

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PERSONALE DIRIGENTE
RELATIVO AL TRIENNIO GIURIDICO 2021-2023
E BIENNIO ECONOMICO 2021-2022 AREA FUNZIONI LOCALI

In data **19 DICEMBRE 2022** la delegazione trattante di parte pubblica, composta ai sensi all'art. 22, comma 2 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Uffici e Servizi da:

Guido Malinverno Sindaco pro tempore del Comune di
Desenzano del Garda

Alessandro Tomaselli Segretario Generale del Comune di
Desenzano del Garda

e la delegazione di parte sindacale nella persona di

Fulvio Frattini Delegato provinciale FP CGIL

Richiamata l'Ipotesi di contratto integrativo – personale dirigente, siglata in data 22 novembre 2022;

Visto il parere favorevole alla stipula del contratto decentrato, espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune con parere n. 39 del 5 dicembre 2022;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 345 del 13 dicembre 2022, che autorizza la sottoscrizione del CCI parte giuridica 2021-2023 e parte economica 2021-2022 Personale Dirigente;

Sottoscrive il seguente
CCI

GIURIDICO 2021 - 2023
ECONOMICO 2021 - 2022
PERSONALE DIRIGENTE

SOMMARIO

PREMESSA	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 Campo di applicazione, durata e decorrenza	5
Art. 3 Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato. Destinazione.....	5
Art. 4 Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato.....	7
Art. 5 Incarichi ad interim	8
Art. 6 Welfare integrativo.....	8
Art. 7 Diritto di sciopero.....	9
Art. 8 Clausola di salvaguardia	9
Art. 9 Personale in distacco sindacale	10
Art. 10 Clausola finale.....	10
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....	10
ALLEGATO Fondo risorse decentrate	11

PREMESSA

1. Con la contrattazione decentrata integrativa le parti si propongono:
 - a) di migliorare l'efficienza efficacia e l'economicità dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
 - b) di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
 - c) di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi assegnati;
 - d) di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.
2. Le parti danno lettura dell'art. 45 "Contrattazione integrativa: materie" del CCNL 17.12.2020 – Area Funzioni Locali, il quale elenca i seguenti punti:
 - 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;
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30;
 - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel 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;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60, 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, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in

legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

Tutto quanto sopra premesso le delegazioni come sopra individuate convengono concordemente di stipulare il seguente contratto collettivo integrativo.

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL dell'Area II della Dirigenza Regioni e autonomie locali nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate o non disapplicate dalle seguenti fonti legislative, contrattuali o regolamentari:
 - a) il CCNL relativo al personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali – triennio 2016-2018 siglato in data 17.12.2020 e i precedenti CCNL della pre-esistente Area II della Dirigenza Regioni e autonomie locali, ove compatibili e non sostituiti con le previsioni del medesimo CCNL;
 - b) il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D. Lgs. 150/2009, e s.m.i., "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
 - f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
 - g) la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con deliberazione di G.C. n. 146 del 30/4/2019 su proposta del Nucleo di valutazione, e la conseguente graduazione approvata in applicazione della medesima metodologia con la deliberazione di G.C. n. 146 del 30 aprile 2019.

Art. 2

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL del 17.12.2020; si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dell'Amministrazione Comunale di Desenzano del Garda, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, se eventualmente assunto, a tempo determinato.
2. Il CCI alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza. Le parti si riservano, tuttavia, di aprire il confronto per il suo rinnovo, anche su iniziativa unilaterale e, in ogni caso, ogniqualevolta intervengano nuovi condizioni ambientali e indirizzi contrattuali o di legge tali da richiedere la revisione degli istituti presi in esame.
3. La composizione e l'utilizzo delle risorse economiche di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL del 17.12.2020 possono essere negoziati con cadenza annuale.

Art. 3

Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato. Destinazione

1. Secondo le previsioni contrattuali, annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti. Le parti prendono atto della costituzione del fondo determinato per l'anno 2021, secondo la nuova disciplina dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020, negli importi di cui all'allegato A) per complessivi euro 207.946,87 (al lordo delle risorse di euro 20.920,42 che non concorrono a determinare il limite del fondo), di cui euro 175.358,49 per voci stabili ed euro 32.588,38 per voci variabili, fatti salvi i valori che eventualmente si definiscono a consuntivo in forza di disposizioni di legge.

In applicazione della nuova metodologia di cui alla deliberazione di G.C. n. 146 del 30 aprile 2019, citata, a cui si aggiungono gli incrementi di cui all'art. CCNL 17.04.2020, pari ad un importo annuo lordo, comprensivo di tredicesima, di euro 409,50 su ciascuna posizione, i valori della retribuzione di posizione sono i seguenti:

a) Area Servizi Amministrativi	euro 39.095,27
b) Area Servizi Finanziari	euro 39.991,46
c) Area Servizi alla Persona	euro 38.572,49
d) Area Servizi al Territorio	euro 42.978,78

2. Alla retribuzione di risultato è destinata una percentuale pari ad almeno il 15% delle risorse complessive, nel rispetto del comma 5, dell'art. 57, del CCNL del 17.12.2020 (percentuale non inferiore al 15%): ad esso è destinato tutto l'importo che residua all'esito degli atti organizzativi dell'Ente, in base alla graduazione delle posizioni

applicata, oltre all'incentivo per recupero evasione ICI, IMU-TARI o eventuale altro incentivo stabilito per specifiche disposizioni di legge, come già avvenuto per le annualità precedenti, di cui al punto successivo;

3. Fermo restando il principio di omnicomprensività previsto dall'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001¹, 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.

Al fine di garantire correlazione e bilanciamento, ai sensi dell'art.45, comma 1, lettera e) CCNL, tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una riduzione, in ragione del valore degli incentivi in oggetto. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla retribuzione di risultato degli altri dirigenti che non sono destinatari di incentivi *extra*.

Pertanto:

- In caso di concorrenza dell'indennità di risultato con incentivi previsti da normative specifiche, questi ultimi sono corrisposti integralmente. La riduzione viene applicata unicamente sulla indennità di risultato.
 - L'indennità di risultato viene ridotta di un importo pari al 30% di tali incentivi. Tale riduzione, in ogni caso, non potrà assorbire l'intera indennità di risultato ma ne garantisce almeno il 10%.
 - Il taglio è effettuato se l'incentivo supera il 50% della retribuzione di risultato.
4. Per quanto riguarda l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato gli importi 2021 sono i seguenti:

Retribuzione di posizione	€ 160.638,00
Retribuzione di risultato	€ 42.802,61 ²
Importo incentivi per disposizioni di legge presunti (ICI-IMU/TARI)	€ 4.506,26
TOTALE al lordo voci da escludere dal limite	€ 207.946,87
TOTALE al netto voci da escludere dal limite	€ 187.026,45

¹ Il comma prevede che: *"Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza"*.

² Importo comprensivo della quota economie anno precedente di euro 11.682,12 extra limite fondo, derivante dall'applicazione degli artt. 54 e 56 del CCNL 17.12.2020.

Art. 4

Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato

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 e con riferimento al raggiungimento degli obiettivi formalmente assegnati ai dirigenti nel PEG/Piano della Performance.
2. La valutazione dei Dirigenti viene effettuata annualmente dall'Organismo di Valutazione sulla base del sistema adottato dall'Ente.
3. La liquidazione della retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione, viene, di norma, effettuata in concomitanza con il pagamento della performance attribuita a tutto il personale dell'Ente e comunque non oltre il mese seguente, nell'anno successivo a quello rispetto al quale è riconosciuto il risultato.
4. Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.
5. L'Organismo di Valutazione è tenuto a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e/o la destinazione ad incarico diverso. Qualora il contraddittorio si concluda in maniera ritenuta insoddisfacente dal dirigente, lo stesso può presentare per iscritto osservazioni in merito alle quali verrà data risposta scritta motivata.
6. Ai sensi del comma 7 dell'art. 30 del CCNL 17.12.2020, le disposizioni dei commi 2, 3 e 4 - inerenti la differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato presso questo Ente stante il numero di dirigenti in servizio non superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.
7. In considerazione del Sistema di valutazione vigente, l'indennità di risultato delle posizioni dirigenziali è composta da una componente collegata ai risultati individuali ed una componente collegata al raggiungimento degli obiettivi.
8. I risultati individuali, in relazione all'ambito dei comportamenti organizzativi e all'ambito della qualità delle prestazioni, sono calcolati tramite la metodologia permanente di valutazione nel tempo vigente nell'Ente.³ I risultati collegati al raggiungimento degli obiettivi (ambito valutazione risultati) sono costituiti dalla media conseguita dai settori che compongono ciascuna Area. A tal fine, il risultato di ciascun

³ Attualmente corrispondente a quella approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 202 dell'11/10/2011, modificata con deliberazione di Giunta Comunale n.306 del 17/12/2014, che prevede l'assegnazione di un punteggio variabile da 0 a 600 punti, raggruppato in 5 scaglioni di 120 punti ciascuno. Ad ogni scaglione corrisponde una percentuale dell'indennità teorica spettante (20%, 40% e così via fino al 100% per punteggi superiori a 480/600).

settore è calcolato come media della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo di PEG, come risulta dalla Relazione sulla Performance, approvata dalla Giunta.

9. Nell'erogazione dell'indennità, i pesi della componente individuale e della componente obiettivi sono rispettivamente del 40% e del 60%, come risulta nella stessa metodologia di valutazione, per cui la scheda di valutazione assegna, per gli ambiti "Comportamenti organizzativi" e "Qualità delle prestazioni", un punteggio fino a 240 punti su 600, mentre assegna all'ambito "Valutazione dei risultati" un punteggio fino a 360 punti.
10. Quota parte delle risorse complessive destinate alla retribuzione di risultato sono assegnate al raggiungimento degli obiettivi trasversali dell'Ente come stabiliti dal Piano delle Performance, in cui sono coinvolte tutte le Aree, secondo la percentuale di raggiungimento verificata dal Nucleo di valutazione. Per l'anno 2021 le risorse destinate sono pari ad euro 11.682,12, pari alle somme non utilizzate dell'anno precedente ed assegnate dal nuovo CCNL.

Art. 5 **Incarichi ad interim**

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL, un importo che con il presente accordo viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico ⁴.

Art. 6 **Welfare integrativo**

1. Per quanto attiene il disposto dell'articolo 32 del CCNL 17.12.2020 "Welfare integrativo" le parti concordano di aprire un tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale qualora si rendessero disponibili delle risorse ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del medesimo CCNL.

⁴ Dal 15% al 30%.

Art. 7

Diritto di sciopero

1. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per salvaguardare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigenti del Servizio Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti lo status giuridico ed economico del personale e alle scadenze di legge (erogazione retribuzioni);
 - Dirigenti servizi finanziari, limitatamente alle scadenze di legge;
 - Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico, ecc.;
 - Comandante e Dirigenti 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 nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.
3. Il dirigente in tali casi è esonerato dallo sciopero salvo nel caso in cui abbia conferito formale delega per la gestione della funzione.

Art. 8

Clausola di salvaguardia

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2020, si prevede che all'esito di processi di riorganizzazione per i quali sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore, sia garantito il 75% del differenziale delle posizioni, a valere sulle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Per gli anni successivi detto differenziale è ridotto in conformità alla contrattazione collettiva nazionale.
2. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, ai sensi comma 6, dell'art. 31, del CCNL 17.12.2020.

Art. 9

Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone di quanto previsto dall'art. 61 del contratto del 17.12.2020:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% 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. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. La percentuale dell'elemento di garanzia è fissata nella misura del 75%; la quota in parola viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Art. 10

Clausola finale

1. Le risorse del fondo di competenza 2021 che, a consuntivo, risulteranno ancora disponibili e non attribuite, sono destinate, in quanto quote non utilizzate, al fondo parte variabile dell'anno immediatamente successivo (2022) e tornano alla loro originaria collocazione per la destinazione del fondo di competenza, secondo le vigenti disposizioni del CCNL Funzioni Locali.
2. Per quanto non previsto dal presente accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.
3. È fatta salva la riapertura della trattativa per il recepimento di nuove disposizioni e/o nuove attribuzioni che, per la loro portata, comportino la necessità di modificare e/o integrare il presente CCI.
4. La sottoscrizione del presente contratto comporta l'abrogazione degli accordi precedenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Si chiarisce che la disposizione di cui all'art. 10, c. 1 è riferita alla fattispecie in cui la legge prevede l'impossibilità di corresponsione dell'indennità di risultato.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

ALLEGATO

Fondo risorse decentrate

FONDO RISORSE DECENTRATE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE PREVENTIVO 2022 (con confronto 2016 - 2018 - 2020 - 2021)					
Parte risorse stabili	2016 CONSUNTIVO	2018 CONSUNTIVO	2020 CONSUNTIVO	2021 CONSUNTIVO	2022 PREVENTIVO
CCNL 23/12/1999 TOTALE RISORSE SOPRA RIPORTATE: POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 art.26, c.1 lett.a) CCNL 98-01 - DATO STORICO	66.790,00	66.790,00	66.790,00		
CCNL 23/12/1999 art.26, c.1 lett.d) INCREMENTI CCNL 98-01 - 1,25% monte salari 1997	2.202,51	2.202,51	2.202,51		
CCNL 23/12/1999 art.26, c.1 lett.g) RIA E MAT. EC. PERS. CESS.	5.355,00	5.355,00	5.909,00		
CCNL 23/12/1999 - INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (art.26, c.3 - P.FISSA CCNL 98-01)	77.000,00	77.000,00	87.700,00		
CCNL 22/02/2006 - INCR CCNL 02-05 (art. 23, c. 1) - e. 520 x tutte le funzioni dir. (5)	2.600,00	2.600,00	2.600,00		
CCNL 22/02/2006 - INCR CCNL 02-05 (art. 23, c. 3) - 1,66% monte salari 2001	2.304,00	2.304,00	2.304,00		
CCNL 14/05/2007 - INCR CCNL 04-05 (art. 4, c.1) - e. 1.144 x ogni posto coperto (4)	4.576,00	4.576,00	4.576,00		
CCNL 14/05/2007 - INCR CCNL 04-05 (art. 4, c.4) - 0,83% - monte salari 2003	1.531,38	1.531,38	1.531,38		
CCNL 22/02/2010 - INCR CCNL 06-09 (art. 16, c. 1) - 478,40 x 4 posti coperti	1.913,60	1.913,60	1.913,60		
CCNL 22/02/2010 - INCR CCNL 06-09 (art. 16, c.4) - 1,78% - monte salari 2005 per risultato	5.918,78	5.918,78	5.918,78		
CCNL 03/08/2010 - INCR CCNL 08-09 (art. 5, c. 1) - 611,00 x ogni posto coperto (4)	2.444,00	2.444,00	2.444,00		
CCNL 03/08/2010 - INCR CCNL 08-09 (art. 5, c. 4) - - 0,73% - monte salari 2007 per risultato	2.722,02	2.722,02	2.722,02		
CCNL 12/02/2002 DECURT FONDO 3.356,97 (art.1, c.3 lett e) - CCNL 00-01)	-16.784,85	-16.784,85	-16.784,85		
Totale Risorse stabili - FINO AL 31.12.2020	158.572,00	158.572,00	169.826,45	169.826,45	169.826,45
NUOVA DISCIPLINA DEL FONDO - CCNL 17.12.2020					
	0,00	0,00	0,00	5.532,04	5.532,04
CCNL 17/12/2020 - 1,53% DEL MONTE SALARI 2015 DIRIGENTI ART. 54, c. 1					
CCNL 17/12/2020 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ART. 57, comma 2, lettera a) TOTALE STABILI 2020 + 1,53% MONTE SALARI	0	0	0	175.358,49	175.358,49
Parte risorse variabili	2016 (consuntivo)	2018 CONSUNTIVO	2020 CONSUNTIVO	2021 CONSUNTIVO	2022 PREVENTIVO
REC. EV. ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS446/97)(*)	14.615,00	3.640,00	895,00	353,94	353,94
CCNL 23/12/1999 ART.26, c.2 INCREMENTI CCNL 98-01 -1,2% monte salari 1997	1.963,41	1.963,41	1.963,41	0,00	0,00
CCNL 23/12/1999 ART.26, c.3 parte var - RIORGANIZZAZIONE/NUOVI SERVIZI	11.890,00	11.890,00	14.350,00	0,00	0,00
risorse autonomamente stanziare 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 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili - 57, comma 2, lettera e) CCNL 17.12.2020				16.400,00	16.400,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67, C.3 LETT. C) REGOLAMENTO IMU - TARI INCENTIVO SU EFFETTIVAMENTE RISCOSSO RILEVATO A CONSUNTIVO	0,00	0,00	3.706,26	2.172,34	2.172,34
CCNL 10/4/1996 art.37 - Liquidazioni sentenze favorevoli all'Ente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CCNL 23/12/1999 art.26, c.1 l.e) Quote Progettazione (art. 92, cc 5-6 D.LGS. 163/06)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CCNL 14/05/2007 - SPEC. DISP. DI LEGGE (art. 20 c. 2 CCNL 06-09) (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CCNL 14/05/2007 - INCARICHI DA SOGGETTI TERZI (art. 20, cc. 3-5 CCNL 06-09)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CCNL 23/12/1999 art.26, c.1 lett.b) - sponsorizzazioni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
L.449/1997 art.43 - Risparmi di gestione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ECONOMIE AGGIUNTIVE DA RAZIONALIZZ.SPESE (art.16, C.4-5 D.L.98/11, conv.L.111/2011)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ALTRE RISORSE VARIABILI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	0,00	6.363,72	3.536,00	11.682,12	0,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE					
DEC FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2010 (ART.9 C.2BIS L.122/10)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS(ART.9 C.2BIS L.122/10)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE VARIABILE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale Risorse variabili	28.468,00	23.857,13	24.450,67	30.608,40	18.926,28
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE	187.040,00	182.429,13	194.277,12	205.966,89	194.284,77
VOCI DA ESCLUDERE DAL LIMITE	0,00	6.363,72	7.242,26	19.386,50	7.704,38
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE AL NETTO SOMME DA ESCLUDERE	187.040,00	176.065,41	187.034,86	186.580,39	186.580,39
TOTALE DIRIGENTI IN SERVIZIO + DIRIGENTI ASSUMIBILI CON PROCEDURA DI MOBILITA'	4	4	4	4	4

Letto, confermato, sottoscritto.

**LA DELEGAZIONE
DI PARTE PUBBLICA**

Il Sindaco arch. GUIDO MALINVERNO

**LA DELEGAZIONE
DI PARTE SINDACALE**

FP CGIL dott. FULVIO FRATTINI

Il Segretario generale dott. ALESSANDRO TOMASELLI