

**Contratto Integrativo**  
**Dirigenti Area Funzioni Locali**

**COMUNE di SAN DONATO MILANESE**

**Triennio 2021 - 2023**

In data odierna 30.12.2021 è stato convocato l'incontro tra:  
La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente:  
dott. Giuseppe Brando Segretario Generale  
dott.ssa licia Tassinari – Dirigente preposto al Servizio Personale  
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL dirigenti EE. LL.:  
CGIL FP - F.P.S. CISL - UIL F.P.L. – CSA  
con all'OdG la Preintesa Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa anno 2021.

La Delegazione di parte pubblica dà atto che in data 24.12.2021 sono state convocate tutte le OO.SS.;

Per la delegazione trattante di parte pubblica è presente il Presidente: dott. Giuseppe Brando.  
Per la parte sindacale non è presente alcun rappresentante sindacale né sono giunte comunicazioni da parte degli stessi;

Pertanto, da parte della sola Delegazione di parte pubblica, viene sottoscritto il presente contratto integrativo per il triennio 2021 – 2023, predisposta ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali", del Comune di San Donato Milanese

VISTO il CCNL 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'area Funzioni Locali – parte giuridica e parte economica per il triennio 2016/2018, che all'art. 45 elenca le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa;

VISTA la deliberazione di GC 10 del 4/2/2021 avente ad oggetto "Costituzione delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi per il personale con qualifica dirigenziale - CCNL Area Funzioni Locali stipulato il 17/12/2020" con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7, co 4, del CCNL 17/12/2020, concernente l'area della dirigenza delle Funzioni Locali;

VISTA la determinazione n. 269 del 25/06/2021 area sviluppo di comunità con il quale è stato costituito il fondo di cui all'art. 57 CCNL 17 dicembre 2020 per il personale di qualifica dirigenziale dell'area di contrattazione Funzioni Locali, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 pari ad un importo complessivo di Euro 191.472,82;

VISTA la deliberazione della giunta comunale n°245 del 22.12.2015- esecutiva – con la quale è stata approvata la metodologia di valutazione della performance del personale dirigente del Comune di San Donato Milanese;

VISTA la delibera della giunta comunale n° 74 del 10.06.2021- esecutiva – con la quale sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale;

DATO ATTO che si è proceduto alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento a:

- art.23 c.2 D .Lgs 75 Madia 25.05.2017 di modifica D.lgs.165/01 prevede che :

*"...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.*

Si evidenzia che il fondo incentivante dei dirigenti nell'anno 2016 era pari a €.215.800,00 mentre il fondo incentivante anno 2021 da confrontarsi è pari a euro 185.000,00.

Dato atto che in data 09.12.2021 è stata sottoscritta da parte della delegazione pubblica la preintesa al presente CCDI e con apposita deliberazione di G.C. n.145 del 23.12.2021 Il Presidente della delegazione trattante è stato autorizzato alla firma definitiva del CCDI giuridico triennio 2021-2023 ed economico anno 2021 area dirigenze e funzioni locali

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

**Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)**

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali.

Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di San Donato Milanese con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.

2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023.

3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

**Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 45, comma 1, lett. a CCNL 17.12.2020)**

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione adottata dall'Ente nella quale vengono presi in considerazione i seguenti fattori di graduazione che si riportano:

*Tavola 1 - Fattori generali e fattori specifici di graduazione proposti*

| FATTORI GENERALI DI GRADUAZIONE                                     | ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate             | - Consistenza delle risorse umane<br>- Consistenza delle risorse finanziarie                                                                                                            |
| Complessità gestionale "esterna" dell'unità organizzativa assegnata | - Complessità del quadro normativo<br>- Complessità del quadro delle relazioni<br>- Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati               |
| Complessità gestionale "interna" dell'unità organizzativa assegnata | - Omogeneità/esperienza delle risorse umane<br>- Complessità di utilizzo, gestione e manutenzione delle risorse strumentali<br>- Articolazione/frammentazione delle risorse finanziarie |
| Responsabilità connessa alla posizione                              | - Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile                                                                                                                                     |
| Strategicità della posizione                                        | - Strategicità della posizione                                                                                                                                                          |

*Tavola 2: Pesi % dei fattori di graduazione*

| FATTORI GENERALI DI GRADUAZIONE                           | PESI % |
|-----------------------------------------------------------|--------|
| Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate   | 10     |
| Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata | 50     |

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| Responsabilità connesse alla posizione | 20  |
| Strategicità della posizione           | 20  |
|                                        | 100 |

2. Qualora intervengano modifiche organizzative che incidono solo su alcune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l'assetto strutturale complessivo, la Giunta – nell'ambito dei propri poteri e con i vincoli normativi, delle risorse del Fondo e di bilancio – procede alla pesatura della retribuzione di posizione, esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto dai suddetti cambiamenti organizzativi.

3. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente, per una quota complessiva compresa tra il 15% e il 30%, al finanziamento delle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti, sulla base di quanto previsto dalla vigente metodologia di valutazione. La ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale, avviene in base alla seguente tabella:

| <b>DIRIGENZA RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2021</b>                  |                     |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|
| Distribuzione del fondo per retribuzione posizione e risultato |                     |
| DIRIGENTI - AREA                                               | POSIZIONE           |
| AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI                | € 24.409,50         |
| AREA GESTIONE TERRITORIO, URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE        | € 35.409,50         |
| AREA AA.GG/ISTITUZIONALI E FINANZIARI                          | € 45.409,50         |
| AREA SVILUPPO COMUNITA'                                        | € 41.409,50         |
| <b>INDENNITA' POSIZIONE</b>                                    | <b>€ 146.638,00</b> |
| <b>PARTE UTILIZZABILE PER INDENNITA' RISULTATO</b>             | <b>€ 40.834,82</b>  |
| <b>TOT</b>                                                     | <b>€ 187.472,82</b> |

### **Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b CCNL 17.12.2020)**

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del vigente sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo, e sarà determinata come segue:

Per i Dirigenti, il sistema prevede QUATTRO fasce di merito. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

In caso di un punteggio inferiore a **60**, fascia D, al personale non verrà attribuito alcuna indennità di risultato.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali a **90**.

Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

| Punteggi performance | <b>FASCE DI MERITO</b>        |
|----------------------|-------------------------------|
| Da 90 a 100          | A - FASCIA DELL'ECCELLENZA    |
| Da 75 a 89,9         | B - FASCIA DELLA DISTINZIONE  |
| Da 60 a 74,9         | C - FASCIA DELL'ADEGUATEZZA   |
| Da 0 a 59,9          | D - FASCIA DELL'INSUFFICIENZA |

Nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei resti, questi vengono risuddivisi in %le fra i dirigenti che si siano collocati nella fascia A proporzionalmente all'indennità di posizione attribuita.

Per la liquidazione dell'indennità di risultato si terrà conto del punteggio effettivo che verrà riportato sull'apposita scheda di valutazione individuale.

Ai dirigenti che dovessero essere collocati nella fascia D non spetterà l'indennità di risultato.

In caso di durata del servizio inferiore all'anno, al dirigente spetta la retribuzione di risultato in misura proporzionale alla durata del servizio medesimo.

2. La ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti è così suddivisa:

- Gli obiettivi strategici concorrono alla ripartizione del fondo dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C. e sono oggetto di pesatura da parte del NdV che determina sulla base dei criteri previsti un punteggio per ognuno dei progetti. Detta %le del fondo è suddiviso per il totale dei punti degli obiettivi e moltiplicato per i punti di ogni singolo obiettivo. L'ammontare del valore dell'obiettivo viene ripartito in quota parte tra i dirigenti coinvolti in riferimento alla percentuale di coinvolgimento e di raggiungimento (relazionate dal Responsabile dei singoli progetti al Nucleo di Valutazione che la avvala eventualmente anche attraverso altri strumenti di verifica).
- La valutazione dei comportamenti organizzativi concorre alla ripartizione del 30% del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C. .
- Gli obiettivi di processo invece concorrono alla ripartizione della Performance organizzativa, così come definita nel presente Sistema di valutazione, di almeno il 10%.

**Art. 4 – Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi *ad interim* e per incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)**

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 30 % della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente, effettuata dal Nucleo di Valutazione.

3. Il compenso relativo agli incarichi *ad interim* è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

**Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art.45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)**

1. Le parti danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

**Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge. Correlazione tra compensi aggiuntivi e retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e CCNL 17.12.2020)**

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, 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.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Esse sono distribuite secondo quanto previsto dalle predette disposizioni di legge e dai regolamenti dell'Ente. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono, a titolo esemplificativo, le seguenti:

- a) Introiti derivanti da applicazione dell'articolo 43 della L. n. 449/97 con particolare riferimento a:
  - contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
  - convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- b) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazione statistica in favore dell'ISTAT;
- c) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del Codice della Strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, co 4, lett. C) e co 5, del D. Lgs. 285/1992.
- d) risorse destinate a compensare l'attività personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

**Art. 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)**

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, data l'organizzazione dell'ente, concordano che non è necessario individuare alcun dirigente da esonerare dall'esercizio del diritto di sciopero.

**Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)**

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la

revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 50% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La quota di retribuzione di posizione eccedente il valore "ordinario" per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

- a. le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;

4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore intervenuta a seguito di valutazione negativa.

#### **Art. 9 – Interpretazione autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

#### **Per la delegazione di parte pubblica**

Presidente

F.to dott. Giuseppe Brando

#### **Per la delegazione di parte sindacale**

FP – CGIL : ASSENTE

CISL – FP: ASSENTE

UIL - FPL ASSENTE

CSA ASSENTE

SI ALLEGA PROSPETTO QUANTIFICAZIONE FONDO DIRIGENTI 2021

## INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 45, comma 1, lett. a CCNL 17.12.2020)

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b CCNL 17.12.2020)

Art. 4 – Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi *ad interim* e per incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge. Correlazione tra compensi aggiuntivi e retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e CCNL 17.12.2020)

Art. 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

Art. 9 – Interpretazione autentica

| DIRIGENZA QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2021                                  |                                                                                                                                                                                              |              |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Finanziamento retribuzione posizione e risultato                           |                                                                                                                                                                                              |              |
| Riferimento                                                                | Descrizione                                                                                                                                                                                  | Euro         |
| PARTE FISSA                                                                |                                                                                                                                                                                              |              |
| CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 1.a                                             | importo complessivo destinato al finanziamento retribuzioni di posizione e di risultato per l'anno 1998                                                                                      | € 53.523,17  |
| CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 1.d                                             | 1,25% monte salari '97 (€ 267.154.000)                                                                                                                                                       | € 1.724,67   |
| CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 2                                               | 1.2% monte salari 1997                                                                                                                                                                       | € 1.655,68   |
| CCNL 22-2-06 art. 23 c.1                                                   | Incremento della retribuzione di posizione per €. 520,00 su base 13                                                                                                                          | € 2.600,00   |
| CCNL 22-2-06 art. 23 c.3                                                   | Incremento del 1,66% monte salari 2001 (***)                                                                                                                                                 | € 2.674,81   |
| CCNL 14.5.2007 art. 4 comma 1                                              | Incremento retribuzione di posizione biennio 2004-2005                                                                                                                                       | € 5.720,00   |
| CCNL 14.5.2007 art. 4 comma 4                                              | Incremento fondo dello 0,89% del monte salari 2003 (****)                                                                                                                                    | € 2.825,00   |
| CCNL 2006/2007 art.16 c.1                                                  | Incremento retribuzione di posizione                                                                                                                                                         | € 2.392,00   |
| CCNL 2008/2009 art.5 c.1                                                   | Incremento posizione €.611,00 x n° dirigenti anno 2010                                                                                                                                       | € 3.055,00   |
| CCNL 2008/2009 art.5 c.4                                                   | Incremento retribuzione di risultato                                                                                                                                                         | € 3.487,59   |
| CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3                                               | Incremento stabile dotaz. Organica dir. (*)                                                                                                                                                  | € 48.677,37  |
| CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3                                               | INTEGRAZIONE POSIZIONE DIRIGENTE P.L. (assunzione da 4.3.10)                                                                                                                                 | € 20.000,00  |
| CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3                                               | INTEGRAZIONE DIRIGENTE P.L. = Risultato=1/5 risultato Dirigenti su base annua (assunzione da 4.3.10)                                                                                         | € 11.055,37  |
| CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3                                               | Ampliamento competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza (**)                                                                              | € 27.660,00  |
| CCNL 17.12.2020 art.c.2 lett.c).                                           | Retribuzione Individuale di Anzianità dirigenti cessati                                                                                                                                      | € 1.293,50   |
| CCNL 17.12.2020 art.54 c.4                                                 | €. 409,50 x n.5 dirigenti al 1.1.2018 (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)                                                                                                  | € 2.047,50   |
| TOT PARTE FISSA FONDO 2021 SENZA RIDUZIONI DI LEGGE                        |                                                                                                                                                                                              | € 190.391,66 |
| TOT FONDO 2016 DA CONFRONTARSI CON FONDO 2021 X RISPETTO TETTO FONDO       |                                                                                                                                                                                              | € 215.800,00 |
| RIDUZIONE FONDO PARTE FISSA X SUPERAMENTO spesa tetto 2010                 |                                                                                                                                                                                              | € 5.438,60   |
| RIDUZIONE PARTE FISSA X CESSAZIONI DIRIGENTI anno 2015                     |                                                                                                                                                                                              | € 7.911,13   |
| TOT PARTE FISSA 2021 DA CONFRONTARSI CON FONDO 2016 X RISPETTO TETTO FONDO |                                                                                                                                                                                              | € 174.994,43 |
|                                                                            |                                                                                                                                                                                              |              |
| TOT PARTE FISSA FONDO 2021 CON RIDUZIONI                                   |                                                                                                                                                                                              | € 177.041,93 |
| PARTE VARIABILE                                                            |                                                                                                                                                                                              |              |
| CCNL 17.12.2020 art.56 cc.1 e 2                                            | Incremento 1,53% m.s. dirigenti 2015 meno icremento art.54 c.4 = €. 409,50 x n.5 dirigenti al 1.1.2018 = €.6.472,82 (In                                                                      | € 4.425,32   |
| TOT IMPORTO UNICO ART.57. C.2 CCNL 17.12.2020                              |                                                                                                                                                                                              | € 181.467,25 |
| CCNL 17.12.2020 art.54 c.2 lett.e)                                         | 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 previsti dalla | € 6.005,57   |
| CCNL 17.12.2020 art.57 c.2 lett.b) ex CCNL 23.12.1999                      | Risorse previste da disposizioni di legge (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)                                                                                              | € -          |
| Arretrati ART. 56 CCNL 17.12.21 UNA TANTUM                                 | Incremento 1,53% m.s. dirigenti 2015 meno icremento art.54 c.4 = €. 409,50 x n.5 dirigenti al 1.1.2018 = €.6.472,82 (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)                    |              |
| CCNL 17.12.2020 art.57 c.3 ex CCNL                                         | Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione anno precedente non utilizzate (In deroga                                                                                 | € -          |
| TOT PARTE VARIABILE 2021                                                   |                                                                                                                                                                                              | € 10.430,89  |
| TOT FONDO 2021 A SEGUITO DI RIDUZIONI                                      |                                                                                                                                                                                              | 187.472,82   |
| FONDO IMPEGNATO SU ANNO PRECEDENTE                                         |                                                                                                                                                                                              | 0,00         |
| FONDO IMPEGNATO SU ANNO VIGENTE                                            |                                                                                                                                                                                              | 187.472,82   |

ART.57. C.2  
CCNL 17.12.2020  
- Unico importo  
annuale nel  
quale  
confluiscono  
tutte le risorse  
certe e stabili -  
negli importi  
certificati dagli  
organi di  
controllo interno  
di cui all'art. 40-  
bis, comma 1 del  
d.lgs. 165/2001 -  
destinate a  
retribuzione di  
posizione e di  
risultato nel  
2020, ivi  
comprese quelle  
di cui all'art. 56 e  
la RIA del  
personale  
cessato fino al 31  
dicembre del  
suddetto anno