# ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO
# AREA DELLA DIRIGENZA
# (Art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17.12.2020)
# TRIENNIO 2021-2023

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

### *Art. 1 - Campo di applicazione, tempi e procedure*

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, salvo diversa specificazione.
2. Il presente accordo ha durata triennale (da 1.1.2021 a 31.12.2023) e disciplina tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL F. L. 2016-2018, conservando la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, sempre che le disposizioni in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con nuove disposizioni normative e contrattuali.
3. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 sono oggetto di confronto con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione dell'accordo mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dalla parte datoriale. I soggetti sindacali potranno in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La parte datoriale si impegna a convocare la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### *Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali*

1. Richiamati gli articoli 2, 3 e 4 del CCNL F.L 2016-2018 in tema di relazioni sindacali, informazione e confronto, si concorda che l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti previsti dal CCNL, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte.
   La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi nell'ambito delle materie di cui agli artt. 44 e 45 del vigente CCNL dell'Area della Dirigenza avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., di norma 10 giorni (o comunque non meno di 5 giorni) antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
2. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
   Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il confronto disciplinato dall'art. 4 del CCNL, si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente.
4. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato di norma non prima di 5 giorni dalla trasmissione

della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

5. Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

***Art. 3 - La contrattazione integrativa decentrata***

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all'articolo 45 del CCNL F.L. 2016-2018:
    a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018;
    b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'art. 30 CCNL F.L. 2016-2018 commi 2, 3, 4, 5;
    c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 art. 58 CCNL FL 2016-2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
    d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;
    e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e delle prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
    f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
    g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo art. 31, alla contrattazione integrativa;
    h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
    i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.
3. Le parti si danno atto che avendo il Comune di Borgaro Torinese meno di tre dirigenti in servizio, le materie rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44 dello stesso CCNL F.L. 2016-2018, non trovando applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.

## TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

***Art. 4 - Orario di lavoro***

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione dell'Ente, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

2. I dirigenti attestano la loro presenza in servizio mediante la timbratura elettronica ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto contrattuale.

***Art.5 - Formazione e aggiornamento dei dirigenti***

1. Richiamato l'art. 51 del CCNL F.L. 2016-2018 le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, si impegna, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, a finanziare nel triennio le attività relative, utilizzando una quota fino all'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente e almeno l'1% dei risparmi derivanti da eventuali piani di razionalizzazione, oltre alla possibile utilizzazione di canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.
3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 44 del CCNL F.L 2016-2018.

***Art.6 - Personale esonerato dallo sciopero***

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 delle Funzioni Locali, non vengono individuate posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero.
2. Peraltro i dirigenti si impegnano a rispettare e a far rispettare, nell'ambito delle relative strutture, le norme contrattuali collettive, nazionali e decentrate volte a garantire le prestazioni dichiarate indispensabili in caso di sciopero del personale dipendente, e inoltre si impegnano a non creare e, se presenti, a rimuovere, meccanismi, procedure e altri vincoli formali che richiedono l'apporto diretto del dirigente e che, in sua assenza, rendano impossibile l'erogazione dei servizi essenziali.

***Art. 7 - Diritto all'incarico dirigenziale***

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime (3 anni) e massime (5 anni) previste dalle vigenti disposizioni di legge.
5. Il conferimento di ciascun incarico di funzioni dirigenziali o il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse viene effettuato con decreto del Sindaco nel rispetto del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

***Art. 8 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato***

1. 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 CCNL 17/12/2020.
2. Si dà atto che il monte salari relativo all'anno 2015 dell'area dirigenziale risulta pari a zero in quanto l'area medesima ha trovato piena attuazione nell'anno in corso. I prospetti di costituzione e utilizzo del fondo per l'anno 2021 vengono allegati al presente accordo per formane parte integrante e sostanziale. Per l'anno 2021 lo schema di utilizzo del fondo è quello sotto riportato:

| | |
|---|---|
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | 34.833,36 |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | 8.566,66 |
| INTERIM | |
| TOTALE | 43.400,02 |

***Art. 9 –Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)***

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata alla collocazione strategica della funzione dirigenziale nella struttura organizzativa. Il valore economico della retribuzione di posizione è determinato sulla base del sistema di pesatura adottato dall'Ente.
2. Con deliberazione Giunta Comunale n. 29 del 05.03.2020 è stata approvata la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e sulla base dei criteri individuati ciascuna posizione dirigenziale viene sottoposta a "pesatura" indipendente da parte dell'OVC dell'Ente, il cui esito, confrontato con le fasce individuate dalla stessa Giunta con atto n. 31 del 12.03.2020, determina il valore retributivo annuale da riconoscere ai Dirigenti individuati;
3. Le fasce di punteggio a cui associare i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali individuate nell'atto sopra citato sono le seguenti:

| Fascia | Intervallo di punteggio | Retribuzione di posizione associata |
|---|---|---|
| Fascia 1C | >=900 | Euro 27.000,00 |
| Fascia 2C | 820-899 | Euro 23.500,00 |
| Fascia 3C | 750-819 | Euro 20.000,00 |
| Fascia 4C | 650-749 | Euro 17.000,00 |

4. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è annualmente ed integralmente destinato a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse.
   Per l'anno 2021 tale percentuale viene fissata in ragione del 20%.
5. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

6. 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.
7. Quanto previsto dai precedenti commi 5 e 6 trova applicazione sempre e comunque subordinatamente al vincolo del rispetto della capienza del fondo stesso.

***Art. 10 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)***

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato nel rispetto nel vigente "SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE" adottato dall'Ente con Deliberazione G.C. n. 163 del 19.12.2019.

***Art. 11 – Retribuzione degli incarichi ad interim (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)***

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco, secondo i criteri ordinamentali dell'Ente, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente vacante, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. L'incremento della retribuzione di risultato di cui al comma precedente è definito nella misura del 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.
3. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato in unica soluzione, congiuntamente alla retribuzione di risultato, tenuto conto del solo periodo di conferimento dell'incarico.

***Art. 12 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)***

1. Le parti si danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti ed in ragione dei limiti costituiti dalla capienza del fondo di cui al precedente art. 8, non possono utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020. Convengono pertanto di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo, sempre subordinatamente al vincolo del rispetto della capienza del fondo stesso. La fattispecie non rileva per il 2021.

***Art. 13 – Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (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. In ragione della previsione di cui all'art. 60, comma 3 CCNL 17.12.2020 ed in applicazione dell'art. 57, comma 2, lett. e) del medesimo CCNL, Il fondo di cui al precedente art. 8 viene aumentato di un importo pari ad euro 2.000,00 destinati a compensare, a titolo di incremento della retribuzione di

risultato, l'attribuzione dell'incarico di Vicesegretario al Dirigente del I Settore Amministrativo-contabile.

***Art. 14 – Clausola di salvaguardia (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)***

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 60% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore corrispondente al nuovo incarico trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020, con prioritaria copertura tramite:
    a. le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
    b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
    c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
    d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
4. La presente disciplina si applica solo in presenza di processi di riorganizzazione, non si applica nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi, in quanto scaduti, da parte del Sindaco eletto o rieletto.

***Art. 15 – Compensi professionali degli avvocati (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)***

1. Le parti si danno atto che, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014, i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, laddove se ne presentino condizioni e presupposti, saranno compiutamente disciplinati in apposito regolamento.
   La fattispecie non rileva per il 2021.

***Art. 16 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)***

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di eventuali compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge o contrattuali (art. 60, comma 3 CCNL del 17.12.2020).
2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nell'80% di detto elemento di garanzia.
   La fattispecie non rileva per il 2021.

***Art. 17 – Interpretazione autentica***

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Borgaro Torinese, il 30.12.2021

* * *

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente

- Per la Parte Datoriale:

| **Ruolo** | **Nominativo** |
|---|---|
| Segretario Generale | Dott. Giovanni BARBERA |

- Per le OO.SS.:

| **Sigla** | **Nominativo** |
|---|---|
| *DIREL - Piemonte* | Giancarlo PASTRONE |

# FONDO per la retribuzione di posizione e di risultato
# DEL PERSONALE DIRIGENTE

## ANNO 2021

| Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata) | | Utilizzo del Fondo ( voci di uscita) | |
|---|---|---|---|
| **DESCRIZIONE** | **IMPORTI EURO** | **DESCRIZIONE** | **IMPORTI UTILIZZO EURO** |
| **CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.a**: importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL 10.4.1996 e del CCNL del 27.02.1997 | - | **CCNL 17/12/20 art. 57:** retribuzione di posizione | **34.833,36** |
| **CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.c:** i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n.29/1993 certificato dal N.D.V. | | **CCNL 17/12/20 art. 57:** retribuzione di risultato | **8.566,66** |
| **CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.d:** importo pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000 | - | **CCNL 17.12.2020 ART. 60 COMMA 2 QUALE RISULTATO:** compensi per avvocatura | |
| **CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.f :** le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni **ART 1 C.800 L. 205/2017 - Armonizz personale province transitato** | - | **CCNL 17.12.2020 ART. 60 COMMA 2 QUALE RISULTATO:** Recupero evasione IMU/TARI **Art. 1 c. 109 L. 145/2017** | |
| **CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.g:** l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art.35, comma 1, lett. b del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.19 **E FINO AL 31.12.2020 - SOMME SOGGETTE A LIMITE 2016** | - | **CCNL 12/02/2002 art. 1 comma 3, lett.e**: importo di € 3.356,97 derivante da una corrispondente riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale | |
| **CCNL 23/12/99 art.26,comma 3:** attivazione nuovi servizi con ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza **PARERE ARAN AFL20** La citata norma, dunque, come si evince dal suo tenore letterale, consente agli enti di consolidare, in un unico importo le risorse certe e stabili **(dal cui ambito sono escluse quelle di cui all'art. 26, comma 3 del CCNL del 23.12.1999)** che, nel 2020, siano state destinate alla retribuzione di posizione e di risultato negli importi certificati dagli organi di controllo interno previsti dalle disposizioni di legge. **CONTO ANNUALE increm dotaz organiz/riorganiz stabile servizi** | **27.965,00** | | |
| **CCNL 23/12/99 art.26,comma 5:** Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6 % del minore importo dei finanziamento a carico dei pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale | - | | |
| **CCNL 22/02/06 art. 23 comma 1:** Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per tredici mensilità vigente alla data dell'1.1.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di 520,00 euro, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, **dall'anno 2002**, del corrispondente importo annuo complessivo. | - | | |
| **CCNL 22/02/06 art. 23 comma 3:** A decorrere dall'1.1.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti | - | | |
| **CCNL 14/05/07 art. 4, comma 1** Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte in data 1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato dei seguenti importi annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità: b) € 1144,00 all'1.1.2005, che comprendono ed assorbono il precedente incremento. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2005, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale. | - | | |
| **CCNL 14/05/07 art. 4, comma 4** A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89 % del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti. | - | | |
| **CCNL 22/02/2010 art. 16 c.1** # Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2007, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 478,40. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2007, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale. | - | | |
| **CCNL 22/02/2010 art. 16 c.4** con decorrenza dal 31.12.2007 nella misura dell'1,78 del monte salari relativo alla dirigenza dell'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento | - | Altre destinazioni | |
| **CCNL 3.08.2010 Art. 5 C.1** 1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data dell'1.1.2009, di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 611,00. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2009, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale. 2. Gli enti, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, a decorrere dall'1.1.2009, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 1. | - | | |
| **CCNL 3.08.2010 Art. 5 COMMA 4** Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate, con decorrenza dall'1.1.2009, nella misura dello 0,73 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007. | - | | |
| **CCNL 17.12.2020 Art. 56 COMMA 1** 1.A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione **- SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016** | - | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. a)** **TOTALE VOCI PRECEDENTI unico importo annuale** nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno | **27.965,00** | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. c:** importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021 , compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; **- SOMME SOGGETTE A LIMITE 2016** | | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT lett.b:** Compensi per avvocatura **- SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016** | | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT lett.b:** Recupero evasione IMU/TARI **Art. 1 c. 109 L. 145/2017 - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016** | | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT lett.b:** Piani di razionalizzazione **- SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016** | | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT lett.b:** le somme derivanti dalla attuazione dell'art.43 della legge 449/1997 (Sponsorizzazioni) **- SOMME SOGGETTE / NON SOGGETTE A LIMITE 2016** | | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. c:** importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021 , compresa la quota di tredicesima mensilità; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; **- SOMME SOGGETTE A LIMITE 2016** | | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT.d:** le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 ccnl 17.12.2020 **- SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016** | | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT.e:** risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. **- SOMME SOGGETTE A LIMITE 2016** | **15.435,02** | | |
| **CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 3 : Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente:** 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. **- SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016** | | Somme non utilizzate e rinviate all'anno successivo | |
| **TOTALE** | **43.400,02** | **TOTALE** | **43.400,02** |
| | | **ECONOMIE DELL'ANNO** | **-** |

| | |
|---|---|
| DECURTAZIONE superamento limite 2010 ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010 | |
| DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010 | - |
| DECURTAZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2015 | - |
| DECURTAZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 | |
| FONDO COMPLESSIVO A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE | 43.400,02 |