

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER LA DIRIGENZA
Triennio 2024-2026**

A seguito della sottoscrizione della Preintesa all'Accordo Decentrato Integrativo siglato in data 19/12/2024, della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori con Verbale n. 83 del 20/12/2024, nonché della Deliberazione del Presidente n. 202 del 23/12/2024 ad oggetto "AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA SOTTOSCRIZIONE ACCORDO CCDI 2024/2026 E PARTE ECONOMICA ANNO 2024 AREA DIRIGENZA.", il giorno 30/12/2024 alle ore 15:30 ha avuto luogo, in modalità a distanza, l'incontro tra

Presidente della Delegazione Trattante
Dott. Claudio Locatelli

E

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

FP CGIL Dott.ssa Gabriella Sierchio
CISL FP
UIL FPL
FEDIRETS
DIREL
DIRER – S.I.Dir.S.S.
U.N.S.C.P.

Le parti :

Visti:

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Funzioni Locali (Dirigenti);
- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 per il triennio 2019/2021;

Premesso che:

- a) con deliberazione presidenziale n. 186 del 18/12/2024 con la quale è stata costituita la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 16/07/2024, nella figura del Direttore Generale dell'Ente o, in sua mancanza, del Segretario Generale in carica;
- b) con deliberazione presidenziale n. 187 del 18/12/2024 sono stati dati alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo in merito alle materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa secondo quanto previsto dal CCNL 16/07/2024 e in merito destinazione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, fermo restando il rigoroso rispetto di tutte le disposizioni dettate in materia di contabilità pubblica, con particolare riferimento alle norme che regolano la spesa di personale, nonché le norme dei contratti collettivi vigenti, come segue:

- a. dare attuazione a quanto previsto dall'art. 39, commi 1 e 3 del CCNL 16/07/2024
- b. destinare al finanziamento delle retribuzioni di risultato, (art. 25, comma 1, lett. a) CCNL 2006-2009), una quota pari ad almeno il 30%.
- c. di definire la quota massima di retribuzione di risultato in relazione al valore della posizione e, comunque, non superiore al 50%. La retribuzione di risultato può essere erogata solo al termine del processo di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Varese vigente, anche in considerazione di quanto indicato all'art. 23 del CCNL 2019/2021.
- d. definire la percentuale di cui all'art. 40 CCNL 16/07/2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato dei dirigenti nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico;
- e. di definire quanto indicato nella clausola di salvaguardia economica ex art. 31 del CCNL 2016/2018.
- f. definire la disciplina per l'applicazione del lavoro agile;

- g. definire la disciplina per promuovere attività di formazione nonché la quota da destinare ai medesimi interventi nel rispetto di quanto previsto nel CCNL;
 - h. definire, per quanto demandato alla contrattazione collettiva integrativa, l'istituto dell'onnicomprendività del trattamento economico;
 - i. definire le fasce di trattamento retributivo correlate alla valutazione delle posizioni dirigenziali;
 - j. definire le posizioni dirigenziali chiamate a garantire i servizi essenziali in caso di sciopero.
- c) l'art. 3, comma 9, del CCNL 17/12/2020 dispone che "Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate";
- d) l'art. 8, comma 1, del CCNL 16/07/2024 prevede che "1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 e 48 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett a) (criteri di riparto), ed all'art. 48, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.";
- e) che con il D. Lgs. 1° agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 27ottobre 2009, n. 150 "in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;

Tenuto conto, inoltre, che:

- a) l'art. 23, comma 2, D.Lgs n.75/2017 prevede che "...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28dicembre 2015, n. 208 è abrogato.";
- b) l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs.n. 75/2017, prevede che le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.";

Prendo atto della determinazione dirigenziale n. 2608 del 19/12/2024 con la quale sono state quantificate le risorse finanziarie destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2024, in conformità alla nuova disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui al Titolo III del CCNL 16/07/2024, come da tabella allegata;

e convengono:

Art. 1

Finalità

Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei/delle dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione

del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.

Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. statuto dei diritti dei/delle lavoratori/trici, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'Area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali.

Art. 2

Ambito e validità

Il presente accordo è formulato ai sensi del CCNL firmato in data 16 luglio 2024 relativo al personale dirigente dell'Area delle regioni ed autonomie locali triennio 2019/2021 e si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto avrà durata per il triennio 01/01/2024 - 31/12/2026 in coerenza con le previsioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo CCDI.

In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi.

I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCDI in attuazione del CCNL vigente per il triennio 2022/2024 e/o fino a quando non vengano modificati da altro CCDI. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett a), che sono negoziate con cadenza annuale.

Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nell'Ente. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

Il presente contratto si applica ai/delle dirigenti a tempo indeterminato e determinato, per questi ultimi rimane ferma per come disposto dal D.Lgs. n. 267/2000 la possibilità di dare corso ad un trattamento economico integrativo *ad personam*, con risorse che non sono finanziate dal fondo per la contrattazione decentrata.

Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.

La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale, fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi per quanto possibile i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.

Il presente contratto si applica negli enti in cui sono in servizio almeno 3 dirigenti, ivi compresi quelli a tempo determinato. Negli enti in cui sono in servizio 1 o 2 dirigenti, ivi compresi quelli a tempo determinato, l'ente effettua direttamente le scelte sulle materie oggetto di contrattazione decentrata previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali.

Art. 3

Interpretazione autentica

Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare

riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale; ove accettata dall'altra parte si avvia la relativa procedura.

Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'interpretazione autentica.

Art. 4

Relazioni sindacali

Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.

Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso la Provincia di Varese si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa, nelle materie di cui all'art. 35 CCNL.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sullo stesso; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto, nelle materie di cui all'art. 34 CCNL;

L'Amministrazione fornisce alle OO.SS. rappresentative dell'Area, contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie oggetto di confronto.

Art. 5

Composizione delle Delegazioni Trattanti

La delegazione trattante di parte pubblica a livello di contrattazione decentrata per l'Area della dirigenza è stabilita con decreto del Presidente, mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- 1 o 2 esponenti delle rappresentanze sindacali unitarie eventualmente costituite per l'Area della Dirigenza dalle OO.SS. ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL dell'Area Funzioni Locali;
- 1 o 2 rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area Funzioni Locali.

Art. 6

Prerogative e Agibilità Sindacali

La richiesta e l'autorizzazione all'effettuazione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali retribuiti e non retribuiti per i rappresentanti sindacali dell'Area della dirigenza fanno riferimento alla normativa contrattuale e alle disposizioni legislative vigenti nel tempo.

In specifico, i permessi sindacali retribuiti dei/delle dirigenti sindacali appartenenti all'Area della Dirigenza dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore assegnato annualmente all'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza con le modalità previste dal CCNQ 04/12/2017 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.

Spettano inoltre ai suddetti rappresentanti sindacali permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista dal CCNQ 04/12/2017 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso il Settore Gestione del Personale, attraverso formale comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito dei rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza devono essere trasmesse tempestivamente al Settore Gestione del Personale.

Successivamente le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici del Settore Gestione del Personale.

I/Le dirigenti della Provincia di Varese hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.g. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle OO.SS. sindacali rappresentative dell'Area della Dirigenza.

Le assemblee sindacali si potranno svolgere anche in modalità videoconferenza. Qualora richiesto, l'Amministrazione metterà a disposizione specifiche piattaforme.

La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata al Settore Gestione del Personale, con preavviso di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle ore di partecipazione di ciascun dirigente e la conseguente segnalazione agli uffici competenti dell'Ufficio Personale sono di competenza degli stessi dirigenti.

Art. 7

Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 07.05.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dallo sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:

- il/la dirigente dell'Area Risorse (limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge);
- il/la dirigente dell'Area Tecnica limitatamente al servizio di reperibilità per esigenze di carattere straordinario ed imprevedibili;
- il/la dirigente dell'Area Presidenza, Segreteria e Direzione Generale in occasione delle consultazioni elettorali così come previste dalla normativa vigente;
- il/la dirigente dell'Area Sviluppo e Sicurezza relativamente alle funzioni di protezione civile;
- altri dirigenti designati dal Segretario/Direttore Generale in caso di particolari necessità ed emergenze.

Art. 8

Pari Opportunità e Benessere Organizzativo e Welfare Integrativo

Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano ad attuare ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione dei dirigenti con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dall'art. 57 D.lgs. 165/01 s.m.i. in tema di azioni positive.

In particolare, i Dirigenti di Area invieranno almeno una volta l'anno, una ricognizione in tal senso al C.U.G. sullo stato di attuazione di tali politiche di genere e sul benessere organizzativo. I risultati emersi dalla ricognizione saranno considerati ai fini della Relazione annuale a cura del C.U.G. al Dipartimento della Funzione Pubblica prevista dalla direttiva 2/2019.

Le parti si impegnano a promuovere iniziative di welfare integrativo, a favore del personale destinatario del presente accordo, valutando la fattibilità e la sostenibilità economica delle proposte tra quelle indicate all'art. 26 del CCNL 2019/2021.

Art. 9

Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione della Direzione Generale, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico. I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare eventuali epidemie nei luoghi di lavoro loro assegnati.

Art. 10

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.57 del CCNL 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).

In base all'art. 25 comma 1 CCNL 2006-2009, almeno il 15% delle risorse complessive del fondo deve essere destinato al finanziamento della Retribuzione di Risultato; pertanto, si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 30% del Fondo suddetto.

Art. 11

Retribuzione di posizione

La pesatura della posizione è determinata sulla base della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente, approvata con Decreto del Presidente. L'Organismo di Valutazione (OdV), predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali, che vengono valutate rispetto ai seguenti parametri:

- a) Responsabilità formali
- b) Responsabilità/Abilità nei contatti
- c) Complessità e discrezionalità dell'attività
- d) Attività e tasso di innovazione
- e) Supervisione di dipendenti
- f) Risorse economiche gestite
- g) Professionalità
- h) Collaborazione con organi di indirizzo

Il punteggio finale risultante dalla valutazione determina l'inserimento in una fascia retributiva. I valori economici delle fasce di trattamento retributivo sono fissati come segue:

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Fascia posizione</i>	<i>Punteggio di fascia</i>	<i>Valore economico</i>
<i>Fino a 0,5</i>	<i>A</i>	<i>0</i>	<i>12.722,67 €</i> <i>valore minimo (ex art. 37 co. 6 CCNL 16/07/2024 e successivamente aggiornato con CCNL in vigore)</i>
<i>Da 0,51 a 1,60</i>	<i>B</i>	<i>80</i>	<i>26.452,78 €</i> <i>valore max (ex art. 37 co. 6 CCNL 16/07/2024) : punteggio di fascia max (140) = X : punteggio di fascia di riferimento (80)</i>
<i>Da 1,61 a 2,60</i>	<i>C</i>	<i>100</i>	<i>33.065,98 €</i> <i>valore max (ex art. 37 co. 6 CCNL 16/07/2024) : punteggio di fascia max (140) = X : punteggio di fascia di riferimento (100)</i>
<i>Da 2,61 a 3,60</i>	<i>D</i>	<i>120</i>	<i>39.679,17 €</i> <i>valore max (ex art. 37 co. 6 CCNL 16/07/2024) : punteggio di fascia max (140) = X : punteggio di fascia di riferimento (120)</i>
<i>Superiore a 3,60</i>	<i>E</i>	<i>140</i>	<i>46.292,37 €</i> <i>valore massimo (ex art. 37 co. 6 CCNL 16/07/2024 o CCNL e successivamente aggiornato con CCNL in vigore)</i>

Ai sensi dell'art.42, comma 1) del CCNL (che conferma la vigenza dall'art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006) si conferma il mantenimento dei valori della retribuzione di posizione così come individuati dalla pesatura dell'OdV.

Art.12

Clausola di salvaguardia economica

In attuazione dell'art. 31 CCNL 17.12.2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al/alla

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, allo/a stesso/a è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

Quest'ultimo è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari alla retribuzione di posizione dell'incarico attuale incrementata del 95% del differenziale delle due posizioni. Il differenziale è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31 c.5 CCNL 17.12.2020 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 del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Il presente articolo non si applica nei casi previsti dall'art.30 c. 6 del CCNL 17.12.2020.

Art. 13

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato con Decreto del Presidente.

Il premio massimo di risultato è pari al massimo al 50% del valore della posizione, per tutte le posizioni, a seguito di verifica annuale della disponibilità del Fondo, in relazione alle posizioni dirigenziali ricoperte, e ancora da ricoprire, e delle previsioni assunzionali del Piano triennale dei Fabbisogni.

La retribuzione di risultato è parametrata al raggiungimento degli obiettivi annuali di performance attribuiti con l'approvazione del PIAO (sottosezione 2.2) dagli organi di vertice della Provincia di Varese.

Inoltre, ai sensi della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1/2024, adottata in attuazione dell'articolo 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, viene assegnato al/alla dirigente l'obiettivo annuale funzionale del pagamento delle fatture commerciali in giorni 30 e contestuale azzeramento dell'indicatore del tempo medio di ritardo.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30%.

Art. 14

Incarichi ad interim

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati in conformità all'ordinamento, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, e comunque dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo ed in base alle risultanze della valutazione validata dall'OdV, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, così come disposto dall'art. 40 CCNL 2019/2021.

In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al/alla medesimo/a dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL 2019/2021 per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, al

medesimo è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

L'importo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020. L'importo derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art. 15

Omnicomprendività del trattamento economico

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL 2019/2021, che il trattamento economico dei/delle dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, abbia carattere di omnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai/delle dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'omnicomprensività del trattamento economico dei/delle 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 CCNL 17.12.2020, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, commi 3 e 53 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

Art. 16

Formazione dei/delle dirigenti

Le parti convengono che la formazione dei/delle dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

La Provincia assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali, tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

A tale proposito, ai/delle dirigenti è affidato un ruolo centrale nel processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro mediante la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione sia come fruitori/trici di alta formazione in materia sia come facilitatori/trici dell'aggiornamento del personale assegnato.

Nel contesto dei suddetti processi, le parti condividono altresì l'importanza di realizzare interventi a favore dello scambio delle conoscenze, competenze ed esperienze maturate nel tempo dalla dirigenza già in servizio a favore del personale dirigente neoassunto.

Pertanto, le parti promuovono l'attività di affiancamento tra dirigenti esperti e neoassunti, per favorire ed accelerare l'instaurarsi del rapporto di fiducia reciproca, nel quale il/la dirigente mentore contribuisce a trasferire al/alla dirigente neoassunto/a la cultura e la missione dell'Amministrazione, anche nell'ottica di restituzione con i criteri di cui all'art. 20 CCNL 2019/2021.

Infine, le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

Al finanziamento delle attività di formazione si destina una quota annua dell'1% del monte salari relativo alla dirigenza, compatibilmente con i documenti finanziari, posto che ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Art. 17

Lavoro agile

Le parti convengono che i/le dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, siano figure centrali per la digitalizzazione dei processi e per la realizzazione dello smart working.

Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito dei criteri definiti dal PIAO, nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

I dirigenti sono altresì fruitori dello smart working nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti nell'Ente, assicurando comunque il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa e adeguandola alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 18

Verifica attuazione CCDI

Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente CCDI, mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza. Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Art. 19

Disposizioni finali e disapplicazioni

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi precedenti non compatibili con il presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto e, al termine della riunione, alle ore 17.30, sottoscrivono la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'area Funzioni Locali - triennio 2024/2026 (Dirigenti) e convengono di approvare la destinazione delle risorse disponibili, quantificate complessivamente in Euro 228.201,77 come da tabella allegata.

Allegato:

Determinazione dirigenziale 2608 del 19/12/2024 di costituzione e utilizzo fondo 2024

AREA RISORSE
SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE

DETERMINAZIONE N. 2608 DEL 19/12/2024

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2024

IL DIRIGENTE

Preso atto che con deliberazione del Consiglio Provinciale:

- P.V. n. 67 del 30/11/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026;
- P.V. n. 71 del 14/12/2023 è stata approvata la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026;
- P.V. n. 75 del 18/12/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2024/2026 e relativi allegati e ss.mm.ii.;
- P.V. n. 28 del 31/07/2024 è stato approvato l'assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri per l'esercizio 2024 ai sensi degli artt. 175, comma 8 e 193 del d.lgs. n. 267/2000;
- P.V. n. 57 del 27/11/2024 sono state approvate le variazioni al bilancio di previsione 2024/2026 ai sensi dell'art. 175 del D. Lgs. n. 267/2000;

Preso atto delle seguenti Deliberazioni Presidenziali:

- P.V. n. 1 del 08/01/2024 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024/2026 e successive variazioni;
- P.V. n. 10 del 07/02/2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
- P.V. n. 73 del 10/06/2024 con la quale è stato approvato il nuovo Organigramma e Funzionigramma dell'Ente e sue successive integrazioni;

Visto il D.Lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e in particolare:

- art. 107 "Funzioni e responsabilità della dirigenza";
- l'art. 147bis che dispone in materia di controlli di regolarità amministrativa e contabile negli enti locali;
- art. 151 "Principi in materia di contabilità";
- art. 183 "Impegno di spesa" il cui comma 8 prevede che "Al fine di evitare ritardi nei pagamenti e la formazione di debiti pregressi, il responsabile della spesa che adotta provvedimenti che comportano impegni di spesa ha l'obbligo di accertare preventivamente che il programma dei conseguenti pagamenti sia compatibile con i relativi stanziamenti di cassa e con le regole del patto di stabilità interno, [...]";

Rilevato che ai sensi del nuovo principio contabile dell'armonizzazione, approvato con il D.Lgs 118/2011, l'impegno di spesa si imputa nell'esercizio nel quale l'obbligazione giuridicamente perfezionata diventa esigibile o scaduta;

Accertata la competenza ad assumere il presente atto da parte del Dirigente dell'Area Risorse in forza del Decreto del Presidente n. 79 del 03/05/2024;

Attestata la regolarità tecnica del presente atto e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147-bis, 1° comma, del D. Lgs. 267/2000;

Richiamati i Decreti Dirigenziali n. 356/2023 di attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione del Settore Gestione del Personale alla dott.ssa Sonia Prevedello e n. 363/2023 di delega delle funzioni dirigenziali al titolare dell'incarico EQ del Settore Gestione del Personale, dott.ssa Sonia Prevedello;

Richiamati il D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e il D.Lgs. n. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Premesso che le risorse finanziarie destinate al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono determinate annualmente dagli enti ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali di comparto compatibilmente con i vincoli di bilancio e gli strumenti di programmazione economica finanziaria dell'Ente;

Richiamata la determinazione n. 2080 del 18/10/2023 ad oggetto "Costituzione fondo risorse decentrate personale dirigente anno 2023" con la quale è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti l'anno 2023 secondo le regole contenute nell'art. 26 del CCNL dell'Area II del 23 dicembre 1999 e s.m.i.;

Dato atto che in data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2019/2021;

Dato atto che ai sensi dell'art. 39 comma 1 del citato CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2019/2021, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al CCNL 17/12/2020 è stabilmente incrementato con le decorrenze e le percentuali indicate, quest'ultime calcolate sul monte salari 2018 che per la Provincia di Varese è pari a € 210.149,00;

Dato atto che ai sensi dell'art. 39 comma 3 del citato CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2019/2021, la retribuzione di posizione e le risorse del fondo vengono incrementate come di seguito specificato:

Riferimento al CCNL	Descrizione
Art. 39, comma 3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 2134/2021 (Legge di Bilancio 2022), con decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio , le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 , relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse , in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D.L. m. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. € 462,33
54, comma 5	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 2134/2021 (Legge di Bilancio 2022), con decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio , le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 , relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse , in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D.L. m. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 (una tantum biennio 2022/2023). € 924,66

Richiamato l'art. 23, c. 2, del D.L. 25 maggio 2017 n. 75, per il quale "a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016", che per la Provincia di Varese è pari a € 216.481,60;

Richiamate le precedenti Delibere del Presidente n. 4 del 27/01/2022 e n. 10 del 14/02/2022 con le quali, a seguito di confronto, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Varese;

Richiamata la delibera del Presidente n. 187 del 18/12/2024 con la quale vengono data alla delegazione trattante di parte pubblica i criteri e le linee di indirizzo per il nuovo CCDI triennio 2021/2023 e per la distribuzione de Fondo dirigenti anno 2024;

Dato atto che il presente provvedimento verrà inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per l'espressione del proprio parere in merito alla costituzione del "Costituzione fondo risorse decentrate personale Dirigente anno 2024";

DETERMINA

1. Di dare atto che le premesse del presente provvedimento costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo, intendendosi qui tutte riportate e trascritte.
2. Di approvare la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024, così come risultante dal prospetto "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del Personale Dirigente anno 2024", allegato al presente atto quale parte integrante.
3. Di dare atto che la spesa relativa alla indennità di risultato trova capienza nel Bilancio 2024, Capitolo 101100003.
4. Di impegnare la spesa complessiva € 106.967,00 che farà carico al bilancio secondo il criterio dell'esigibilità come sotto riportato:

Anno	Titolo	Missione	Programma	Macro aggregato	Capitolo	V livello	Importo
2024	1	01	0110	101	101100003	1010101004	81.343,00
2024	1	01	0110	101	101100005	1010201001	18.709,00
2024	1	01	0110	102	101100049	1020101001	6.915,00

5. Di dare atto, ai sensi dell'art.183 del TUEL n.267/2000, che gli impegni di spesa di cui al presente atto saranno esigibili nell'anno 2024;
6. Di dare atto che:
 - ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e dell'art. 42 del D. Lgs. 50/2016, non sussiste alcun conflitto di interessi, nemmeno potenziale, relativamente al sottoscritto Dirigente, competente ad adottare il presente provvedimento;
 - il presente provvedimento osserva la normativa in materia di protezione dei dati personali, degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e le relative Linee guida in materia di trattamento di dati personali del Garante sulla Privacy, pubblicati sulla G.U. n. 134 del 12.06.2014 e dal vigente Regolamento Generale di Protezione dei Dati n. 2016/679/UE.
7. Di dare atto che il Responsabile del presente Procedimento è il Responsabile del Settore Gestione del Personale, Dott.ssa Sonia Prevedello.

IL DIRIGENTE
RAFFAELE BUONONATO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO SOGGETTE AL LIMITE ART.23, COMMA 2			NOTE	2020	2021	2022	2023	2024
CONTRATTO		DESCRIZIONE		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
CCNL 17.12.2020	Art.57, co. 2	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 presente CCNL, [...] e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;		411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €
CCNL 17.12.2020	Art. 57, co. 2	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 (Quota proventi violazioni codice della strada ai sensi dell'art. 59)						
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.2	c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL , 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						
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.2	c) [...] 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;						
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.2	e) risorse autonomamente stanziati 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 ovvero i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.						
TOTALE VOCI SOGGETTE AL LIMITE				411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO NON SOGGETTE AL LIMITE ART.23, COMMA 2			NOTE	2020	2021	2022	2023	2024
CONTRATTO		DESCRIZIONE		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
CCNL 17.12.2020	Art.56, co. 2	a) [...] ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015);		6.109,19 €	6.109,19 €	6.109,19 €	6.109,19 €	6.109,19 €
CCNL 16.07.2024	Art.39, comma 1	1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato , con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione: - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020; - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021	210.149,00 €	966,69 €	4.223,99 €	4.223,99 €	4.223,99 €	4.223,99 €

CCNL 16.07.2024	Art.39, comma 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio , le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 , relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse , in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017	210.149,00 €						462,33 €
CCNL 16.07.2024	Art.39, comma 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio , le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 , relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse , in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (una tantum biennio 2022/23)							924,66 €
CCNL 17.12.2020	Art.57, co. 2	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 (Compensi professionali avvocati ai sensi dell'art.45, co.1 lett.h - Incentivi per ufficio entrate ai sensi dell'art.1, co.1091 L.-n.145/2018)							
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.2	d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60: Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniprensività 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, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.							
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.3	3. [...] 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.							
TOTALE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE			7.075,88 €	10.333,18 €	10.333,18 €	10.333,18 €	10.333,18 €	11.720,17 €	
D. Lgs. 75/2017	art.23 co.2	A decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (€ 216.481,60)	216.481,60 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €
DL N.34/2019	art.33, comma 2	Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.							
TOTALE RISORSE DISPONIBILI			223.557,48 €	226.814,78 €	226.814,78 €	226.814,78 €	226.814,78 €	228.201,77 €	

IL DIRIGENTE RESPONSABILEVisto l'atto di riferimento: Determinazione **n. 2608 del 19/12/2024**

- esprime visto FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile in relazione all'attestazione di copertura finanziaria come segue:

Movimenti Contabili

E/S	Tipologia	Codifica e Capitolo	Denominazione capitolo	Descrizione	Soggetto	Importo
s	Imp. / Impegno 4469/2024	101100003/0	FONDO INDENNITA' RISULTATO DIRIGENTI	COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2024	48708-RETRIBUZIONE PERSONALE DIPENDENTE	€81.343,00
s	Imp. / Impegno 4471/2024	101100049/0	IRAP SU FONDO RISORSE DECENTRATE - DIR.	COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2024 - QUOTA IRAP	48403-AGENZIA DELLE ENTRATE-F.DI DELLA RISCOSSIONE-CONT.SPEC.1777	€6.915,00
s	Imp. / Impegno 4470/2024	101100005/0	FONDO RISORSE DECENTRATE CONTRIBUTI - DIR.	COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2024 - QUOTA ONERI	48403-AGENZIA DELLE ENTRATE-F.DI DELLA RISCOSSIONE-CONT.SPEC.1777	€18.709,00

Note:

Varese, 20/12/2024

IL DIRIGENTE
RAFFAELE BUONONATO(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO SOGGETTE AL LIMITE ART.23, COMMA 2			NOTE	2020	2021	2022	2023	2024
CONTRATTO		DESCRIZIONE		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
CCNL 17.12.2020	Art.57, co. 2	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 presente CCNL, [...] e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;		411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €
CCNL 17.12.2020	Art. 57, co. 2	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 (Quota proventi violazioni codice della strada ai sensi dell'art. 59)						
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.2	c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL , 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						
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.2	c) [...] 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;						
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.2	e) risorse autonomamente stanziati 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 ovvero i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.						
TOTALE VOCI SOGGETTE AL LIMITE				411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €	411.845,76 €
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO NON SOGGETTE AL LIMITE ART.23, COMMA 2			NOTE	2020	2021	2022	2023	2024
CONTRATTO		DESCRIZIONE		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
CCNL 17.12.2020	Art.56, co. 2	a) [...] ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015);		6.109,19 €	6.109,19 €	6.109,19 €	6.109,19 €	6.109,19 €
CCNL 16.07.2024	Art.39, comma 1	1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato , con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione: - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020; - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021	210.149,00 €	966,69 €	4.223,99 €	4.223,99 €	4.223,99 €	4.223,99 €

CCNL 16.07.2024	Art.39, comma 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio , le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 , relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse , in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017	210.149,00 €						462,33 €
CCNL 16.07.2024	Art.39, comma 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio , le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 , relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse , in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (una tantum biennio 2022/23)							924,66 €
CCNL 17.12.2020	Art. 57, co. 2	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 (Compensi professionali avvocati ai sensi dell'art.45, co.1 lett.h - Incentivi per ufficio entrate ai sensi dell'art.1, co.1091 L.-n.145/2018)							
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.2	d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60: Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività 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, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.							
CCNL 17.12.2020	Art.57, co.3	3. [...] 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.							
TOTALE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE			7.075,88 €	10.333,18 €	10.333,18 €	10.333,18 €	10.333,18 €	11.720,17 €	
D. Lgs. 75/2017	art.23 co.2	A decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (€ 216.481,60)	216.481,60 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €	- 195.364,16 €
DL N.34/2019	art.33, comma 2	Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.							
TOTALE RISORSE DISPONIBILI			223.557,48 €	226.814,78 €	226.814,78 €	226.814,78 €	226.814,78 €	228.201,77 €	