



CITTÀ DI RIVOLI

Corso Francia 98 – 10098 Rivoli (TO) – Tel. 011.9513300

comune.rivoli.to@legalmail.it

C.F./P. IVA 00529840019

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI RIVOLI PERIODO 2024-2026 PARTE NORMATIVA, ANNO 2024 PARTE ECONOMICA

L'anno 2024 addì 18 (diciotto) del mese di dicembre, presso la sede del Comune di Rivoli, Corso Francia 98 si sono riuniti i signori:

per la Delegazione trattante di parte pubblica

Barbato d.ssa Susanna – Segretario Generale del Comune di Rivoli, Presidente

per la Delegazione trattante di parte sindacale:

FP CGIL – Loiacono Roberto

PREMESSO CHE

le parti hanno definito, nella riunione preliminare del 11 dicembre 2024, l'ipotesi di accordo integrativo dell'Ente concernente il contratto decentrato integrativo personale dirigente parte normativa periodo 2024/2026 e parte economica anno 2024;

alla formazione del citato accordo sono state invitate, all'inizio della procedura contrattuale, le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale del personale del comparto funzioni locali del 16/07/2024: la CGIL territoriale è stata presente ai lavori;

il Collegio dei Revisori del Conto, in data 12/12/2024 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli del bilancio;

la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 304 del 12/12/2024 ha approvato il suddetto accordo, autorizzando il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso.

Viene allegato al presente contratto il prospetto di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024.

Le parti convenute prendono atto che il presente accordo ha validità economica per l'anno 2024 e normativa per il triennio 2024-2026.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL del 16.07.2024; si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Rivoli, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (compreso il personale

dirigenziali comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o assente per assunzione di incarico presso un altro ente).

2. Gli effetti economici e giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva.

3. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza. Le parti si riservano, tuttavia, di aprire il confronto per il suo rinnovo, anche su iniziativa unilaterale e, in ogni caso ogniqualvolta intervengano nuovi condizioni ambientali e indirizzi contrattuali o di legge tali da richiedere la revisione degli istituti presi in esame.

4. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. a), la composizione e l'utilizzo delle risorse economiche di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, vengono negoziati con cadenza annuale.

Art. 2

Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 35, comma 1, lett. a)

1. Secondo le previsioni contrattuali, annualmente viene costituito il fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente. Alla retribuzione di risultato non può comunque essere destinata una percentuale inferiore al 15% delle risorse complessive, come indicato al comma 5, dell'art. 57, del CCNL del 17.12.2020.

2. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, annualmente o nell'arco temporale di un triennio, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma, può essere variata in aumento in sede di negoziazione annuale ovvero triennale.

3. Per l'anno 2024 detta percentuale viene stabilita nel 15%.

4. 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 complessive 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.

RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2024

TOTALE risorse disponibili al netto degli importi di cui all'art.24 c. 3 d.lgs 165/2001	€ 243.070,95
IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 201.554,50
IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - 15% (ART.57 c3 CCNL)	€ 35.568,45
WELFARE AZIENDALE	€ 3.800,00
Art. 43 Legge 449/47, di cui all'art. 24 c.3, D-lgs 165/2001 - IMU - TASI	€ 2.148,00

Art. 3

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. La valutazione dei Dirigenti viene effettuata annualmente dall'Organismo Individuale di Valutazione sulla base del sistema adottato dall'ente.
3. Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente.
4. La liquidazione della retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione dei dirigenti, viene di norma effettuata in concomitanza con il pagamento della performance a tutto il personale dell'Ente e comunque non oltre il mese di giugno dell'anno successivo a quello rispetto al quale è riconosciuto il risultato.
5. L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi. Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento, in caso di contraddittorio il dirigente potrà farsi assistere da persona di fiducia.
6. La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento agli obiettivi formalmente assegnati ai singoli dirigenti nel Piano della Performance. Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.
7. L' Organismo Individuale di Valutazione è tenuto a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e/o la destinazione ad incarico diverso. Qualora il contraddittorio si concluda in maniera ritenuta insoddisfacente dal dirigente, lo stesso può presentare per iscritto osservazioni in merito alle quali verrà data risposta scritta motivata.
8. Sarà garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente Comune di Rivoli.

Art. 4

Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 40 comma 1 del CCNL del 16.07.2024, un importo che, con il presente viene determinato nella misura del 30% (tra il 15% ed il 30%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.
3. Nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), responsabile della transizione digitale (RTD), data protection officer (DPO)) al dirigente interessato non sarà integrata la retribuzione di risultato in alcuna misura.

Art. 5

Welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d)

1. L'art. 26 del CCNL prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere individuate misure di welfare integrativo e le complessive risorse ad esse destinate. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 1,5% (limite massimo 2,5%).

2. Sono beneficiari del piano welfare tutti i dirigenti della Città di Rivoli a tempo indeterminato che abbiano svolto servizio presso l'Ente per almeno 8 mesi nell'anno di riconoscimento del beneficio, con superamento del periodo di prova e che siano in servizio il 31/12 dell'anno di riferimento.

Nel calcolo del periodo minimo di 8 mesi sono esclusi solo i periodi in aspettativa non retribuita per lo svolgimento di altri incarichi, per lo svolgimento di cariche pubbliche e sindacali ed il periodo prestato in comando presso altri Enti.

CONTOWELFARE

Il conto welfare è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dirigenti beneficiari.

Per l'anno 2024 le somme a disposizione per il welfare integrativo ammontano ad € 950,00 pro capite. Detto importo è finanziato mediante l'appostamento di nuove risorse destinate dall'Amministrazione all'interno delle risorse cui all'art. 35, comma 1, lettera d).

Le predette risorse sono destinate a finanziare iniziative di sostegno al reddito delle famiglie che si concretizzano in:

Buoni spesa, che danno diritto di acquisto diretto di beni e servizi all'interno della rete degli esercizi convenzionati.

È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Art. 6

Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett. e)

1. Fermo restando il principio di onnicomprensività previsto dall'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001¹, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.²

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

² Parere Aran AFL19 disponibile al link: <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7747-area-funzioni-locali-trattamento-economico-dirigenza-enti-locali/11627-afl19.html>

2. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020, garantendo comunque una quota del 15% a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

3. 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 in oggetto:

- nessuna detrazione sulla retribuzione di risultato per incentivi inferiori a euro 2.000,00;
- 30%³ della retribuzione di risultato per incentivi compresi da euro 2.001,00 a 3.000,00;
- 40% della retribuzione di risultato per incentivi pari o superiori a euro 3.001,00.

4. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato. 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 stretta correlazione con la valutazione conseguita.

Art. 7

Diritto di sciopero (art. 35, comma 1, lett. f)

1. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per salvaguardare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero⁴:

- Dirigente del Servizio Risorse Umane limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico, ecc.;
- Dirigente - comandante responsabile della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;

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

Art. 8

Clausola di salvaguardia (art. 35, comma 1, lett. g)

1. L'art. 31, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 17.12.2020 prevede che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al

³ Si suggerisce di inserire una quota inferiore al 10%.

⁴ L'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 07.05.2002 è disponibile al link: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/aree-dirigenziali/area-ii/contratti/2945-accordo-collettivo-nazionale-in-materia-di-norme-di-garanzia-del-funzionamento-dei-servizi-pubblici-essenziali-nellambito-dellarea-dirigenziale-ii-di-cui-allart-2-comma-1-dellaccordo-quadro-per-la-definizione-delle-autonome-aree-di-contrattazione-della-di.html>

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 articolo 31.

2. Il differenziale di cui al comma precedente è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, nei limiti delle risorse previste a copertura dell'onere, permanendo l'incarico con retribuzione 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.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.
8. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo a quello della stipula.

Art. 9

Compensi professionali degli avvocati (art. 35, comma 1, lett. h)

1. Agli Avvocati assegnati al servizio di Avvocatura che abbiano effettivamente prestato attività professionale sono corrisposti i compensi professionali disciplinati nel *Regolamento dell'avvocatura civica e della rappresentanza e difesa in giudizio dell'amministrazione comunale di Rivoli*, nel rispetto delle modalità dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 144/2014 e sulla base dei criteri specificati al precedente articolo 6, commi 1-4.

2. Agli Avvocati di cui al comma 1 sono corrisposti esclusivamente i compensi professionali disciplinati nel regolamento citato con esclusione della retribuzione di risultato.

Art. 10

Personale in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone di quanto previsto dall'art. 61 del contratto del 17.12.2020 come modificato dall'art. 44 del CCNL del 16.07.2024:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL del 2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. La percentuale dell'elemento di garanzia è fissata nella misura del 60% la quota in parola viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.⁵

⁵ Ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 61 del CCNL del 17.12.2020:

3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL del 2024, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
4. La presente disciplina si applica a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 11

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l)

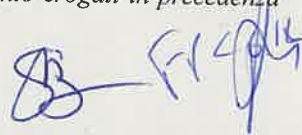
1. Le parti concordano su quanto segue:
 - a) tenuto conto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti, inclusa la messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dirigenti che saranno parte attiva del processo.
 - b) saranno destinate apposite risorse alla prevenzione al fine di consentire il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici e la partecipazione a corsi di aggiornamento normativo.

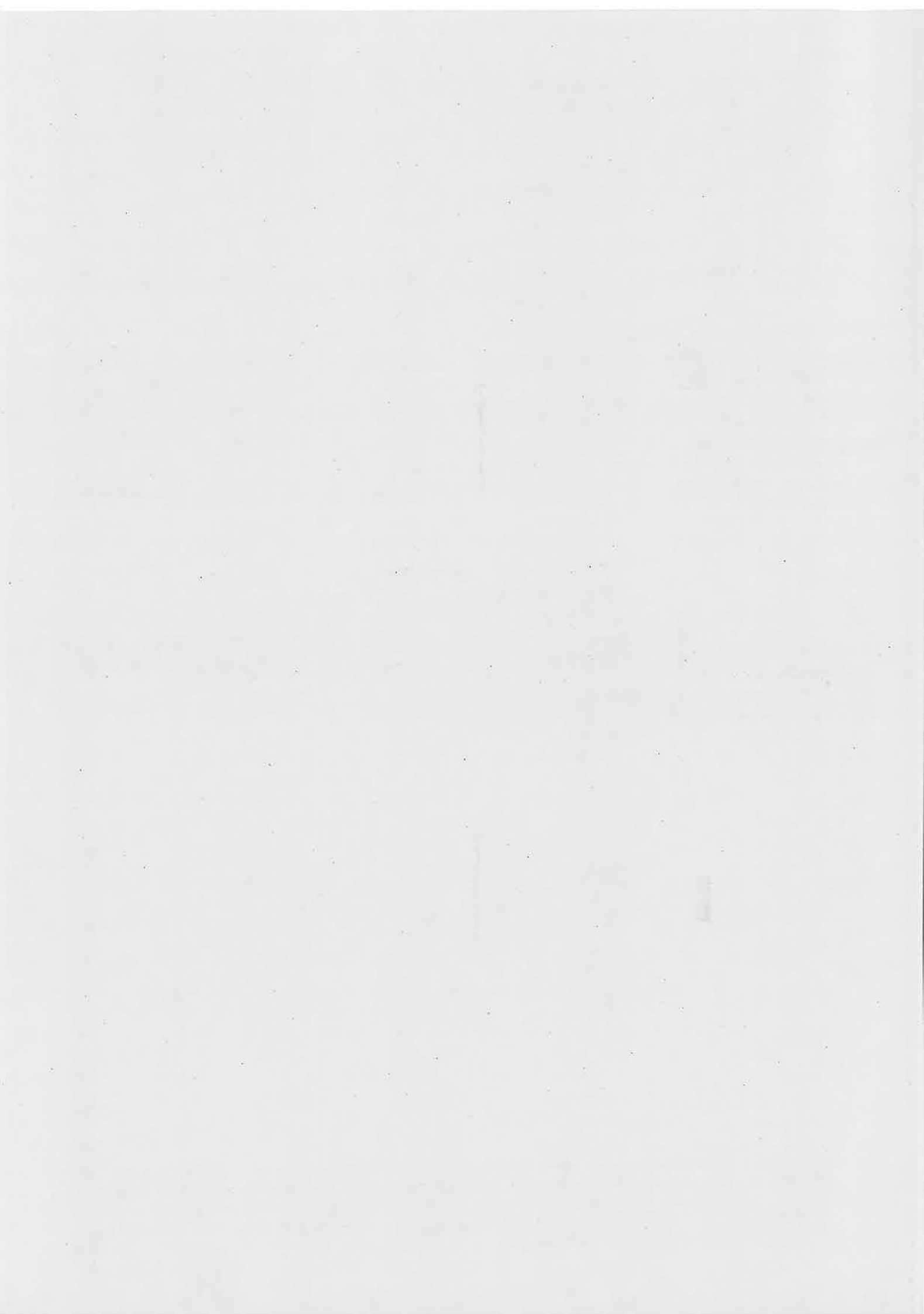
Art. 12

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Il presente CCI, dalla sua data di stipulazione definitiva, disapplica tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con quanto qui disciplinato.
2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali.

"La misura percentuale dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), è definita in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche."





PROSPETTO DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2024

FONDO EX ART. 57 CCNL 17.12.2020 E CCNL 16.07.2024

Risorse STABILI soggette al limite 2016	
ART. 57 - Comma 2 - lettera a) - CCNL 2020	
Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10/4/1996 e del CCNL del 27/2/1997	€ 167.830,29
ART. 57 - Comma 2 - lettera c) - CCNL 2020	
Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità	€ 0,00
ART. 57 - Comma 2 - lettera c) - CCNL 2020 una tantum	
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	€ 0,00
ART. 57 - Comma 2 - lettera e) - CCNL 2020	
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 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili (quota stabile)	
Risorse adeguamento fondo scelte organizzative e gestionali (quota variabile)	€ 26.200,00
Totale risorse STABILI soggette al limite	€ 194.030,29
Risorse STABILI non soggette al limite 2016	
ART. 56 - Commi 1 e 2 - CCNL 2020	
Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 a decorrere dall'01.01.2018; finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato	€ 6.981,48
ART. 39 - Comma 1 - CCNL 2024	
Incremento del 2,01% del monte salari 2018 a decorrere dall'01.01.2021; finanzia incremento valore retribuzione di posizione e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato - anno 2024	€ 7.923,96
Totale risorse STABILI non soggette al limite 2016	€ 14.905,44
Ulteriori risorse non soggette al limite 2016	
Incremento dello 0,46% del monte salari 2018 a decorrere dall'01.01.2020, finanzia incremento valore retribuzione di posizione e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato anno 2020 una tantum	€ 1.813,44
Incremento del 2,01% del monte salari 2018 a decorrere dall'01.01.2021; finanzia incremento valore retribuzione di posizione e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato anno 2021-2022-2023 una tantum	€ 23.771,88
ART. 57 - Comma 3 - CCNL 2020	
Risorse anno precedente non integralmente utilizzate	€ 0,00
ART. 33 D.L. n. 34/2019 assunzione T.I. sostenibilità spesa	
Quota ad incremento con riferimento al personale dirigente in servizio al 31.12.2018	€ 0,00
ART. 39 - Comma 3 - CCNL 2024	
Incremento (facoltativo) non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 (art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021)	€ 2.601,90
Incrementi retribuzione accessoria differenti da quelli sopra elencati	€ 0,00
Totale ulteriori risorse non soggette al limite 2016	€ 28.187,22
Risorse VARIABILI non soggette al limite 2016	
Risparmi da piani di razionalizzazione ex art. 16, cc. 4-5-6 d.l. n. 98/2011	€ 0,00
Risorse compensi avvocati per sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti (art. 9, comma 3, DL n. 90/2014)	€ 0,00
Risorse compensi avvocati per sentenza favorevole con spese legali compensate, nel limite del corrispondente stanziamento per l'anno 2013 (art. 9, comma 6, DL n. 90/2014)	€ 0,00
Risorse da recupero evasione IMU e TARI ex art. 1, comma 1091 legge n. 145/2018	€ 2.148,00
Incrementi retribuzione accessoria per altre specifiche disposizioni di legge differenti da quelle sopra elencate	€ 0,00
welfare integrativo	€ 3.800,00
Totale risorse VARIABILI non soggette al limite 2016	€ 5.948,00

83 

Risorse VARIABILI soggette al limite 2016	
Art. 57, c. 2, lett. b) e d) - CCNL 2020	
Quota proventi sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'ente ex art. 208, comma 4, lett. c) e comma 5 D.Lgs n. 285/1992, finalizzata all'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo per la sicurezza urbana e stradale	€ 0,00
Incrementi variabili differenti da quelli sopra elencati	€ 0,00
Totale risorse VARIABILI soggette al limite 2016	€ 0,00
Decurtazioni	
Decurtazione consolidata – seconda parte art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 (per gli anni 2011/2014) art. 1, c. 456, legge n. 147/2013	€ 0,00
Riduzioni per recupero fondi anni precedenti (art. 4 del D.L. n. 16/2014)	€ 0,00
Riduzioni per recupero fondi anni precedenti (art. 40 comma 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001)	€ 0,00
Decurtazione per applicazione dell'art. 23 e del D.Lgs. n. 75/2017 (superamento "tetto" 2016)	€ 0,00
Totale decurtazioni	€ 0,00
TOTALE RISORSE FONDO ANNO 2024	€ 243.070,95
TOTALE RISORSE SOGGETTE LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017 ANNO 2024	€ 194.030,29