



**Comune di Livorno**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
2022-2024  
(CCDI)**

***PER IL PERSONALE DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI LIVORNO***

***ACCORDO***

# Indice

<b>Premesse di ordine generale.....</b>	<b>Pg. 4</b>
<b>Titolo I – Disposizioni Generali</b>	
<b>Articolo 1.....</b>	<b>Pg. 5</b>
Campo di applicazione e durata	
<b>Articolo 2.....</b>	<b>Pg. 5</b>
Interpretazione autentica	
<b>Articolo 3 .....</b>	<b>Pg. 5</b>
Ambito degli istituti oggetto disciplinati a livello di contrattazione integrativa ex. art. 45 del CCNL 17/12/2020 (art.8 comma 1 CCNL 17/12/2020)	
<b>Titolo II – Disposizioni sugli Istituti Normativi</b>	
<b>Articolo 4 .....</b>	<b>Pg. 6</b>
Personale esonerato dallo sciopero (art. 45 comma 1 lett. f) CCNL 17/12/2020)	
<b>Titolo III– Disposizioni sugli Istituti Economici</b>	
<b>Articolo 5.....</b>	<b>Pg. 6</b>
Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45 comma 1 lett. a) e b) CCNL 17/12/2020)	
<b>Articolo 6.....</b>	<b>Pg. 7</b>
Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 e 45 comma 1 lett, b) CCNL 17/12/2020)	
<b>Articolo 7.....</b>	<b>Pg. 7</b>
Definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi ad interim ex. art. 58 del CCNL 17/12/2020 e per il ruolo di RPCT (art. 45 comma 1 lett. c) CCNL 17/12/2020)	
<b>Articolo 8.....</b>	<b>Pg. 8</b>
Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all’art. 32 (art. 45 comma 1 lett. d) CCNL 17/12/2020)	
<b>Articolo 9.....</b>	<b>Pg. 8</b>
Compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-segretario generale) da remunerare come retribuzione di risultato (art. 45 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020)	

**Articolo 10..... Pg. 8**  
Compensi per incarichi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge ex. 60, comma 2 – incentivi IMU-TARI  
(art. 45 comma 1 lett. e) CCNL 17/12/2020)

**Articolo 11..... Pg. 9**  
Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31  
(artt. 31 e 45 comma 1 lett. g) CCNL 17/12/2020)

**Articolo 12.....Pg. 9**  
Personale in distacco sindacale  
(art. 45 comma 1 lett. i) e 61 CCNL 17/12/2020)

**Articolo 13.....Pg. 10**  
Clausola programmatica e finale

**DICHIARAZIONI CONGIUNTE AL CCDI.....Pg. 11**

**Dichiarazione congiunta n. 1**

**Dichiarazione congiunta n. 2**

**Dichiarazione congiunta n. 3**

**Dichiarazione congiunta n. 4**

**Dichiarazione congiunta n. 5**

## Premesse di ordine generale

a) In data 29/12/2021 è stato sottoscritto definitivamente il 2<sup>^</sup> accordo stralcio al CCDI 2021 relativamente alla disciplina di alcune materie previste dall'art. 45 del CCNL 17/12/2020 relativo all'Area Funzioni Locali triennio 2016-2018 per l'anno 2021;

b) In data 15/11/2022 la Giunta Comunale con decisione n. 279 ha autorizzato una bozza di preintesa di accordo al CCDI 2022-2024 relativo al personale dirigente del Comune di Livorno in conformità ai contenuti del CCNL 17/12/2020 relativo all'Area Funzioni Locali triennio 2016-2018.

c) Alla luce degli esiti di un incontro preparatorio al CCDI svoltosi con le sigle sindacali CGIL e DIREL in data 1 dicembre u.s., è stata predisposta una ulteriore bozza di preintesa con la quale sono state apportate modifiche all'articolo 5 ed all'articolo 6, relativamente alla percentuale di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato e sulle modalità di calcolo; sono state inoltre aggiunte n. 5 dichiarazioni congiunte relative ai reciproci impegni fra parte datoriale e parti sindacali;

d) La parte datoriale fa presente dell'avvenuta costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ex. art. 57 del CCNL 17/12/2020 come da determina n. 6895 del 21/10/2022, certificata dall'organo di revisione in data 24/10/2022;

e) In data 21/12/2022 è stata sottoscritta la pre-intesa al CCDI 2022-2024;

f) La Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 851 del 30/12/2022 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto CCDI 2022-2024, alla luce del parere favorevole di certificazione espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sulla base del combinato disposto di cui all'art. 8, comma 6, del CCNL 17/12/2020 e art. 40-bis c. 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1**

#### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali (periodo 2016-2018) – d'ora in avanti CCNL – si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Amministrazione.
2. La durata è triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione delle Parti e comunque conserva la sua efficacia, presso l'Ente, fino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge incompatibili e/o in contrasto, nuovo CCNL, o espressa richiesta delle OO.SS. di aggiornamento o integrazione. In tale ultimo caso la procedura per le modifiche è la medesima prevista nel CCNL per l'approvazione del contratto integrativo.
3. Il presente contratto si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL di cui sopra – “Sezione Dirigenti”. La materia di cui al menzionato art. 45 comma 1 lettera a) è negoziata con cadenza annuale e, sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Articolo 2**

#### **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e, in tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla medesima procedura prevista nel CCNL per l'approvazione del contratto integrativo.

### **Articolo 3**

#### **Ambito degli istituti oggetto disciplinati a livello di contrattazione integrativa ex. art. 45 del CCNL 17/12/2020 (art.8 comma 1 CCNL 17/12/2020)**

1. Le Parti con il presente accordo, convengono di dare applicazione ai seguenti istituti ex. art. 45 del CCNL 17/12/2020, per come espressamente disciplinati nei relativi articoli:
  - a) criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
  - b) differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ex. art. 30;
  - c) definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi attribuiti ad interim ex. art. 58 del CCNL 17/12/2020;
  - d) criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo;
  - e) compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-Segretario generale) e per il ruolo di RPCT da remunerare come retribuzione di risultato ex. 45, c. 1 lett. b);
  - f) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge erogati ex. art. 60, comma 2 del CCNL;

- g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
- h) criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

## ***TITOLO II - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI***

### **Articolo 4**

#### **Personale esonerato dallo sciopero (art.45 comma 1 lett. f) CCNL 17/12/2020)**

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale Autonomie locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
  - Dirigenti del Settore Organizzazione e Controllo limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
  - Dirigenti responsabili della Protezione Civile comunale per attività collegate a misure di prevenzione e protezione della tutela fisica dei cittadini in particolare in caso di fenomeni atmosferici avversi e/o a rischio idrogeologico e sismico;
  - Dirigenti/Responsabili della Segreteria Generale, del Settore Anagrafe e Demografico e Dirigenti dei Settori tecnici con riguardo ad adempimenti elettorali in corso;
  - Comandante con profilo di vigilanza della Polizia Locale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
  - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali ex. art. 1 L. 146/90 e ss.mm.ii., per come meglio declinati negli accordi quadro collettivi vigenti, nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni relative.

## ***TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI***

### **Articolo 5**

#### **Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e determinazione della retribuzione di risultato (art. 45 comma 1 lett. a) CCNL 17/12/2020)**

1. L'Ente costituisce annualmente un Fondo, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nella struttura organizzativa.
2. Il Fondo suddetto è costituito con le risorse di cui all'art. 57 comma 2 del CCNL e dette risorse sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. Ogni anno le Parti definiscono il criterio del riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, fermo restando che a retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse del Fondo.
3. La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva in cui la posizione si colloca in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Ente.
4. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione individuale della performance, secondo il sistema in essere presso l'Ente e la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge, solo a seguito del conseguimento di valutazione positiva.

5. Si conviene, dato l'avvenuto pagamento delle retribuzioni di posizione fino al mese di dicembre e 13<sup>a</sup> mensilità, di destinare alla retribuzione di risultato per l'anno 2022 la percentuale del 27,58% del Fondo della dirigenza, parte fissa.
6. Le parti danno atto che eventuali risorse non utilizzate a fine 2022 per la retribuzione di posizione, incrementano per il medesimo anno le risorse destinate alla retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL 17/12/2020.
7. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
8. Per ciò che concerne l'eventuale clausola di salvaguardia delle retribuzione di posizione, si fa espresso rinvio all'articolo 11.
9. Le parti danno atto che entro il 31 gennaio ed il 30 novembre di ogni anno, saranno contrattate con appositi accordi, le risorse da ripartire fra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nell'anno di riferimento.

## **Articolo 6**

### **Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 e 45 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020)**

1. Nell'ambito di quanto previsto al precedente art. 5, punto 4, al 15% dei dirigenti (con arrotondamento all'unità superiore) che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione in essere presso l'Ente (determinato dal grado di raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa) è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato.
2. Il budget complessivo da destinare a tale finalità si calcola operando una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato derivante dalla performance individuale, da suddividere tra il numero di dirigenti aventi diritto alla maggiorazione del premio.
3. Nel caso in cui nell'Ente l'effettiva erogazione di una quota delle risorse annuali del Fondo di cui all'art. 57 comma 2 lettera d) del CCNL venga correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi annuali, oggettivamente misurabili, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente stesso nel suo complesso, la maggiorazione che precede è definita nel minor valore del 20%.
4. L'applicazione di tale istituto decorre dalla valutazione della performance dell'anno 2023.
5. Il finanziamento della differenziazione del premio individuale trova copertura nell'ambito della percentuale da destinare alla retribuzione di risultato di cui al precedente articolo 5.

## **Articolo 7**

### **Definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi ad interim ex. art. 58 del CCNL 17/12/2020 e ruolo RPCT (art. 45 comma 1 lett. c) CCNL 17/12/2020)**

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata, conformemente all'ordinamento dell'Ente, la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, per il periodo compreso dalla data di affidamento dell'incarico al termine dello stesso, un importo del valore del 30% del valore economico della retribuzione di posizione annua prevista per la posizione dirigenziale sostituita, parametrata alla durata della sostituzione.
2. Nel caso di incarichi ad interim plurimi, il valore economico è ugualmente determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale sostituita.
3. Gli incarichi ad interim, stante il loro carattere di temporaneità, di norma non possono avere una durata superiore a 180 gg. di calendario.

4. Per ciò che concerne l'eventuale remunerazione aggiuntiva a titolo di retribuzione di risultato per l'incarico di RPCT, si conviene di confermare la validità del precedente accordo stralcio al CCDI 2021 sottoscritto in data 30/12/2021.

## **Articolo 8**

### **Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32**

**(art. 45 comma 1 lett. d) CCNL 17/12/2020)**

1. L'art. 32 del CCNL prevede la possibilità della definizione, in sede di contrattazione integrativa di cui al presente atto, di criteri per la formulazione di welfare integrativo con individuazione delle tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Le Parti del presente contratto si riservano al momento di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra ad approfondimenti, svolti in collaborazione, delle possibilità e opportunità da disciplinare e delle risorse da destinarvi secondo quanto indicato dal comma 2 del suddetto art. 32 del CCNL. All'esito degli approfondimenti e di un costruttivo confronto tra le Parti, le stesse convengono sin d'ora che potrà eventualmente procedersi alla previsione di quanto al comma 1 mediante accordo accessivo e integrativo del presente contratto.
3. Fino all'eventuale accordo di cui al comma precedente, non potranno essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL per welfare integrativo anche a scopo di accantonamento di futuri impieghi.

## **Articolo 9**

### **Compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-segretario generale) da remunerare come retribuzione di risultato**

**(art. 45 comma 1 lett, b) CCNL 17/12/2020)**

1. Le parti confermano la validità dell'accordo stralcio al CCDI 2021/2023 sottoscritto in data 13/12/2021, la cui efficacia è stata peraltro già confermata dall'articolo 7 del 2<sup>a</sup> accordo stralcio al CCDI 2021, definitivamente sottoscritto in data 30/12/2021.

## **Articolo 10**

### **Compensi per incarichi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge (da remunerare come retribuzione di risultato aggiuntiva ex. 60, comma 2) – Incentivi IMU-TARI**

**(art. 45 comma 1 lett, e) CCNL 17/12/2020)**

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Le parti convengono di attribuire a titolo di incentivi IMU/TARI per l'anno 2022 e per le annualità 2023-2024 al Dirigente competente, ai sensi dell'art.1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n.145, un importo massimo di € 3.500,00, da erogarsi solo al verificarsi della sussistenza dei presupposti giuridici previsti dalla norma *de qua*, previa validazione del raggiungimento dei risultati conseguiti relativi al Progetto Tributi da parte del N.d.V. e successiva deliberazione della Giunta Comunale.
3. Viene confermata, per quanto non espressamente modificato con il presente accordo, la validità del 2<sup>a</sup> accordo stralcio al CCDI 2022 sottoscritto in data 30/12/2021.



## **Articolo 11**

### **Criteria e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 (artt. 31 e 45 comma 1 lett. g) CCNL 17/12/2020)**

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione secondo quanto previsto ai successivi commi.
2. Nel rispetto di quanto previsto ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 31 del CCNL, il differenziale di posizione di cui al precedente comma:
  - è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 100% di quella connessa al precedente incarico fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore;
  - nei due anni successivi alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore inizialmente attribuito si riduce di un terzo il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno;
  - cessa di essere corrisposto dal terzo anno successivo alla scadenza del precedente incarico.
3. 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 inferiore se il dirigente ha conseguito una valutazione negativa riferita al risultato della performance del secondo anno precedente a quello corrente al momento di affidamento del nuovo incarico.
4. Tale importo viene prioritariamente accantonato fra le risorse del fondo previste per la retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione, di cui al precedente punto 1., fino alla cessazione della sua corresponsione triennale.
5. Una volta cessato l'accantonamento, le risorse ritornano nella disponibilità del trattamento accessorio finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato.

## **Articolo 12**

### **Personale in distacco sindacale (art. 45 comma 1 lett. i) e 61 CCNL 17/12/2020)**

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale dell'Ente in distacco sindacale si compone:
  - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
  - b) di un elemento di garanzia della retribuzione pari al 60% 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 con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 dell'art. 61 del CCNL, a natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive attribuite all'interessato; pertanto non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
4. La disciplina di cui al presente articolo si applica, presso l'Ente, dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

## **Articolo 13**

### **Clausola programmatica e finale**

1. Le parti convengono che, per quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo, continuano ad applicarsi gli accordi precedenti tuttora vigenti e non contrastanti con le disposizioni del CCNL 17/12/2020, quali ad esempio l'accordo dell'11/04/2017 per la regolamentazione dei compensi professionali agli avvocati, c.d. "propine" da corrispondere ai dirigenti-Avvocato (riferimento art. 45, comma 2, lett. f) del CCNL 17/12/2020).

## **DICHIARAZIONI CONGIUNTE AL CCDI**

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Le parti ritengono necessaria la sottoscrizione di apposito protocollo per la disciplina del sistema delle relazioni sindacali, da sottoscrivere unitariamente con le organizzazioni sindacali del comparto, per definire le modalità ed i tempi per la partecipazione (informazione e confronto) e la contrattazione generale, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

Le parti, nel confermare la disciplina prevista dall'art. 13 del CCNL 17/12/2020 relativamente all'orario di lavoro del dirigente, confermano che per l'erogazione del buono pasto deve essere assicurata una presenza effettiva in servizio, con timbratura mattutina e pomeridiana in uscita dopo le ore 16:00.

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Le parti si impegnano a definire, attraverso apposito confronto, le linee guida sulla formazione professionale ex art. 51 del CCNL 17/12/2020 ed a destinare almeno il 2% del monte salari della dirigenza, con un budget appositamente destinato per i dirigenti.

### **Dichiarazione congiunta n. 4**

Le parti si impegnano a definire entro il mese di febbraio 2023 le procedure e i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 44 comma 1, lett. f) del CCNL 17/12/2020.

### **Dichiarazione congiunta n. 5**

Le parti si impegnano a ridefinire la percentuale rispetto al valore previsto all'art. 12 c. 1 lett b) del presente accordo.

Letto, firmato e sottoscritto in Livorno il 30/12/2022

Il Presidente della Delegazione Trattante  
di parte datoriale  
(Dr. Nicola Falleni) - Firmato

Il Presidente della Delegazione Trattante  
di parte sindacale  
(Dr. Alessandro Parlanti) - firmato

Per il Sindacato CGIL - firmato

\_\_\_\_\_

Per il Sindacato CISL - firmato

\_\_\_\_\_

Per il Sindacato UIL FPL - firmato

\_\_\_\_\_

Per il Sindacato DIREL - firmato

\_\_\_\_\_