

PRE-INTESA

VERBALE DI ACCORDO SUL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIRIGENTE – PARTE ECONOMICA 2021 E GIURIDICO 2021-2023

L'anno 2021, addì 21/12/ 2021, tra:

Delegazione trattante di parte datoriale:

Presidente	Segretario Generale – Dottor Giovanni Andreassi
Membro	Dirigente D.O.1 - Dottor Alberto Massimiliano Giani
Membro	Segretario con funzione verbalizzante – Dottoressa Ilaria Negri

Delegazione di parte sindacale:

FEDIR
CODIRP
DIREL
COSMED
DIRER

Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL FP-
CISL FPS-
UIL FPL-

E' sottoscritto il seguente accordo

- PREMESSO che la Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 146 adottato in data 15.10.2021, ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa area dirigenza;
- VISTI gli indirizzi espressi sia per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dirigente per l'anno 2021, che per le trattative da condurre con la parte sindacale in materia di utilizzo e destinazione del fondo anno 2021, che si riportano:
 - FONDO procedere alla ricognizione di tutti gli istituti contrattuali in vigore al fine di renderli rispondenti alle necessità organizzative: criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e connesse responsabilità; criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti; procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali secondo principi di trasparenza; criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica;
 - condizionare l'erogazione delle indennità di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dal CCNL Area della Dirigenza Funzioni Locali:
 - ✓ alla verifica del raggiungimento degli obiettivi;
 - ✓ al miglioramento delle prestazioni derivanti dal raggiungimento degli obiettivi certificati dalla relazione sulla performance del Nucleo di Valutazione;
 - ✓ al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione;

- ✓ al conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali e al miglioramento del benessere organizzativo;
- ✓ all'utilizzo di tutte le risorse finanziarie e delle capacità manageriali a disposizione dell'amministrazione, al fine di sviluppare le competenze e la performance dei collaboratori ed alla effettiva applicazione del criterio della differenziazione salariale come previsto dall'art 9 del d.lgs 150/2009 e s.m.i.;
- CONTRATTO avviare il negoziato, a seguito della presentazione della piattaforma contrattuale, per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il personale della Dirigenza, a seguito del rinnovo del CCNL di Area

TUTTO CIÒ CONSIDERATO

si addiviene al presente accordo :

- Per quanto riguarda il fondo si allega schema "costituzione e utilizzo fondo", da intendersi parte integrante e sostanziale del presente verbale.
- Per quanto riguarda il CCDI si allega "Contratto collettivo integrativo decentrato – Dirigenti Comune di Lodi"

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il presidente: Dottor Giovanni Andreassi

FEDIR

CODIRP

DIREL

COSMED

DIRER

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO Dirigenti Comune di Lodi

<u>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI</u>	<u>2</u>
Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure	<u>2</u>
Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali	<u>2</u>
Art. 3 L'informazione	<u>3</u>
Art. 4 Il confronto.....	<u>3</u>
Art.5 La contrattazione integrativa decentrata.....	<u>4</u>
Art.6 Clausole di raffreddamento	<u>5</u>
Art.7 Autonomia negoziale.....	<u>5</u>
<u>TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI</u>	<u>5</u>
Art.8 Orario di lavoro	<u>5</u>
Art.9 Formazione e aggiornamento dei dirigenti	<u>6</u>
Art.10 Personale esonerato dallo sciopero.....	<u>6</u>
Art. 11 Diritto all'incarico dirigenziale.....	<u>6</u>
Art.12 Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale	<u>7</u>
<u>TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI</u>	
Art.13 Effetti dei nuovi trattamenti economici	<u>7</u>
Art.14 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	<u>7</u>
Art.15 Ripartizione del fondo.....	<u>8</u>
Art.16 Retribuzione di risultato.....	<u>8</u>
Art.17 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge.....	<u>9</u>
Art.18 Incarichi dirigenziali ad interim.....	<u>9</u>
Art. 19 Welfare integrativo	<u>9</u>
Art. 20 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	<u>10</u>
Art. 21 Clausola di salvaguardia	<u>10</u>
Art. 22 Personale in distacco sindacale	<u>10</u>
<u>TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI</u>	<u>11</u>
Art. 23 Controversie ed interpretazione autentica	<u>11</u>
Art. 24 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio.....	<u>11</u>

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art .1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17/12/2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all' art . 45 del CCNL F. L. 2016-2018.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.
4. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lettera a) del CCNL F.L. 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - la partecipazione;
 - la contrattazione integrativa;

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico per l'innovazione.
5. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno 5 giorni lavorativi prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria. Alla convocazione dovrà essere allegato eventuale materiale utile alla discussione.

L'incontro potrà tenersi, previo accordo tra le parti, o in presenza, o da remoto o in modalità mista, in considerazione del vigente stato emergenziale

Art. 3 **L'informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltre in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., nonché a tutti i dirigenti dell'ente, almeno 10 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all' art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
6. I soggetti sindacali di cui all' art. 7 comma 2, del CCNL F.L. 2016-2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate e, inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all' art. 29 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Art. 4 **Il confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'

art. 7 comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di gg. 15 dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto.

3. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni.

5. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

6. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018 e precisamente:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti allo specifico incarico.

Art.5

La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all' art. 45 del CCNL F.L. 2016-2018:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018;

- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'art. 30 CCNL F.L. 2016-2018 commi 2,3,4,5;
 - c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 Art. 58 CCNL FL 2016-2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di incarico ad interim;
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo art. 31, alla contrattazione integrativa;
 - h) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. Ai sensi dell' art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

Art.6

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art.7

Autonomia negoziale

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4 del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall' art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dal CCNL.
2. Ai sensi dell' art. 8, comma 5 del CCNL F.L. 2016-2018, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCI, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all' art.9 del CCNL F.L. 2016-2018, l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui

all' art.40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.8

Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

Art.9

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua minima dell'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali o comunque eventuali ulteriori risorse previste nel piano annuale del fabbisogno formativo.

3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono definite in conferenza dei dirigenti all'inizio dell'anno contestualmente alla programmazione annuale del fabbisogno formativo dei dipendenti. In ogni caso deve essere consentito ad ogni dirigente la possibilità di consolidare la propria formazione professionale.

Art.10

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuati i dirigenti alla partita esonerati dal diritto di sciopero limitatamente alle seguenti funzioni:

- adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 24 di ogni mese;
- attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico;
- adempimenti elettorali;
- attività di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- altre attività che rientrano nei servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;

2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 11

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento del Sindaco, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono, nonché tenuto conto delle esperienze di direzione anche attinenti allo specifico incarico e con una valutazione comparativa secondo criteri predeterminati;
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, anche con rinvio agli atti di programmazione dell'ente.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Art.12

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati.
2. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.
3. Al momento in cui si verifica una vacanza nell'assegnazione di un posto di funzione dirigenziale, l'Amministrazione procede all'emanazione di un interpello rivolto al personale interno in cui specifica i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico e i criteri di valutazione delle domande di interesse all'assegnazione; assunte le domande degli interessati l'Amministrazione provvede alla valutazione comparativa, in esito alla quale attribuisce l'incarico secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia;
4. Solo ove le procedure di cui ai commi 2 e 3 non abbiano condotto all'assegnazione dell'incarico a personale dei ruoli dell'Amministrazione, la stessa può procedere all'attribuzione dell'incarico ai sensi e per gli effetti dell'art. 110 TUEL.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.13

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 54 CCNL FL 2016-2018 (Trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art.2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art.14

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Ai sensi dell'art. 56 del CCNL F.L. 2016-2018, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54 comma 4 del CCNL e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. Il fondo è pertanto costituito dalle seguenti risorse:
 - a) 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. n. 165/2001 destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-18, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 del medesimo CCNL, e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
 - b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - 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 di cui al comma 1 dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
4. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
5. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 4, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art.15 **Ripartizione del fondo**

1. Il fondo determinato annualmente dall'Amministrazione Comunale viene così ripartito:
 - a) 80 % destinato alla retribuzione di posizione
 - b) 20 % destinato alla retribuzione di risultato.
2. Tale ripartizione vale anche per gli anni successivi, salvo diversa negoziazione annuale ai sensi del comma 5 dell'articolo precedente.

Art.16
Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti in base al Sistema di valutazione della performance vigente tempo per tempo, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. L'art. 45 CCNL F.L. 2016-2018 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale per valore punto all'esito della valutazione e sulla base dei criteri stabiliti dal vigente Sistema di valutazione della performance.

Art.17
**Incentivazione di specifiche attività e prestazioni
correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge**

1. Ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 30 comma 5, 57 comma 2 lett. d) e 60 comma 3 del CCNL F.L.2016-2018, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art. 60 CCNL F.L. 2016-2018, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
2. L'Amministrazione, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, provvede alle opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57 comma 2, lett. d), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
3. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
4. Al/ai dirigenti/i che ha/hanno svolto la prestazione da cui origina il finanziamento, sarà attribuita una quota doppia rispetto al valore medio pro-capite dell'importo assegnato a tutti gli altri dirigenti eventualmente concorrenti al raggiungimento dell'obiettivo.

Art.18
Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità al regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi vigente tempo per tempo, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile e della corruzione e della trasparenza la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della indennità di posizione del dirigente interessato.

Art. 19
Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che l'ente non aveva risorse assegnate alle misure di sostegno di cui all'art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Le parti si impegnano a reperire eventuali risorse esterne attraverso bandi di finanziamento.

Art. 20
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi:
 - o nessuna detrazione sulla retribuzione di risultato per incentivi inferiori a euro 5.000,00
 - o 10% della retribuzione di risultato per incentivi compresi fra 5.000,01 e 10.000,00
 - o 20% della retribuzione di risultato per incentivi compresi fra 10.000,01 e 20.000,00
 - o 30% della retribuzione di risultato per incentivi pari o superiori a 20.000,01.
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando il criterio di cassa. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico, in base al criterio di distribuzione in uso per l'indennità di risultato.

Art. 21
Clausola di salvaguardia

1. L' art. 31 comma 1 del CCNL F. L. 2016-2018 prevede che, 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'Ente, 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 ai successivi commi del medesimo art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Nel rispetto dei commi 2 e 3 del predetto art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall' art. 31, comma 3, del CCNL F.L 2016-2018.
3. Ai sensi comma 6 dell' art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa

Art. 22
Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell' art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all' art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L 2016-2018 non si applica.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23
Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
3. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.
4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 24
Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

Il presente CCDI sostituisce il precedente, per le tutte le parti incompatibili con il contratto decentrato preesistente.

Data e firme

FONDO per la retribuzione di posizione e di risultato DEL PERSONALE DIRIGENTE - ANNO 2021

Utilizzo per il finanziamento del fondo		Utilizzo del Fondo	
DESCRIZIONE	IMPORTO EURO	DESCRIZIONE	IMPORTO UTILIZZO EURO
CCNL 2012/2019 art. 26 c.1 lett.a: Importo complessivo destinato al finanziamento dell'istituto di posizione e di risultato di tutti le funzioni dirigenziali per l'anno 1999, secondo la disciplina del CCNL in vigore dal CCNL del 27.02.1997. CCNL 2012/2019 art. 26 c.1 lett.a: Importo derivante dalla ripartizione della funzione dirigenziale, ai sensi di art. 2, lett. a) del CCNL del 27.02.1997.	122.930,42	CCNL 17/12/2020 art. 57: retribuzione di posizione incrementata al pari dell'Ente, SA CCNL 17/12/2020 art. 409.5 min / SE POSTAGIONE DIRIGENZIALE CORRETTA NEL 2018.	161.750,07
CCNL 2012/2019 art. 26 c.1 lett.a: Importo pari all'8,25% del monte salariale della categoria per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000.	3.341,13	CCNL 17/12/2020 art. 57: retribuzione di risultato	34.756,88
CCNL 2012/2019 art. 26 c.1 lett.f: La somma concessa al trattamento invariato del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni. ART. 1 C. 408 L. 205/2017 - Amministratori provinciali trasferiti	-	CCNL 17/12/2020 art. 60 COMMA 2 QUALE RISULTATO: Ricarico evasione IMU/TARI Art. 1 c. 109 L. 149/2017	
CCNL 2012/2019 art. 26 c.1 lett.g: Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del trattamento economico di cui all'art.35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1995 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1997 e fino al 31.12.2016. CCNL 2012/2019 art. 26 c.1 lett.g: Ripartizione sino ad un massimo del 2,2% in meno del monte salariale del personale per l'anno 1997.	12.620,84	IMPORTO CORRISPONDO IN RAGIONE CONVENZIONE PL (2019/2020):	12.000,00
CCNL 2012/2019 art. 26 comma 2: attuazione nuovi servizi con ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza PARENSI ABATI art. 20, in attesa di riforma, come il fondo del personale. Integrale, compreso nel costo di gestione, in un unico importo la competenza di stabilimento, con esclusione quella di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL del 21.12.1999 che nel 2020, sino alla data di attuazione della riforma, è di risultato degli incrementi di risultato del personale di controllo istruito nei vari uffici di base. CONTO ANNUALE Incremento del personale dirigenziale servizio	170.000,00		
CCNL 2012/2019 art. 26 comma 4: CCNL 2012/2019 art. 26 comma 5: Gli enti possono integrare la risorsa di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del presente capitolo di bilancio, deducendo, a priori, di funzioni e fatti salvi gli I.	-		
CCNL 2012/2019 art. 23 comma 14: Il valore economico della retribuzione di posizione di tutti le funzioni dirigenziali prevista dall'andamento dei singoli enti, nell'importo annuo per tredici mensilità viene alla data del 1.1.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 21.12.1999, è incrementato di un importo annuo di 520,00 euro, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità. Conseguentemente la risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 21.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.	4.609,89		
CCNL 2012/2019 art. 23 comma 3: A decorrere dal 1.1.2003 la risorsa per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari al 1,40% del monte salariale dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.	7.532,88		
CCNL 14/05/07 art. 4, comma 1: Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 1.1.2007, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 21.12.1999, è incrementato del seguente importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità: a) € 1.146,00 art. 1.1.2007, che comprende ed assorbe il precedente incremento. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 21.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2005, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.	10.286,09		
CCNL 14/05/07 art. 4, comma 4: A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, la risorsa per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89 % del monte salariale dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti.	5.603,19		
CCNL 2012/2019 art. 14 c.1: Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 1.1.2007, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 21.12.1999, è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 1.786,40. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 21.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2007, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.	6.305,00		
CCNL 2012/2019 art. 16 c.1: con decorrenza dal 31.12.2007 nella misura dell'1,78 del monte salariale relativo alla dirigenza dell'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento	16.012,43	Altre destinazioni: Applicazione piana di rinvio SALVACRUI (comuni dei seguenti limiti: 40.227,45-ebre originarie-46.724,51-incremento del 10%)	55.851,97
CCNL 3.06.2010 art. 5 c.1: 1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 1.1.2009, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 21.12.1999, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data del 1.1.2009, di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 611,00. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 21.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2009, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale. 2. Gli enti, nei limiti della risorsa complessivamente destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, a decorrere dal 1.1.2009, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 1.	5.490,00		
CCNL 3.06.2010 art. 5 COMMA 4: La risorsa destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 21.12.1999, sono altresì incrementate, con decorrenza dal 1.1.2009, nella misura dello 0,73 % del monte salariale relativo alla dirigenza per l'anno 2007.	4.551,91		
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2: A decorrere dal 1 gennaio 2018, la risorsa destinata alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 21.12.1999, è incrementata, con decorrenza dal 1 gennaio 2018, con un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari al 1,07% del monte salariale dell'anno 2015, relativo ai dirigenti di cui al presente comma. SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.	8.315,51		
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. a): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.	291.242,11		
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. b): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.	12.000,00		
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. b): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.	12.000,00		
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. c): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.	3.207,40	Somme non utilizzate e rinviata all'anno successivo	
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. d): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. e): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. f): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. g): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. h): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. i): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. j): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. k): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. l): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. m): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. n): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. o): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. p): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. q): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. r): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. s): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. t): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. u): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. v): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. w): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. x): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. y): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
CCNL 17/12/2020 art. 57 COMMA 2 LETT. z): Importo complessivo delle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno 2021, compresi la quota di tredicesima mensilità l'importo confluito stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intesa in ragione di quanto - SOMME NON SOGGETTE A LIMITE 2016.			
TOTALE	266.449,03	TOTALE	266.449,03

