

8 NOV, 2021



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA**

**PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2019 – 2021 E
PARTE ECONOMICA 2021**

sottoscritto in data 8 NOV, 2021

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza
Parte normativa triennio 2019-2021 e Parte economica 2021**

In data ~~8~~ **8 NOV, 2021**, a seguito della sottoscrizione in data 8/10/2021 dell'ipotesi di CCDI in intestazione e della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione della Giunta Comunale n. 284 del 3/11/2021, le parti sottoscrivono in via definitiva l'allegato accordo:

:

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

~~nella persona del~~ Presidente, Segretario Generale Dott.ssa Francesca Saragò

—

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.A. (*sigla*)

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FEDIR SANITA'

DIREL

DIRER

UNSCP

Samuel Dal Gesso
Segretario Generale Aggiunto
FEDIRETS sez. FEDIR
Federazione Dirigenti e Direttivi Enti Territoriali e Sanità

CITTA' DI CERNUSCO S/N
Prot. 00059260 del 04-11-2021
ARRIVO
Tit 1 Cat 10 Fas = .



Informativa Privacy - Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 si precisa che le informazioni contenute in questo messaggio sono riservate e ad uso esclusivo del destinatario. Qualora il messaggio in parola Le fosse pervenuto per errore, La preghiamo di eliminarlo senza copiarlo e di non inoltrarlo a terzi, dandocene gentilmente comunicazione. Grazie.

Privacy Information - This message, for the Regulation (UE) 2016/679, may contain confidential and/or privileged information. If you are not the addressee or authorized to receive this for the addressee, you must not use, copy, disclose or take any action based on this message or any information herein. If you have received this message in error, please advise the sender immediately by reply e-mail and delete this message. Thank you for your cooperation.

Buongiorno,

si comunica che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 284 del 3 novembre u.s., ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI del personale dirigente anno 2021 sottoscritta in data 8/10/2021.

Anche in considerazione del perdurare della situazione di emergenza sanitaria e dell'importanza tuttavia che il CCDI sia sottoscritto entro l'anno in corso, si invitano le SSVV a volersi recare al più presto, secondo una prassi già positivamente sperimentata, presso lo scrivente Servizio Personale per l'apposizione della sottoscrizione definitiva.

In alternativa, si chiede di fare pervenire con urgenza l'allegato CCDI o anche solo il verbale di sottoscrizione definitiva (seconda pagina) scansionato con la propria firma oppure comunicare la propria adesione in risposta alla presente e-mail.

A disposizione per informazioni o chiarimenti, si resta in attesa di riscontro e si porgono distinti saluti

Dott. Fabio La Fauci

Dirigente del Settore Servizi alla Città

Comune di Cernusco sul Naviglio

Le informazioni contenute in questo messaggio di posta elettronica sono riservate, confidenziali e sono destinate esclusivamente alla/e persona/e o all'ente sopra indicati. E' vietato ai soggetti diversi dai destinatari qualsiasi uso, copia diffusione di quanto in essa contenuto e di eventuali file allegati sia ai sensi dell'art.616 c.p. sia ai sensi della L. 196/03. Se questa comunicazione Vi è pervenuta per errore, Vi preghiamo di segnalare l'errore e di distruggere permanentemente l'originale e qualsiasi copia della presente nonché le stampe di questa. L'utilizzo non autorizzato di questo messaggio e dei suoi eventuali allegati espone il responsabile alle relative conseguenze civili e penali.




**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DIRIGENZA**

**PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2019 – 2021 E
PARTE ECONOMICA 2021**

sottoscritta in data 4 0 OTT. 2021

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza
Parte normativa triennio 2019-2021 e Parte economica 2021**

In data **0 OTT, 2021**, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL relativo al personale dell'area delle Funzioni locali 17/12/2020 e degli incontri per la definizione del CCDI in oggetto, le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di accordo:

Delegazione Trattante di Parte Pubblica: 
nella persona del Presidente, Segretario Generale.

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.A. (sigla)

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FEDIR SANITA'

DIREL

DIRER

UNSCP

Art.1 - Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), stipulato ai sensi dell'art. 8 del nuovo CCNL area delle Funzioni Locali 17/12/2020 (da qui in poi: CCNL), si applica ai Dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Cernusco sul Naviglio.
2. Il presente contratto, concernente il periodo 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 per la parte giuridica (integrando ed adeguando la parte normativa del precedente CCDI 11/9/2019 al nuovo CCNL) ed il periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2021 per la parte economica, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, ferme restando le clausole di verifica, contenute nei successivi articoli, e fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o di CCNL. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
3. Dalla data di decorrenza del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli altri accordi di contrattazione decentrata antecedentemente sottoscritti.

Art. 2 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, disciplinato dal Titolo II del CCNL (artt. 44 e sgg.), è improntato ai principi di correttezza e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Il sistema di relazioni sindacali deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Amministrazione e delle Rappresentanze Sindacali, il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance e la realizzazione degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione dell'Ente nonché dalle vigenti disposizioni in materia di lavoro pubblico, consentendo la partecipazione sindacale nello studio delle proposte in materia di organizzazione del lavoro.
3. Le convocazioni degli incontri fra le delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale, corredate dei documenti necessari, sono effettuate con un anticipo di almeno 15 gg. di calendario.
4. Gli incontri possono svolgersi, oltre che in presenza, in videoconferenza ovvero anche in modalità "mista", con la possibilità cioè che alcuni componenti delle delegazioni partecipino in presenza ed altri in videoconferenza.

Art. 3 - Pari opportunità

1. E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive, come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.
2. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto, fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo di carriera e di partecipazione.

Art. 4 - Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

1. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

**FUNZIONE
PUBBLICA**



MILANO

2. I Dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.
3. L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.
4. Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione e dello stato di attuazione del piano stessa verrà data comunicazione alle rappresentanze sindacali.
5. L'Amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrono in responsabilità civili e/o penali, di carattere oggettivo, connesse con la propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 5 – Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dall'anno 2021 il fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato è costituito in applicazione della disciplina di cui all'art. 57 del CCNL.

2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato. 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.

Il Fondo per l'anno 2021 ammonta a complessivi € 178.768,09, come da Allegato A al presente CCDI.

Alle retribuzioni di risultato è destinata una quota pari al 20% delle risorse del Fondo.

E' altresì accantonata una quota pari ad € 4.000,00 per il finanziamento all'interno del Fondo della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL ed all'art. 11 del presente CCDI.

Art. 6 – Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico rientrante nella fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione di cui alla metodologia adottata dall'Amministrazione, allegato B al presente. Le pesature e la graduazione delle posizioni sono comunicate ai Dirigenti e possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in conseguenza di eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.

2. Le retribuzioni di posizione sono graduate nelle seguenti fasce, in base ai punteggi attribuiti ad ogni singola posizione, sulla scorta della metodologia di cui al precedente comma 1:

FASCIA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
A1	oltre € 43.000,01
A2	da € 39.001,00 a € 43.000,00
B1	da € 34.001,00 a € 39.000,00
B2	da € 22.001,00 a € 34.000,00
C1	da € 12.501,00 a € 22.000,00
C2	da € 11.942,67 a € 12.500,00

DEFINIZIONE

Art. 7 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

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. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, allegato B al presente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

3. Ai sensi dell'art. 30, comma 4, CCNL 17/12/2020, il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del precedente comma 2 è attribuito ad una limitata quota massima pari a n. 2 dirigenti.

Art. 8 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 60 CCNL 17/12/2020

1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale dirigente previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, nel rispetto del principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 60 CCNL 17/12/2020, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 57 del medesimo CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

2. Ai Dirigenti che percepiscano nell'anno di valutazione i compensi di cui al precedente comma 1 sarà operata una perequazione rispetto alla retribuzione di risultato potenziale (calcolata al netto di tali compensi), calcolata come segue:

Valore compensi ex lege	Decurtazione retribuzione di risultato
$\leq \text{€ } 5.000,00$	0%
$> \text{€ } 5.000,00$ e $\leq \text{€ } 7.500,00$	5% della quota di compensi eccedente € 5.000,00
$> 7.500,00$ e $\leq \text{€ } 10.000,00$	€ 125,00 + 10% della quota di compensi eccedente € 7.500,00
$> 10.000,00$ e $\leq \text{€ } 12.500,00$	€ 375,00 + 20% della quota di compensi eccedente € 10.000,00

> 12.500,00	€ 875,00 + 30% della quota di compensi eccedente € 12.500,00, fino ad un massimo dell'80% della retribuzione di risultato potenziale
-------------	--

3. Le somme derivanti dalle suddette decurtazioni incrementeranno le retribuzioni di risultato potenziali dei Dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione pari ad almeno l'80% della valutazione massima prevista dal sistema di valutazione nel tempo vigente.
4. Nel caso in cui i compensi di cui al precedente comma 1 percepiti nell'anno di riferimento afferiscano a più annualità, la perequazione è applicata al 50% dei medesimi compensi.
5. Le parti si impegnano a verificare congiuntamente e tempestivamente gli effetti dell'applicazione del presente articolo, apportando allo stesso gli eventuali necessari adeguamenti.

Art. 9 - Incarichi *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 all'ordinamento di ciascun ente è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. La rimanente quota andrà ad incrementare le retribuzioni di risultato dei Dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione minima pari alla soglia fissata dal vigente sistema di valutazione della performance. Ove le funzioni afferenti la posizione dirigenziale vacante siano affidate parzialmente o ripartite fra più dirigenti la quota derivante dall'applicazione del comma precedente è ripartita su conforme indicazione del Nucleo di Valutazione.

Art. 10 – Retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti utilizzati in assegnazione temporanea a scavalco presso altra amministrazione

1. Ai sensi dell'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, il Dirigente può, con il proprio consenso, essere utilizzato in assegnazione temporanea presso altra amministrazione per l'intero tempo lavoro o anche per una quota del tempo lavoro, previo accordo con la predetta amministrazione. In tal caso, il trattamento economico complessivo, fondamentale ed accessorio, è erogato dal Comune di Cernusco sul Naviglio, del quale il Dirigente interessato resta dipendente a tutti gli effetti, salvo il rimborso da parte dell'altra amministrazione della quota a proprio carico, secondo la disciplina riportata nei commi seguenti.
2. Nel caso di assegnazione temporanea per una quota del tempo lavoro, il Nucleo di Valutazione procede alla pesatura coordinata con l'organismo di valutazione dell'altra amministrazione della posizione dirigenziale risultante, come un *unicum*, dalle posizioni ricoperte presso le due amministrazioni dal Dirigente interessato, ai fini dell'attribuzione allo stesso di un'unica retribuzione di posizione.
3. La retribuzione di posizione è quantificata nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e, di spesa di personale, delle disposizioni in materia del CCNL e del CCDI e comunque entro il valore massimo stabilito dal CCNL, e la relativa spesa è ripartita in proporzione alla quota di tempo lavoro utilizzata da ciascuna amministrazione.
4. Nel caso di cui al comma 2, la retribuzione di risultato, erogata previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi in applicazione dei sistemi di valutazione rispettivamente in

essere presso i due enti, può arrivare fino ad un massimo del 50% della retribuzione di posizione ed è ripartita fra i due enti secondo le modalità di cui allo stesso comma 2.

5. Il Comune imputa sul fondo di cui all'art. 2 esclusivamente le quote a proprio carico della retribuzione di posizione e di risultato e le economie derivanti dal mancato pagamento per intero del Dirigente in assegnazione a scavalco finanziano le retribuzioni di risultato degli altri Dirigenti, in conformità al sistema di valutazione e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Art. 11 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL, 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 da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 50% 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, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

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, pari ad € 4.000,00, è posto a carico del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL. Tale onere è finanziato dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione. In subordine, l'onere per i differenziali di posizione è finanziato nell'ambito della quota di risorse aggiuntive di cui all'art. 57, comma 2, lett. e), del CCNL. In tale ultimo caso, qualora nell'anno non si sia data applicazione alla clausola di salvaguardia, le corrispondenti risorse sono cancellate quali economie di bilancio.

6. 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, intesa come la soglia al di sotto della quale il sistema di valutazione della performance non prevede l'erogazione della retribuzione di risultato.

ALLEGATO A

**Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
dirigenza anno 2021
(art. 57 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. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020 (art. 57, comma 2, lett. a, CCNL 17/12/2020)	€ 106.468,38
RIA personale cessato dal servizio fino al 31/12/2020 (art. 57, comma 2, lett. a, CCNL 17/12/2020)	€ 277,55
TOTALE RISORSE STABILI ANNUALITA' PREGRESSE	€ 106.745,93
A decorrere dal 1° gennaio 2016, 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 dirigenza anno 2015 (art. 56, comma 1, e art. 57, comma 2, lett. a, CCNL 17/12/2020)	€ 6.837,03
RIA per cessazioni dal servizio call'anno 2021 (art. 57, comma 2, lett. c, CCNL 17/12/2020)	
TOTALE RISORSE STABILI	€ 113.582,96
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 (art. 57, comma 2, lett. b, CCNL 17/12/2020)	
Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 17/12/2020, compresa la quota di tredicesima mensilità (art. 57, comma 2, lett. c, CCNL 17/12/2020)	€ 185,13
Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione (artt. 60 e 57, comma 2, lett. d, CCNL 17/12/2020)	
Risorse autonomamente stanziata dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili (art. 57, comma 2, lett. e, CCNL 17/12/2020)*	€ 65.000,00

11/

Economie anno precedente (art. 57, comma 3, CCNL 17/12/2020)	
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 65.185,13
TOTALE FONDO	178.768,09 €
quota destinata alle retribuzioni di risultato (20% del Fondo, ai sensi dell'art. 57, comma 3, CCNL 17/12/2020)	35.000,00 €
quota destinata all'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia ai sensi dell'art. 31 CCNL 17/12/2020 (finanziata con risorse ex art. 57, comma 2, lett. e), da cancellarsi quali economie di bilancio in caso di mancato utilizzo nell'esercizio)	4.000,00 €

* risorse inserite con deliberazione di Giunta Comunale n. 205 del 26/7/2021

**Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
area dirigenza anno 2020**

A	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- art. 26, comma 1, lett. a. CCNL 98-01	€ 75.144,48
B	Importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale - Monte salari dirigenza 1997 L. 313.340.000 x 1.25% - - art. 26, comma 1, lett. d. CCNL 23/12/1999	€ 2.022,83
C	Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997. Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato - Monte salari dirigenza 1997 L. 313.340.000 x 1.2% - art. 26, comma 2, CCNL 23/12/1999	€ 1.941,92
D	In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge 449/1998,	Risorse aggiuntive pregresse € 60.334,14
	valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica - art. 26, comma 3, CCNL 23/12/1999	Risorse aggiuntive per processi di riorganizzazione € 19.195,63
E	Incremento ex art. 23, comma 1, CCNL 22/2/2006 (€ 520,00 X n. 6 posizioni)	€ 3.120,00
F	Incremento ex art. 23, comma 3, CCNL 22/2/2006 (1,66% monte salari anno 2001)	€ 5.144,12
G	Incremento ex art. 4, comma 1, CCNL 14/5/2007 (€ 1.144,00 X n. 4 posizioni dirigenziali ricoperte)	€ 4.576,00
H	Incremento ex art. 4, comma 5, CCNL 14/5/2007 (0,89% monte salari anno 2003)	€ 2.144,85
I	Incremento ex art. 16, comma 1, CCNL 22/2/2010 (€ 478,40 X n. 4 Posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1/1/2007)	€ 1.913,60
L	Incremento ex art. 16, comma 4, CCNL 22/2/2010 (1,78% monte salari anno 2005)	€ 5.771,53
M	Incremento ex art. 5, comma 1, CCNL 3/8/2010 (€ 611,00 X n. 6 posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1/1/2009)	€ 3.666,00
N	Incremento ex art. 5, comma 4, CCNL 3/8/2010 (0,73% monte salari anno 2007)	€ 2.964,97
O	Riduzione stabile dall'1/1/2015 ex art. 1, c. 456, L. 147/2013 - Circolare RGS n. 8/2015	€ 0,00
TOTALE		€ 187.940,07
di cui risorse destinate alla retribuzione di risultato (15% del Fondo, ai sensi dell'art. 28, comma 1, CCNL del 23/12/1999 (art. 28, comma 1, CCNL 23/12/1999 o art. 8, comma 6, CCOI area dirigenza 11/9/2019)		€ 28.200,07