscali, ticket sanitari attestanti le spese sostenute con generalità del fruitore, escluse le spese farmaceutiche e per trattamenti estetici.

d) anticipazioni di stipendio a favore dei propri dipendenti che si trovino nella necessità di affrontare spese urgenti e indifferibili;

3. Per le finalità di cui alla lett. a), b) e c) la concessione dei benefici è effettuata nei limiti delle specifiche risorse che, in sede di contrattazione annuale per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo, saranno destinate al welfare integrativo nel rispetto di quanto previsto al comma 2 dello stesso art. 26. Per le stesse finalità in sede di contrattazione decentrata annuale viene stabilita anche la quota di risorse da destinare a ciascuna finalità. Complessivamente tali risorse devono comunque assicurare il rispetto della previsione di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

4. Qualora nell'anno di riferimento la quota parte di risorse destinata al welfare integrativo non sia interamente spesa, la stessa è riportata all'anno successivo e destinata alla medesima finalità.

5. Per le finalità di cui alla lett. d) l'anticipazione di stipendio è effettuata nei limiti dell'importo netto di tre mensilità ordinarie a seguito di un'istanza scritta del dirigente con la quale viene indicata la spesa urgente e indifferibile, lo stato di difficoltà che ne impedisce l'ordinaria sostenibilità e la modalità di rimborso che avverrà mediante trattenute mensili a valere sulle competenze stipendiali a decorrere dal mese successivo alla liquidazione per un massimo di sei rate.

6. Il settore Gestione RR. UU. verifica la sussistenza delle condizioni e provvede alla liquidazione dell'importo richiesto in occasione delle liquidazioni delle competenze mensili o, se ricorre la necessità e l'urgenza, anche in un momento diverso.

7. Il beneficio di cui alla lett. d) del comma 2, non può essere richiesto dallo stesso dipendente per più di una volta all'anno.

FP CUIL
Pellegrini

UIC FPL
De Rosa

M

Art. 11

(Onnicomprensività del trattamento economico)

1. Ai sensi dell'art. 43 del vigente C.C.N.L. del 16 luglio 2024 e dell'art. 24, comma 3 del D.Lgs. 165/2001, il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera integralmente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. I compensi riconosciuti ai dirigenti per gli incarichi conferiti in ragione del loro ufficio o comunque collegati alla rappresentanza di interessi dell'Ente o riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta, concorrono ad integrare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 57 del C.C.N.L. del 17 dicembre 2020:
3. Dei compensi derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività una quota non inferiore all'80% degli stessi è attribuita, a titolo di retribuzione di risultato, al dirigente che ha reso la prestazione.
4. Al dirigente, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge nella misura e nelle modalità previste negli atti adottati dall'Ente (Deliberazioni e/o Regolamenti).
5. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 12

(Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero)

1. Le Parti, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 35, comma 1, lett. f), del C.C.N.L. del 16.07.2024, e in conformità a quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II^a del 7.5.2002, individuano le seguenti posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero:

- a) dirigente del servizio di stato civile e del servizio elettorale. Per quest'ultimo limitatamente agli adempimenti elettorali;
- b) dirigente della Polizia locale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico e di protezione civile;
- c) dirigente del settore ambiente per quanto attiene la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- d) dirigenti del settore bilancio e organizzazione e gestione RR.UU. limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 22 del mese;
- f) dirigente del settore infrastrutture della mobilità con particolare riferimento al servizio di manutenzione stradale.

FP 6412
Pelloni

un fbc
Def. Caga

Man

Art.13

(Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica)

1. Secondo le disposizioni di cui all'art. 31 del C.C.N.L. del 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'amministrazione, 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.
2. Le parti concordano che, dato il valore della retribuzione di posizione in godimento e quello collegato al nuovo incarico, al dirigente interessato è riconosciuto un differenziale tra i valori di posizione determinato secondo le seguenti modalità:
 - a) 100% dello scarto fino al compimento del primo anno di incarico;
 - b) 90% dello scarto per il secondo anno;
 - c) 80% dello scarto per il terzo anno e fino alla scadenza dell'incarico.
3. Il differenziale di cui ai commi 1 e 2, è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il differenziale di cui ai commi 1 e 2, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, viene rideterminato nella misura del 30% e si riduce progressivamente nei due anni successivi alla scadenza dell'incarico precedente nella misura di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui ai commi 1, 2 e 3 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nel rispetto di quanto previsto all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art.14

(Disposizioni finali)

1. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo si rinvia al vigente CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente.
2. Dalla data di sottoscrizione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi

FP CCNL
P. Bellini

UUTPL
Def. Agre
G. Campi

non compatibili con il presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le Parti, tenuto conto che il CCDI è stato sottoscritto in data **28.11.2024** concordano che le seguenti norme trovino applicazione con le seguenti decorrenze:

- Art. 7 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato a decorrere dalle prestazioni riferite all'annualità 2025;
- Art. 8 – Incarichi ad interim a decorrere dal 1° Gennaio 2025 per gli incarichi in essere e per quelli di nuovo conferimento.

Sono allegati al presente CCDI i seguenti Accordi:

Accordo relativo alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato per l'annualità 2024, ai sensi dell'art. 39 del vigente CCNL.

FP CGIL
Pfeblon

UIL FPL
Cef Ave