

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO- AREA DIRIGENZA
TRIENNIO 2021-2023

A seguito della deliberazione presidenziale n. 91 del 28/07/2022 ad oggetto: "Contrattazione Integrativa Area Dirigenza - Atto di Indirizzo per il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2021/23 e per la distribuzione del fondo dirigenti anno 2021", della sottoscrizione della PREINTESA all'Accordo Decentrato Integrativo siglato in data 22/03/2023, della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori con parere n. 8 del 24/03/2023 e della Deliberazione Presidenziale n. 42 del 30/03/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI area dirigenza triennio 2021-2023 per la distribuzione del fondo anno 2021, presso la sede della Provincia di Varese tra la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

Segretario Generale

 Dott.ssa Antonella Guarino

E

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

Organizzazioni Territoriali firmatarie del CCNL presenti:

- ☐ C.G.I.L.- F.P.
-  ☒ C.I.S.L. - F.P.
- ☐ U.I.L. - F.P.L. VARESE
- ☐ FEDIR - FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI PUBBLICI (già Fedir Sanità)
- ☐ DIREL (Federazione Nazionale Dirigenti Enti Locali)
- ☐ DIRER - S.I.Dir.S.S.
- ☐ UNSCP (Unione Nazionale Segretari Comunali e Provinciali)

Visti:

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali;
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018

Premesso che:

- a) l'art. 3, comma 9, del CCNL 17/12/2020 dispone che "Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate";
- b) l'art. 8, comma 1, del CCNL 17/12/2020 prevede che "1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a), ed all'art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale."
- c) con deliberazione presidenziale n. 2 del 20/1/2021 è stata costituita la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 17/12/2020, nella figura del Direttore Generale dell'Ente o, in sua mancanza, del Segretario Generale in carica;
- d) che con il D. Lgs. 01 agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 27ottobre 2009, n. 150 "in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà

essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;

- e) sulla scorta di determinazione dirigenziale n. 2441 del 31/12/2021 sono state quantificate le risorse finanziarie destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2021, in conformità alla nuova disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 CCNL 17/12/2020;

Tenuto conto, inoltre, che:

- l'art. 23, comma 2, D.Lgs n.75/2017 prevede che "...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."
- l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs.n. 75/2017, prevede che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento al CCNL 17.12.2020 (di seguito CCNL), demandano a tale livello di contrattazione.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'art.45 del CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dirigente in servizio presso la Provincia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo in relazione agli istituti e alle materie qui disciplinati.

Art. 3 Durata

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.1.2021 al 31.12.2023.
2. Il presente CCI mantiene la sua efficacia, rinnovandosi di anno in anno, fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito nella presente sede negoziale ovvero non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata.

Art. 4 Sistema delle relazioni sindacali

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- la partecipazione, che a sua volta si articola in informazione, confronto e organismi paritetici, in caso di amministrazioni pubbliche con almeno 12 unità di personale destinatario del CCNL;
- la contrattazione integrativa.

4. Per la definizione dei modelli relazionali si rinvia ai corrispondenti articoli del CCNL, precisato che:

- a) la trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi deve avvenire mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali dei soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL;
- b) relativamente alle materie di cui all'art. 6 del D.lgs 165/2001, oggetto di mera informazione preventiva, e alle materie oggetto di contrattazione integrativa, la trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi deve avvenire almeno sette giorni lavorativi antecedenti rispettivamente l'eventuale adozione dei relativi atti e la data di convocazione dell'incontro;
- c) il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al precedente punto a) degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di 10 giorni dalla trasmissione del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

Art. 5 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020).

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2021, tenuto conto della misura minima prevista dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

- Anno 2021	
- Totale fondo a disposizione	€ 223.819,29.=
- Retribuzione Posizione	€ 120.936,62.=
- Retribuzione Risultato	€ 67.145,79.= (30% del fondo)
- Fondo indisponibile per la contrattazione	€ 35.736,88.=

2. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.

Art. 6 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett.b) CCNL 17/12/2020).

1. 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 Peg-Pdp-Pdo e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive mod.int.

2. Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 30% del fondo complessivo.

3. La retribuzione di risultato non può essere superiore al 50% della retribuzione di posizione in godimento.

Il Presidente potrà disporre l'attribuzione di un ulteriore quota pari al 10% della retribuzione di posizione in relazione alla strategicità, alla complessità e all'impatto esterno degli obiettivi assegnati annualmente ai dirigenti con il piano della performance, sentito l'organismo di valutazione dell'Ente.

4. Pur dovendo essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato, trattandosi di ente con meno di cinque dirigenti, non trova applicazione l'art. 30 del CCNL del 17/12/2020.
5. La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio complessivo e la collocazione nelle seguenti distinte fasce di merito a cui corrisponde una retribuzione di risultato opportunamente riparametrata:

<i>Punteggio scheda B</i>	<i>Giudizio sintetico corrispondente</i>	<i>Punteggio fascia assegnata</i>
<i>Fino 0,50</i>	<i>Prestazioni non adeguate</i>	<i>0</i>
<i>Da 0,51 a 1,60</i>	<i>Prestazioni parzialmente adeguate</i>	<i>80</i>
<i>Da 1,61 a 2,60</i>	<i>Prestazioni adeguate</i>	<i>100</i>
<i>Da 2,61 a 3,60</i>	<i>Prestazioni pienamente adeguate</i>	<i>120</i>
<i>Superiori a 3,60</i>	<i>Prestazioni eccellenti</i>	<i>140</i>

Art. 7 Incarichi ad interim - Definizione percentuale (art. 45, comma 1, lett.c) CCNL 17/12/2020)

Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17/12/2020, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

I casi di copertura di posizioni dirigenziali con affidamento di incarichi ad interim ad altro dirigente dell'ente formalmente conferiti con provvedimento del Presidente, a seguito della temporanea vacanza di posti dirigenziali, sono retribuiti dopo il trentesimo giorno di incarico. Il compenso, pari al 30% della retribuzione di posizione annua, previsto per il posto temporaneamente vacante e riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim, viene erogato a titolo di retribuzione di risultato, in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente validata dall'O.d.V.. In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

Pertanto, sulla base dei criteri contenuti nel sistema di valutazione dei dirigenti, l'ente procederà alla valutazione annuale dei risultati conseguiti dai dirigenti interessati, anche con riferimento agli incarichi di cui sono titolari ad interim, tenendo conto ovviamente della effettiva partecipazione dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati per ciascuna posizione dirigenziale (quella di cui è titolare e quella oggetto dell'interim). In base a tale ultima valutazione, al dirigente titolare dell'interim sarà corrisposta la complessiva retribuzione di risultato, utilizzando le risorse derivanti dalla corretta applicazione delle previsioni del citato art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

Art. 8 Definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett.d) CCNL 17/12/2020)

1. Le parti si riservano di individuare eventuali misure di welfare integrativo e le relative risorse a decorrere dall'anno 2022 ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 17/12/2020.
2. Alle finalità di cui al comma 1 saranno destinati gli importi residui del fondo che andrebbero destinati all'anno successivo in forza dell'art.57, c.3, ultimo periodo, comunque nel limite del 5% del fondo complessivo.

Art. 9 Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero. (art. 45, comma 1, lett.f) CCNL 17/12/2020)

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) di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente responsabile della protezione civile;

- dirigente dell'area tecnica, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale e trasporti, e alla responsabilità dei cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

Art. 10 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett.g) CCNL 17/12/2020).

1. Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 95% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, citato.
2. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:
 - somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
 - somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione. - economie derivanti dall'anno precedente.

Art. 11 Verifica tassi di assenza (art. 29, comma 1, CCNL 17/12/2020).

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini dell'eventuale alimentazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Art. 12 Formazione dei dirigenti

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

Le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e sono 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.

Art.13 Pari opportunità e benessere organizzativo.

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 delle/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 dal D.Lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.

Art. 14 Smart working

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 smart working.

Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito della mappatura già realizzata dall'ente e della regolamentazione in corso di approvazione, di individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

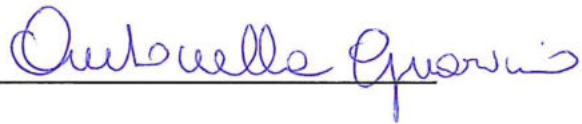
I dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee guida dell'Ente, pur assicurando, ai sensi dell'art.13 CCNL vigente e del DM 8.10.2021 il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 15 Norme finali

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.
2. Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

Visto, letto e sottoscritto 03.04.2023

Il Segretario Generale Dott.ssa Antonella Guarino



C.G.I.L.- F.P.

C.I.S.L. – F.P.

 NUNZIO PRATICO

U.I.L. – F.P.L. VARESE

FEDIR - FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI PUBBLICI (già Fedir Sanità)

DIREL (Federazione Nazionale Dirigenti Enti Locali)

DIRER – S.I.Dir.S.S.

UNSCP (Unione Nazionale Segretari Comunali e Provinciali)

PROVINCIA DI VARESE
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
Personale Dirigente
anni 2018 - 2019 - 2020 - 2021

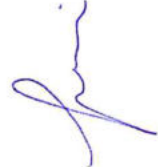
C.C.N.L.		riferimento base calcolo	2018	2019	2020	2021
23.12.1999	art. 26, comma 1, lett. a)	a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10 aprile 1996 e del CCNL del 27 febbraio 1997	233.917,40	233.917,40	233.917,40	233.917,40
23.12.1999	art. 26, comma 1, lett. b)	b) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (sponsorizzazioni e accordi collaborazione)	0,00	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	art. 26, comma 1, lett. c)	c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993 (compensi non confermati dai CCNL che costituiscono risparmi)	0,00	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	art. 26, comma 1, lett. d)	d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale	6.277,63	6.277,63	6.277,63	6.277,63
23.12.1999	art. 26, comma 1, lett. e)	e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL (avvocatura) e all'art. 18 della legge 109/1994 e successive modificazioni ed integrazioni (incentivo progettazione/pianificazione)	502.210,52	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	art. 26, comma 1, lett. f)	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	44.795,00	44.795,00	44.795,00	44.795,00
23.12.1999	art. 26, comma 1, lett. g)	g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quella del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. B) del CCNL del 10 aprile 1996 (ex 2a qualifica dirigenziale) dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1 gennaio 1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27 (indennità posizione) DI CUI QUOTA 2013= € 7.108,27	16.165,67	16.165,67	16.165,67	16.165,67
23.12.1999	art. 26, comma 1, lett. i)	i) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32 (onnicomprensività del trattamento economico)	0,00	0,00	0,00	0,00

C.C.N.L.		riferimento base calcolo	2018	2019	2020	2021
23.12.1999	art. 26, comma 2	Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997. Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato	502.210,52	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	art. 26, comma 3	In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale	0,00	0,00	0,00	0,00

C.C.N.L.		riferimento base calcolo	2018	2019	2020	2021
23.12.1999	art. 26, comma 4	A decorrere dal 31 dicembre 1999, le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e della retribuzione di risultato della dirigenza possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in una apposita intesa che le parti del presente CCNL si impegnano a stipulare entro il 31.4.2000; a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione. Nella predetta intesa sarà incluso un indice basato sul rapporto tra spesa per il personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa per il restante personale.	0,00	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	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 del finanziamento a carico del 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.	0,00	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	art. 27, comma 9	Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo (somme non utilizzate del fondo anno precedente)	0,00	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	art. 28, comma 2	Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo (somme non utilizzate del fondo anno precedente)	0,00	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	art. 31, comma 2	Negli enti di cui al comma 1, permanendo alla data del 31 dicembre 1999 l'assenza delle condizioni indicate nell'art. 38, comma 3, del CCNL del 10 aprile 1996, la retribuzione di posizione ricalcolata secondo le indicazioni dello stesso comma 1, è ulteriormente incrementata di un importo pari al 3,3% del relativo valore con effetto dal 31 dicembre 1999	0,00	0,00	0,00	0,00
22.2.2006	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	8.320,00	8.320,00	8.320,00	8.320,00
22.2.2006	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	15.014,34	15.014,34	15.014,34	15.014,34

C.C.N.L.		riferimento base calcolo	2018	2019	2020	2021
14.5.2007	art. 4, comma 1	Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2004 e dell'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: a) € 572,00 all'1.1.2004; b) € 1.144,00 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 2004 e per l'anno 2005, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale	18.304,00	18.304,00	18.304,00	18.304,00
14.5.2007	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	12.358,18	12.358,18	12.358,18	12.358,18
22.2.2010	art. 16, comma 1	Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 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	7.654,40	7.654,40	7.654,40	7.654,40
22.2.2010	art. 16, 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 negli importi ed alle scadenze di seguito indicate: - con decorrenza dall'1.1.2007 nella misura dell'1,39% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005; - con decorrenza dal 31.12.2007, nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento	24.271,42	24.271,42	24.271,42	24.271,42
3.8.2010	art. 5, comma 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	9.776,00	9.776,00	9.776,00	9.776,00

C.C.N.L.		riferimento base calcolo	2018	2019	2020	2021
3.8.2010	art. 5, comma 4-5	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. 5) Le risorse di cui al comma 4 sono confermate anche per gli anni successivi al 2009 e, sommandosi a quelle già previste dall'art.16, comma 4, del CCNL del 22.2.2010, sono destinate integralmente al finanziamento della sola retribuzione di risultato dei dirigenti.	12.140,69	12.140,69	12.140,69	12.140,69
D.L. 6.7.2011, n. 98 convertito L. 15.7.2011, n. 111	art. 16, commi 4-5- 6	Eventuali economie aggiuntive piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (conferma normativa art. 6, comma 1, D.L.vo 1 agosto 2011, n. 141)	0,00	0,00	0,00	0,00
		TOTALE RISORSE	408.994,73	408.994,73	408.994,73	408.994,73
		Recuperi per cessazioni	2.851,03	2.851,03	2.851,03	2.851,03
		TOTALE RISORSE FISSE	411.845,76	411.845,76	411.845,76	411.845,76

C.C.N.L.		riferimento base calcolo	2018	2019	2020	2021
23.12.1999	art. 26, comma 2	502.210,52	0,00	0,00	0,00	0,00
23.12.1999	art. 26, comma 3		0,00	0,00	0,00	0,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00	0,00	0,00	0,00




C.C.N.L.		riferimento base calcolo	2018	2019	2020	2021
	TOTALE FONDO (FISSE + VARIABILI)		411.845,76	411.845,76	411.845,76	411.845,76
	incremento risorse a decorrere dall'1/01/2018 art. 56 CCNL 2016/2018		6.109,19	6.109,19	6.109,19	6.109,19
	incremento ind. posizione art. 54 CCNL 2016/2018		409,50	1.023,75	1.228,50	1.228,50
	Dirigenti all'01/01		1,00	2,00	3,00	3,00
	Dirigenti al 31/12		1,00	3,00	3,00	3,00
	Dirigenti medi		1,00	2,50	3,00	3,00
	Riduzione in termini numerici					
	Riduzione in termini percentuali					
	TOTALE FONDO CON INCREMENTI previsti CCNL 2016/2018		418.364,45	418.978,70	419.183,45	419.183,45
	Limite al fondo		216.481,60	216.481,60	216.481,60	216.481,60
	Decurtazione art. 9, comma 2-bis, Dl. 78/2010		68.809,37	68.809,37	68.809,37	68.809,37
	Decurtazione art. 1, comma 236, L. 208/2015					
	Decurtazione art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017		126.554,79	126.554,79	126.554,79	126.554,79
	TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		223.000,29	223.614,54	223.819,29	223.819,29
	UTILIZZO					
	Retribuzione di posizione		45.512,35	43.093,13	89.688,98	120.936,62
	Retribuzione di risultato presunta		66.900,09	67.084,36	67.145,79	67.145,79
	Fondo indisponibile per la contrattazione		110.587,85	113.437,05	66.984,52	35.736,88

