

PROVINCIA DI FERRARA

CCI – PERSONALE AREA DIRIGENZA

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Integrativo del Personale dell'Area Dirigenziale

CCI – Parte normativa 2024-2026 e Parte economica 2024

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

(Circolare n. 25/2012 del Ministero Economie e Finanze – aggiornamenti

Note Applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)

link <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GORNME1/Schemi-RTF>

Parte I - La relazione illustrativa

La relazione illustrativa è composta da 2 distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati le Amministrazioni fanno riferimento, oltre che alle istruzioni di seguito riportate (Circolare del Ministero Economia e Finanze n. 25/2012 ed aggiornamenti contenuti nelle Note Applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013), alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione (utilizzare la Scheda 1.1):

- della data di sottoscrizione; del periodo temporale di vigenza; della composizione della delegazione trattante (per la parte sindacale indicare le OO.SS. ammesse alla trattativa e, nell'ambito di queste, quelle firmatarie dell'accordo); dei soggetti destinatari;
- delle *materie trattate* dal contratto;
- del rispetto dell'*iter* procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa. In particolare:
- va attestato *il rispetto degli obblighi di legge* ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento, *la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato* (articolo 11, comma 9 del Decreto Legislativo 150/2009, relativo alla mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e al non assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dello stesso articolo; articolo 10, comma 5, con riferimento alla mancata adozione del Piano della performance; articolo 14, comma 6, in relazione alla mancata validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) delle Relazione sulla performance);
- va evidenziata *l'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno* sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001; la certificazione dell'Organo di controllo deve essere positivamente resa **sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa** (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative (controllo

sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti: vedi dopo);

A fini di validazione del contratto integrativo, alla luce delle citate disposizioni, l'organo di controllo deve attestare norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto.

MODULO 1 - SCHEDA 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto-dichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione			Preintesa del 21/11/2024
Periodo	temporale	di	Parte normativa 2024-2026 Parte economica 2024
Composizione della delegazione trattante			Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - il Presidente della Delegazione, sia per il comparto che per l'area dirigenziale, è il Segretario Generale dell'Ente, individuato con decreto del Presidente n. 84/2024; - la posizione di Segretario Generale della Provincia di Ferrara è vacante dal 1 agosto 2024, per quiescenza del dr. Francesco Montemurro; - il Vice Segretario Generale dell'Ente è il dr. Walter Laghi, individuato con decreto del Presidente n. 95/2022, già componente della Delegazione di parte pubblica. Parte Sindacale: - CGIL, CISL, UIL, CSA/Regioni Enti Locali
Soggetti destinatari			Personale dell'Area della Dirigenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)			Artt. 7-8 CCNL Area Funzioni Locali 16/07/2024 Parte normativa 2024-2026 Parte economica 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.		E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione con Parere n. 23 del 22/11/2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.		Nessun rilievo da parte dell'Organo di Revisione

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: SI (ora Sottosezione di programmazione 2.2 – "Performance" del PIAO)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.: SI (ora Sottosezione di programmazione 2.4 – "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. SI
		Eventuali osservazioni:

.....

I.2 - MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine, appare opportuna l'indicazione dei risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

ILLUSTRAZIONE DEI CONTENUTI DELL'ARTICOLATO CONTRATTUALE EFFETTUATA PER SINGOLO ARTICOLO E/O PER OGNI ISTITUTO/MATERIA REGOLATO – ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ LEGISLATIVA E CONTRATTUALE.

La presente ipotesi di C.C.I. riguarda la parte normativa 2024-2026 e la parte economica 2024, in linea con le previsioni contenute negli articoli 7-8 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 e riguarda tutto il personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs 267/00.

La costituzione delle risorse decentrate e la loro destinazione, tiene conto della disciplina contenuta agli artt. 57 del CCNL 17/12/2020 e 39-40-43 del CCNL 16/07/2024, nel rispetto delle misure di contenimento della finanza pubblica.

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, si evidenzia che l'Ente ha determinato i valori economici delle posizioni dirigenziali secondo un sistema che tiene conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa alle responsabilità gestionali interne ed esterne, da ultimo approvato con **Decreto Deliberativo del Presidente n. 92 del 04/09/2024**; mentre, per quanto riguarda la retribuzione di risultato, l'Ente ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale, perfettamente integrato con il ciclo di gestione della performance strategica ed operativa nel suo complesso ed in correlazione agli strumenti di programmazione gestionali adottati dall'Ente, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs 150/09.

I risultati attesi relativamente alla performance organizzativa ed individuale sono tradotti negli atti di natura programmatica adottati dall'Ente per l'anno di competenza, con particolare riferimento agli obiettivi di performance strategica ed operativa contenuti nell'apposita sottosezione del PIAO 2024-2026.

Le materie trattate dal CCI sono quelle di cui all'**Allegato A) Preintesa C.C.I. Personale Dirigente 2024, parte integrante della presente.**

Parte II – La Relazione Tecnico-Finanziaria

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ATTI PRESUPPOSTO:

- Determinazione dirigenziale n. 896 del 31/05/2024, inerente la costituzione del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa, e successiva Determinazione dirigenziale n. 1517 del 16/09/2024, inerente la revisione della costituzione del fondo a seguito sottoscrizione del nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 16/07/2024.

Con Decreto Deliberativo del Presidente n. 76 del 16 luglio 2024, l'Organo di Governo ha fornito alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del Personale del Comparto che del Personale dell'area Dirigenziale, anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica.

(Modulo I) Sezione I – Risorse stabili

- Risorse stabili soggette al limite

CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lett. a "Unico importo annuale comprensivo di tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzioni di posizioni e di risultato nell'anno 2020 (fondo anno 2020) al netto di tutte le decurtazioni operate per trasferimenti di funzioni - certificate dall'Organo di Revisione con Parere n. 16 del 18/10/2018 rilasciato con riferimento al Provvedimento Dirigenziale n. 1455/2018 e definitivamente rideterminato dopo il trasferimento del personale del Centro per l'impiego	176.980,17
CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lett. c "Importo RIA e <i>ad personam</i> cessati 2021-2022-2023 (cessati 2023: economia annualizzata sul 2024)"	398,84
Decurtazioni anno 2024 per rispetto del limite ex-art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017	- 10.510,46

- Risorse stabili non soggette al limite

CCNL 17/12/2020 art. 56, c. 1-2, e art. 57, c. 2, lett. a "1,53% m.s. 2015: incremento delle risorse destinate alla Retribuzione di Posizione e di Risultato"	8.084,34
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 1 "2,01% m.s. 2018: incremento delle risorse destinate alla Retribuzione di Posizione e di Risultato"	6.718,83

(Modulo I) Sezione II – Risorse una tantum

- Risorse una tantum soggette al limite

CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lett. c "Importo R.I.A. e <i>ad personam</i> per cessati 2023 (economia residuale creatasi sull'anno di cessazione)"	0,00
Decurtazioni anno 2024 per rispetto del limite ex-art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017	0,00

- Risorse una tantum non soggette al limite

CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 2 "Incremento risorse destinate alla Retribuzione di Posizione e di Risultato" conseguenti l'applicazione del CCNL 16/07/2024: - anno 2020: 0,46% m.s. 2018 = € 1.537,64 - anno 2021: 2,01% m.s. 2018 = € 6.718,83 - anno 2022: 2,01% m.s. 2018 = € 6.718,83 - anno 2023: 2,01% m.s. 2018 = € 6.718,83	21.694,13
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 3 "Risorse una tantum Legge 234/21, art, 1, c. 604 (0,22% m.s. 2018) – Anno 2024"	735,39
CCNL 16/07/2024 art. 40 "Incarichi ad interim – Anno 2024"	4.476,00

CCNL 16/07/2024 art. 43, c. 2 (ex-CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lett. b) "Risorse previste da specifiche disposizioni di legge: Decreto "PNRR-TER" D.L. 13 del 24/02/23 art. 8, c. 3 convertito con Legge 41 del 21/04/23 - Anno 2024"	11.667,55
CCNL 16/07/2024 art. 43, c. 2 (ex-CCNL 17/12/2020 art. 57, c. 2, lett. b) "Risorse previste dal D.Lgs. 165/01, art. 24, c. 3: convenzioni, collaborazioni, accordi ex-Legge 449/1997, art. 43 Stima risorse - Anno 2024"	975,00

(Modulo I) Sezione III – Decurtazioni applicate

Stante il consolidamento delle decurtazioni operate a seguito del trasferimento di funzioni, completate nell'anno 2019 dopo il definitivo trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego, si attesta che **il limite di spesa ex-art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017**, per il **Fondo del Personale Dirigente 2024**, ammonta a **€ 166.868,55**.

Le decurtazioni applicate nel 2024 per garantire il rispetto di tale limite ammontano a **€ 10.510,46** (Sezione I e Sezione II del presente modulo)

(Modulo I) Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Fondo 2024 Risorse stabili soggette al limite: € 177.379,01 – € 10.510,46 = **€ 166.868,55**

Fondo 2024 Risorse stabili non soggette al limite: **€ 14.803,17**

Fondo 2024 Risorse *una tantum* soggette al limite: **€ 0,00**

Fondo 2024 Risorse *una tantum* non soggette al limite: € 735,39 + € 4.476,00 + € 11.667,55 + € 975,00 = **€ 17.853,94**

Fondo 2024 Risorse *una tantum* non soggette al limite, utilizzabili esclusivamente per gli incrementi di posizione derivanti dal CCNL 16/07/2024 riferiti agli anni 2020-2021-2022-2023 e, per la parte residuale, alla retribuzione di risultato 2024: **€ 21.694,13**

Fondo 2024 € 221.219,79

(Modulo I) Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

"Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"

**MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL
FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

(Modulo II) Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Retribuzione di posizione (valore a regime, a seguito Decreto Deliberativo del Presidente n. 92 del 04/09/2024)	143.597,71
Retribuzione di posizione (quota non assegnata)	2.611,04

(Modulo II) Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Retribuzione di risultato	47.865,91
Altre risorse 2024 previste da specifiche disposizioni di legge e CCNL (risorse per interim e stima risorse per convenzioni)	5.451,00
Altre risorse 2024 previste per applicazione CCNL 16/07/2024 e finalizzate alla remunerazione degli arretrati di retribuzione di posizione 2020-2021-2022-2023 e, per la parte residuale, a retribuzione di risultato	21.694,13

(Modulo II) Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”

(Modulo II) Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALE DELLE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE

€ 176.980,17 (importo unico annuale comprensivo di tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzioni di posizione e di risultato nell'anno 2020) + € 398,84 (economia annualizzata anni 2021-2022-2023 importi R.I.A.) - € 10.510,46 (Decurtazione applicata alle risorse stabili per il rispetto del limite ex-art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)

€ 166.868,55

TOTALE DELLE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

€ 14.803,17

TOTALE DELLE RISORSE UNA TANTUM SOGGETTE AL LIMITE

€ 0,00 (economia residuale anno 2023 importi R.I.A.) – € 0,00 (Decurtazione applicata alle risorse *una tantum* per il rispetto del limite ex-art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)

€ 0,00

TOTALE DELLE RISORSE UNA TANTUM NON SOGGETTE AL LIMITE

€ 21.694,13 (arretrati CCNL 16/07/2024) + € 735,39 (risorse Legge 234/2021, art. 1, c. 604: 0,22% m.s. 2018) + € 4.476,00 (risorse per interim) + € 11.667,55 (risorse anno 2024 ex-art. 8, c.3, D.L. 13 del 24/02/2023, c.d. "Decreto PNRR") + € 975,00 (stima risorse ex-art 24, c. 3, D.L.gs. 165/01: convenzioni, collaborazioni, accordi ex-art. 43 L. 449/97)

€ 39.548,07

TOTALE FONDO AREA DIRIGENZA 2024 € 221.219,79

(Modulo II) Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

"Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"

(Modulo II) Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- A) Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di Posizione) con risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.
- B) Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, garantito dall'adozione di sistemi di misurazione e valutazione, indicati nella Relazione Illustrativa, coerenti con le disposizioni del Tit. II del D.Lgs 150/09; alla Retribuzione di Risultato viene destinato almeno il **25%** del Fondo complessivo, finanziato da risorse stabili.

**MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL
CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE**

	FONDO 2024	FONDO 2023
Totale risorse	176.980,17	176.980,17
Importo R.I.A. e ad personam per cessati anni precedenti (nessuna cessazione 2021; per i cessati 2022, si considera l'economia annualizzata sul 2023; nessuna cessazione 2023)	398,84	398,84
DECURTAZIONE risorse stabili soggette a limite ex-art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/17	- 10.510,46	- 9.111,94
Importo R.I.A. e ad personam per cessati anno precedente (economia residuale creatasi sull'anno di cessazione)	0,00	288,14
DECURTAZIONE risorse variabili soggette a limite ex-art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/17	0,00	-14,80
CCNL 17/12/2020 art. 56, c. 1-2, e art. 57, c. 2, lett. a "1,53% m.s. 2015: incremento delle risorse destinate alla Retribuzione di Posizione e di Risultato"	8.084,34	8.084,34
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 1 "2,01% m.s. 2018: incremento delle risorse destinate alla Retribuzione di Posizione e di Risultato"	6.718,83	0,00
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 2 "Incremento risorse destinate alla Retribuzione di Posizione e di Risultato" conseguenti l'applicazione del CCNL 16/07/2024 e destinate ad arretrati di posizione e, per la parte residuale, a risultato	21.694,13	0,00
CCNL 16/07/2024 art. 39, c. 3 "Risorse una tantum Legge 234/21, art. 1, c. 604 (0,22% m.s. 2018) – Anno 2024"	735,39	0,00
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	11.667,55
Risorse previste per Interim e Incarichi aggiuntivi – Anno 2024	4.476,00	3.131,25
Risorse previste dal D.Lgs. 165/01, art. 24, c. 3: convenzioni, collaborazioni, accordi ex-Legge 449/1997, art. 43 (Stima risorse - Anno 2024)	975,00	7.558,58
TOTALE	221.219,79	198.982,13

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

(Modulo IV) Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Certificato agli atti che:

- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 59 del 22/11/2023 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026;
- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 65 del 29/11/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026;
- con Decreto Deliberativo del Presidente n. 154 del 22/12/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;
- con Decreto Deliberativo del Presidente n. 39 del 20/03/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, successivamente revisionato con Decreto Deliberativo del Presidente n. 69 del 21/06/2024;
- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 14 del 29/04/2024 è stato approvato il Rendiconto della Gestione 2023 e, in tale sede, è stato tra l'altro dato atto: del rispetto degli equilibri di bilancio (W1, W2, W3), del rispetto dei termini di tempestività dei pagamenti (-13 giorni), del rispetto dell'incidenza del salario accessorio sul totale della spesa di personale non superiore all'8% (punto 4.2 del Piano Indicatori: 7,536%);
- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 24 del 29/05/2024 è stata approvata la II Variazione al Bilancio 2024/2026 contenente anche l'applicazione di quota dell'avanzo vincolato di amministrazione, definito in sede di Rendiconto della Gestione 2023, comprensiva delle quote di risorse variabili confluite nel Fondo delle Risorse Decentrate del Personale del Comparto 2024 (€ 30.511,56);
- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 29 del 31/07/2024 è stato approvato l'assestamento generale e la salvaguardia degli equilibri di Bilancio 2024-2026;
- l'Ente rispetta il vincolo di contenimento di finanza pubblica, di cui all'art. 1, commi 557 - 557 quater, della Legge 296/2006;
- l'Ente opera garantendo una riduzione programmata della spesa di personale, con particolare attenzione alle risorse decentrate destinate al trattamento accessorio;
- l'Ente rispetta la previsione dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm.ii.;
- l'Ente ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed individuale, come indicato dal Titolo II del D.Lgs 150/09;
- il Regolamento di Organizzazione è stato aggiornato da ultimo con Decreto Deliberativo del Presidente n. 119 del 13/10/2023;
- Piano di Riassetto Organizzativo, previsto dalla Legge 190 del 23 dicembre 2014, articolo 1, comma 423, e dalla Legge 205 del 27 dicembre 2017, articolo 1, comma 844, finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 56 del 2014, è stato da ultimo aggiornato con Decreto del Presidente n. 40 del 19 aprile 2023.

Si attesta:

che il **Fondo del Personale Dirigente per l'anno 2024**, considerato al netto delle decurtazioni ex-lege, ammonta a **€ 221.219,79** e le relative risorse sono comprese e trovano copertura negli stanziamenti del **Bilancio 2024/2026 - Competenza 2024**, all'interno del Titolo I – Macroaggregati 01 e 10 - nelle azioni di spesa appositamente destinate a finanziare il trattamento accessorio del personale dirigente, classificate nelle diverse missioni e nei diversi programmi del bilancio, coerentemente con la distribuzione del personale nelle diverse funzioni provinciali.

Nello specifico, l'allocazione nel Bilancio 2024/2026 – Competenza 2024, delle risorse a copertura delle voci di spesa del Fondo del Personale Dirigente 2024 sono evidenziate nel prospetto **Allegato B)**, parte integrante della presente relazione.

(Modulo IV) Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Rispettato, stante l'implementazione con sole voci ex-lege e/o una-tantum non soggette a limite.

(Modulo IV) Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La compatibilità economico-finanziaria degli stanziamenti del fondo per l'intero periodo di validità contrattuale e la loro coerenza con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio è dimostrata dalle indicazioni delle capienze e allocazioni delle poste in Bilancio illustrate nella precedente Sezione I, anche per quanto riguarda la copertura degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico Ente.

Ferrara, 22 novembre 2024

IL DIRIGENTE
Settore Risorse Umane, Sistemi Informativi e Istruzione
DOTT. WALTER LAGHI

Allegati:

Allegato A) Preintesa C.C.I. Personale Area Dirigenza – Parte normativa 2024-2026 e Parte economica 2024

Allegato B) Allocazione risorse a copertura finanziaria del Fondo trattamento accessorio 2024

PROVINCIA DI FERRARA



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENZIALE**

AREA FUNZIONI LOCALI

CCI 2024 – 2026 PARTE NORMATIVA

CCI 2024 – PARTE ECONOMICA

PRE-INTESA

L'anno duemilaventiquattro il giorno 21 del mese di novembre, alle ore 16:30, nella residenza della sede della Provincia di Ferrara le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale siglano l'allegata pre-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:

PRESIDENTE

LAGHI WALTER COMPONENTE

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 – anno 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.

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

Le parti, al termine della riunione, sottoscrivono l'allegata pre-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:

-..... (PRESIDENTE)

LAGHI WALTER (COMPONENTE) 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

BILANCIO 2024/2026 - ANNUALITA' 2024 TABELLA COPERTURA FINANZIARIA RISORSE TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE DIRIGENTE			VALORE ASSESTATO DCP 29 31.07.24 (esclusa copertura con FPV)	Tipologia azione per impegno spesa
RISORSE DECENTRATE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA				
1.01	01021.01.11101506793	ACCESSORIO RICORRENTE DIRIGENZA TRASPARENZA PERFORMANCE SUPPORTO N.D.V.	34.410,81	Art. 183 TUEL
1.01	01031.01.11202606259	ACCESSORIO RICORRENTE DIRIGENZA - BILANCIO E CONTABILITA'	24.866,92	Art. 183 TUEL
1.01	01051.01.11309126983	ACCESSORIO RICORRENTE PERSONALE DIRIGENTE EX-ART.110 TUEL APPALTI-GARE-PATRIMONIO-ESPROPRI	20.322,23	Art. 183 TUEL
1.01	01061.01.11308606242	ACCESSORIO RICORRENTE PERSONALE DIRIGENTE - STAFF SETTORE TECNICO	38.046,58	Art. 183 TUEL
1.01	01101.01.11207104868	PERSONALE DIRIGENTE - QUOTE RESIDUALI RETRIBUZIONE POSIZIONE NON ASSEGNATA E RISORSE AGGIUNTIVE PER EFFETTO DI LEGGE E/O CCNL	3.502,90	Con provvedimento
1.01	01101.01.11207106066	PERSONALE DIRIGENTE - ACCESSORIO EX ARTT. 31 E 45 , C.1, LETT.G, CCNL 17/12/20 ED EX ARTT.5 E 6 CCI 2021/2023 (quota parte azione)	19.780,66	Con provvedimento
1.10	01101.10.16153757054	FPV - CCNL AREA DIRIGENZA - CCDI - RETRIBUZIONE RISULTATO	58.595,56	Stanziamiento FPV
			199.525,66	
1.01	01101.01.11102205712	ARRETRATI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2020-2021-2022-2023 (quota parte azione)	21.694,13	
			221.219,79	