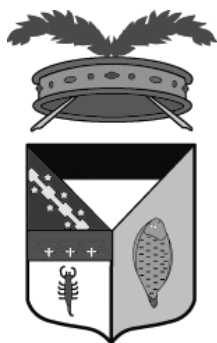


PROVINCIA DI FERRARA



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENZIALE**

AREA FUNZIONI LOCALI

CCI 2024 – 2026 PARTE NORMATIVA

CCI 2024 – PARTE ECONOMICA

INTESA

L'anno duemilaventiquattro il giorno 6 del mese di dicembre, alle ore 12:00, nella residenza della sede della Provincia di Ferrara le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale siglano l'allegata intesa di Contratto collettivo integrativo (CCI) del personale con qualifica dirigenziale, in attuazione del CCNL 2019-2021 del 16/07/2024 relativo alle annualità 2024/2026 (parte normativa) – 2024 (parte economica).

Per la Parte Pubblica:

LAGHI WALTER PRESIDENTE PRO TEMPORE

Rappresentanti delle OO.SS.:

RIGHI MARCO CGIL PROVINCIALE

PELOSI ORIANA PIA CISL/FPS PROVINCIALE

COVI DAVIDE UIL/FPL PROVINCIALE

Atteso:

- che spetta all'organo di governo fornire alla Delegazione Trattante di parte pubblica, presieduta dal Segretario Generale, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale del comparto che per il personale dell'area dirigenziale anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica;
- che la costituzione del fondo per le risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'ente e tale prerogativa deve essere esercitata, con atto dirigenziale, nell'ambito e nei limiti del dettato normativo e contrattuale;
- che la natura di atto unilaterale di pianificazione finanziaria, non contrattabile, dell'atto di costituzione del fondo dedicato alla contrattazione integrativa viene richiamata anche dalla Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 25/2012.

Ricordato:

- che con decreto presidenziale n. 82/2024 si è provveduto alla costituzione della Delegazione trattante di parte pubblica per il personale dell'area dirigenziale;
- che con atto n. 896/2024 si è provveduto alla costituzione del Fondo delle Risorse decentrate per il trattamento accessorio del personale del comparto e dell'Area della dirigenza – anno 2024;
- che con successivo atto n.1517/2024 si è provveduto a revisionare la costituzione del fondo a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 16/07/2024;
- che con Decreto n. 76 del 16/7/2024, l'Organo di Governo ha fornito alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, presieduta dal Segretario Generale, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale del comparto che del personale dell'area dirigenziale.
- che in data 22/11/2024, con parere n. 23, il Collegio dei Revisori ha reso la certificazione di compatibilità finanziaria ai sensi di quanto disposto dall'art. 40 bis del D.Lgs 165/01;
- con Decreto Presidenziale n. 142/2024 il Presidente della Delegazione trattante pubblica è stato autorizzato alla sigla della presente intesa.

Nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017.

Le parti, al termine della riunione, sottoscrivono l'allegata intesa di Contratto Collettivo Integrativo – CCI - relativa al personale dirigenziale – area Funzioni Locali Parte normativa 2024-2026 e Parte Economica 2024.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione.

(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Provincia con qualifica dirigenziale.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto trovano applicazione le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale e le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

(Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato CCI, ha durata triennale per la parte giuridica e annuale per la parte economica.

In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.

Il presente contratto ha durata per il triennio 2024-2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:

- per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongono la revisione;
- per l'eventuale 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;
- per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

Le Parti si riservano di riaprire il negoziato a seguito della approvazione del CCNL 2022-2024.

Con cadenza annuale sono avviate le trattative per 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. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

Capo II

Relazioni Sindacali

Art. 3 – Modelli relazionali

(Artt. 3, 5, 6, 7 e 9 del CCNL 16.07.2024)

Le materie, i tempi e le procedure per la partecipazione e la contrattazione integrativa sono stabilite dal CCNL 16/07/2024, a cui si rinvia.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II ISTITUTI ECONOMICI

Art. 5 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(artt. 42, comma 3, e 35, comma 1, lett. g del CCNL 16.07.2024)

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui al presente articolo.

Il differenziale di cui al precedente periodo è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale per l'anno 2024 pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal presente articolo. La percentuale di cui al periodo precedente viene ridefinita annualmente dal contratto collettivo integrativo nell'ambito delle percentuali previste dall'art. 31 co. 2 del CCNL 17.12.2020 (confermato dall'art 42 co. 3 del CCNL 16.07.2024) tenuto conto delle disposizioni di cui al co. 5 del predetto art. 31 CCNL 17.12.2020.

Il differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

L'onere per i differenziali di posizione di cui al presente articolo è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di

riorganizzazione citati, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione che abbiano comporta l'attivazione della clausola di salvaguardia e che incrementano le somme destinate a retribuzione di risultato, fatto salvo il rispetto del limite minimo di cui all'art.57 co. 3 CCNL 17.12.2020 per la retribuzione di risultato.

Art. 6 - 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

(Art. 45, comma 1, lett. a del CCNL 17.12.2020 e Art.23 del CCNL 16.7.2024)

Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi al Piano di Riassetto organizzativo, fanno riferimento al "Sistema di pesatura delle posizioni individuali del personale dirigenziale" della Provincia di Ferrara approvato con decreto del Presidente n. 92 del 4 settembre 2024, come indicato dal Titolo II del D.Lgs. 150/09.

Con particolare riferimento alla retribuzione di posizione, l'Ente ha determinato gli attuali valori economici delle posizioni dirigenziali con effetto dal 01/09/2024; mentre, per quanto riguarda la retribuzione di risultato, fermo restando che le risorse destinate a tale voce devono essere non inferiori al 15% del fondo (art.57 co. 3 CCNL 17/12/2020), si conviene di mantenere l'obiettivo di virtuosità, teso al raggiungimento dell'incidenza del Fondo destinato alla Retribuzione di Risultato al 25% del Fondo complessivamente erogabile (Posizione e Risultato) tenuto anche conto di quanto previsto all'articolo 5 del presente contratto ed al netto delle risorse una tantum con destinazione specifica (interim, convenzioni, incarichi aggiuntivi, ecc...).

Conseguentemente convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Ferrara indicata nella tabella che segue.

Proiezione destinazione spesa 2024	Importo	
	valori a regime	una tantum
Retribuzione di posizione (teorico a regime)	€ 143.597,71	
Retribuzione di posizione non assegnata	€ 2.611,04	
Retribuzione di risultato (al netto delle risorse una tantum)	€ 47.865,91	
Risorse una tantum* (nel 2024: risorse specifiche per arretrati CCNL e una tantum interim e convenzioni)		€ 27.145,13
Totale	€ 194.074,66	€ 27.145,13
TOTALE RISORSE 2024	€ 221.219,79	

** risorse variabili previste da specifiche disposizioni di legge e/o CCNL e risorse previste da specifiche disposizioni di legge, disponibili al verificarsi delle condizioni e solo a fronte di effettiva entrata.*

La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per

consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 5 del presente contratto.

Eventuali economie relative alla retribuzione di posizione, non utilizzate per il finanziamento degli articoli 5 e 8, non sono automaticamente utilizzate per l'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno.

Ai sensi del comma 5 dell'art. 23 del CCNL 16.07.2024, la Provincia può correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.

Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. b del CCNL 17.12.2020, Art. 36 del CCNL 16.7.2024)

La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, in ultimo approvato con Decreto n. 99 del 15.10.2020.

Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

La quantificazione dell'importo di risultato massimo erogabile a ciascun Dirigente è determinato sulla base della pesatura della posizione in godimento. Nel caso di variazione dell'importo di posizione in corso d'anno il calcolo dell'importo massimo erogabile è ponderato per le rispettive pesature.

In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima del 60% della retribuzione di posizione.

In caso di comando del dirigente presso altre amministrazione l'indennità di risultato è proporzionalmente calcolata rispetto al periodo di durata dell'incarico e alla percentuale di lavoro prevista dal dirigente. In caso di assegnazione provvisoria attraverso convenzione è la stessa convenzione tra gli enti che definisce, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16.7.2024, le quote a carico degli enti, le modalità di erogazione dell'indennità di risultato e le modalità di valutazione dei risultati del dirigente.

La retribuzione di risultato può annualmente essere ripartita tra performance organizzativa ed individuale e quindi direttamente correlata al raggiungimento delle due tipologie di obiettivi verificati dall'OIV/Ndv.

Art. 8 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi.

(Artt. 40 CCNL 16.7.2024)

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione precedentemente assegnata ad altro apicale dell'ente o di ente convenzionato, 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, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.

Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

Art. 9 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

(Art.23 e 42 del CCNL 16.07.2024)

La retribuzione di risultato è differenziata di una percentuale del 25% rispetto al valore medio pro-capite (tal fine è accantonata una quota specifica) per n.2 dirigenti.

Il comma 1 troverà applicazione nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio sia superiore a 5 unità.

Art. 10 - 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 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

(Art. 43 del CCNL 16.07.2024)

In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato ordinaria, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, anche a carico di altre amministrazioni, e sono erogati ai dirigenti interessati secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti amministrativi dell'Ente.

Fino al 31.12.2026 sono erogati anche al personale dirigente gli incentivi per le funzioni tecniche legate alla relazione degli interventi legati e finanziati nell'ambito del PNRR secondo le modalità previste dall'apposito regolamento.

Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato anno prec.	10% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato anno prec.	20% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato anno prec.	50% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato anno prec.	75% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato anno prec.	100% della retribuzione di risultato

Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la

possibilità di ridefinire la presente disciplina.

Art.11 -Servizi Essenziali

Il personale dirigente interessato dai servizi e dalle attività definite nell'ambito del contratto del comparto rientra nell'ambito dei servizi essenziali provinciali.

Art.12 – Lavoro agile (artt.11 e 12 CCNL 16.7.2024)

La Provincia può attivare ai sensi dell'art.11 comma 2 del CCNL 16.07.2024 in modalità mista rapporti di lavoro agile con il personale dirigente, per esigenze straordinarie legate a specifiche esigenze ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, nell'ottica di garanzia dei servizi provinciali.

Art. 13 - Clausole finali.

Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Allegati:

-allegato A) Costituzione Fondo 2024

PARTE PUBBLICA:

LAGHI WALTER (PRESIDENTE PRO TEMPORE) FIRMATO

PARTE SINDACALE:

RIGHI MARCO (CGIL FP) FIRMATO

PELOSI ORIANA PIA (CISL FP) FIRMATO

COVI DAVIDE (UIL FPL) FIRMATO

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE AREA DIRIGENZA - ANNO 2024 Art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017			
	Limite massimo risorse ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 decurtato e riderterminato con <u>Determinazione Dirigenziale n. 1455 del 16/08/2018</u>	212.122,63	
	<i>Decurtazione ex-art. 1, commi 793-800, Legge 205/2017 applicata sul 2019 (annualizzata) e riferita al personale dei C.P.I., trasferiti dal 01/06/2018</i>	- 35.142,46	
	Limite definitivo risorse ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 decrementate per effetto delle decurtazioni applicate a seguito della cessazione di personale, per trasferimento di funzioni e definitivamente rideterminato ex-lege	176.980,17	
	<i>Ulteriore decurtazione risorse annualizzata (per rispetto limite trattamento accessorio nel suo complesso) per inquadramento economico Segretario Generale di cui al Decreto del Presidente 137 del 29/08/2022</i>	- 10.111,62	
LIMITE RISORSE EX-ART. 23, COMMA 2, DLGS 75/17 - PERSONALE DIRIGENTE - ANNO 2024		166.868,55	
COSTITUZIONE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE AREA DIRIGENZA - ANNO 2024 - REVISIONE CCNL 2019/2021			
CCNL 17/12/2020 Articolo 57, comma 2, lettera A	Unico importo annuale comprensivo di tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzioni di posizione e di risultato nell'anno 2020 (<u>Fondo anno 2020</u>)	176.980,17	
CCNL 17/12/2020 Articolo 57, comma 2, lettera A	Importo R.I.A. e ad personam per cessati 2020 (economia annualizzata sul 2021) <u>Componente unico importo annuale di cui all'art. 57, comma 2, lettera a)</u>	-	
CCNL 17/12/2020 Articolo 57, comma 2, lettera C	Importo R.I.A. e ad personam per cessati 2021, 2022 e 2023 (nessuna cessazione 2021; presenti cessazioni 2022, nessuna cessazione 2023)	398,84	
	RISORSE SOGGETTE AL LIMITE (AL LORDO DELLA RIDUZIONE)	177.379,01	
	<i>Riduzione per rispetto del limite, applicata proporzionalmente fra le due tipologie di risorse soggette al limite</i>	- 10.510,46	100,00%
	RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	166.868,55	
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera C	Importo R.I.A. e ad personam per cessati 2023 (economia residuale creatasi sull'anno di cessazione)	-	
CCNL 17/12/2020 - Articolo 57, comma 2, lettera E	Risorse autonomamente stanziare per ragioni organizzative	-	
	RISORSE UNA TANTUM SOGGETTE AL LIMITE (AL LORDO DELLA RIDUZIONE)	-	
	<i>Riduzione per rispetto del limite, applicata proporzionalmente fra le due tipologie di risorse soggette al limite</i>	-	0,00%
	RISORSE SOGGETTE AL LIMITE -UNA TANTUM- EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	-	
CCNL 17/12/2020 Articolo 57, comma 2, lettera A	Incremento risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (1,53% del monte salari 2015) <u>Componente unico importo annuale di cui all'art. 57, comma 2, lettera a)</u>	8.084,34	
CCNL 16/07/2024 Articolo 39, comma 1	Incremento risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (2,01% del monte salari 2018) <u>Nuova componente stabile riferita all'anno 2024</u>	6.718,83	
	RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	14.803,17	
CCNL 16/07/2024 Articolo 39, comma 2	<i>Incremento risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (2,01% del monte salari 2018) Nuova componente stabile (quota riferita all'anno 2023)</i>	6.718,83	21.694,13
	<i>Incremento risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (2,01% del monte salari 2018) Nuova componente stabile (quota riferita all'anno 2022)</i>	6.718,83	
	<i>Incremento risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (2,01% del monte salari 2018) Nuova componente stabile (quota riferita all'anno 2021)</i>	6.718,83	
	<i>Incremento risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (0,46% del monte salari 2018) Nuova componente stabile (quota riferita all'anno 2020)</i>	1.537,64	
CCNL 16/07/2024 Articolo 39, comma 3	Incremento risorse una tantum Legge 234/21, art. 1, comma 604 (0,22% del monte salari 2018)	735,39	
CCNL 16/07/2024 Articolo 40	Incarichi ad interim (Stima risorse massime spendibili - Anno 2024)	4.476,00	30% posizione Segretario generale (Fascia A) Responsabilità Settore (Ago/Dic)
CCNL 16/07/2024 Articolo 43, comma 2 (ex-CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lett. b)	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge Decreto "PNRR-TER": art. 8, c. 3, DL 13 del 24/02/23 conv. con L 41 del 21/04/23 - ANNO 2024	11.667,55	5% risorse stabili certificate 2016 (Reiterabile fino al 2026)
CCNL 16/07/2024 Articolo 43, comma 2 (ex-CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lett. b)	Risorse previste dal D.Lgs. 165/01, art. 24, c. 3: convenzioni e collaborazioni fra Enti, accordi ex-art. 43 Legge 449/1997 (Stima risorse - Anno 2024)	975,00	
	RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE -UNA TANTUM-	39.548,07	
TOTALE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI PERSONALE AREA DIRIGENZA - ANNO 2024 - REVISIONE CCNL 2019/2021		221.219,79	
	di cui		
	RISORSE SOGGETTE LIMITE, CONSOLIDATE	166.868,55	194.074,66
	RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE, CONSOLIDATE E UNA TANTUM REITERABILI NEGLI ANNI SUCCESSIVI	27.206,11	
	RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE, UNA TANTUM NON REITERABILI NEGLI ANNI SUCCESSIVI, CON SPECIFICA DESTINAZIONE	27.145,13	27.145,13