



AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI POTENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'ATER DI POTENZA
(TRIENNIO NORMATIVO 2022-2024)
PARTE ECONOMICA 2022 – IN SEDE DI CONFRONTO**

L'anno duemilaventitre, il mese di Febbraio, il giorno ventitrè, presso la sede dell'ATER,

DATO ATTO

- che è stata predisposta l'ipotesi di accordo, sia per la parte normativa che economica, la quale è stata inviata alle OO.SS. Territoriali firmatarie del contratto, con nota n. 0018121 del 12.12.2022, per l'attivazione eventuale dell'istituto del confronto (in quanto Ente con meno di tre dirigenti in servizio);
- che sono inutilmente decorsi i termini di rito, senza che sia stata richiesta l'attivazione del suddetto istituto;
- che l'ipotesi di accordo e contratto decentrato Area Dirigenza è stata trasmessa dal Dirigente dell'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot 149/2023 del 04.01.2023 e successiva integrazione del 21.02.2023, prot. n. 2263;
- che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 2/2023 del 21 febbraio 2023, ha espresso parere favorevole in merito al contratto decentrato della dirigenza relativo all'anno 2022 verificando che le risorse trovano copertura adeguata, come documentato nella relazione tecnico finanziaria;

VISTA la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 10 del 22.02.2023 che autorizza il Presidente della delegazione trattante pubblica a sottoscrivere le disposizioni per il triennio 2022-2024 oggetto di confronto;

si definiscono di seguito le

**Disposizioni in ordine alla disciplina degli istituti relativi al
trattamento normativo ed economico della dirigenza rimessi alla
contrattazione decentrata triennio 2022-2024**

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 Oggetto e obiettivi	pag. 4
ART. 2 Ambito di applicazione	pag. 4
ART. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	pag. 4
ART. 4 Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo	pag. 4
ART. 5 Monitoraggio e verifiche	pag. 5

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	pag. 5
ART. 7 Relazioni sindacali - Obiettivi e strumenti	pag. 5

TITOLO III – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

ART. 8 Criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (Art. 45, comma 1, lett. a)	pag. 5
ART. 8 bis Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 45, comma 1, lett. g)	pag. 6
ART. 9 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. b) - Differenziazione e variabilità della R.R. (art. 30)	pag. 6
ART. 10 Incarichi ad interim (Art. 45, comma 1, lett. c)	pag. 7
ART. 11 Correlazione tra retribuzione di risultato ed altri compensi	pag. 7
ART.12 Individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero (Art. 45, comma 1, lett. f)	pag. 7
ART.13 Norme finali	pag. 8
ALLEGATO A: Fondo 2022	pag. 9

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a livello di “confronto”, essendo presenti presso l’ATER di Potenza un numero di dirigenti “fino a 3” (art. 45, comma 4, Area Funzioni Enti Locali 17/12/2020), nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente CCDI si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso l’ATER di Potenza con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall’art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente CCDI ha validità triennale sia per la parte giuridica che normativa.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo tra quote destinate alla retribuzione di posizione e quelle destinate alla retribuzione di risultato.

Le disposizioni normative si applicano dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva e conservano la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

Al fine di evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme negoziali vanno presentate, di norma, almeno sei mesi prima della scadenza naturale. Fino alla successiva sottoscrizione restano in vigore le disposizioni di cui al presente contratto. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.

Alla scadenza, il presente contratto, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta, inviata tramite raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata, da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono vigenti sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall’organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l’ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l’organo di governo dell’ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

L’Ente è tenuto a trasmettere all’ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l’allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l’indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia alle disposizioni normative vigenti, al CCNL di comparto e agli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell’Ente.

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 17/12/2020 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 5 - Monitoraggio e verifiche

Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e comunque, su richiesta di una delle parti per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

L'Amministrazione, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 7 - Relazioni sindacali - Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono le erogazioni dei servizi a vantaggio degli utenti e dei cittadini contemperati con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

Ai sensi dell'art. 3 del CCNL 17/12/2020, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli:

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: informazione; confronto.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti, nel caso specifico assume la forma del Confronto come previsto dall'art. 45, comma 4 del CCNL AFL 17/152/2020.

Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva anche mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL Analogamente, la convocazione delle OO.SS. potrà essere disposta anche (confronto e contrattazione) mediante posta elettronica certificata (PEC) e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dai CCNL.

Le procedure e le materie afferenti al confronto sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 5 e 44 del CCNL 17/12/2020.

Le procedure e le materie afferenti la contrattazione sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 7 e 45 del CCNL 17/12/2020.

TITOLO III - ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 8 - Criterio riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (Art. 45, comma 1, lett. a)

I valori economici delle retribuzioni di posizioni sono determinati nel rispetto del sistema di graduazione adottato dall'Ente.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non superiore al 30 % del fondo.

Annualmente la quota destinata alla retribuzione di risultato potrà subire variazioni tali da consentire l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui al successivo art. 8 bis.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nell'anno sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di salvaguardia, secondo quanto previsto nel successivo art.8 bis, le eventuali risorse non utilizzate, l'anno successivo, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato.

Art. 8 bis - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 45, comma 1, lett. g).

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.

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 95% (min.50%-max 100%) di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 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.

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.

L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo destinato alle retribuzioni di posizione e risultato.

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.

Art. 9 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1)

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti e la sua erogazione può avvenire solo a seguito di valutazione positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

L'indennità di risultato è determinata secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Le risorse destinate all'indennità di risultato sono così distribuite tra le due componenti della performance:

- 30% per remunerare la performance organizzativa;
- 70% per remunerare la performance individuale

Il vigente sistema di valutazione prevede, anche per la dirigenza, che il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo e si conclude con la collocazione in quattro distinte fasce di merito.

Si definiscono, per ognuna di esse le seguenti percentuali del trattamento economico massimo individuato nel Sistema di valutazione:

FASCIA	VALUTAZIONE	PERCENTUALE quota destinata a performance individuale
A) Fascia eccellente	(9/10)	100%
B) Fascia alta	(7/8,9)	95%
A) Fascia media	(6/6,9)	85%
A) Fascia bassa	(4/5,9)	60%

Il punteggio inferiore a 4 per la performance individuale costituisce valutazione negativa e non dà diritto ad alcuna premialità. Né organizzativa né individuale.

L'istituto della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato non è applicabile, in quanto nell'Ente sono in servizio due soli dirigenti (art. 30, comma 7 del CCNL).

**Art. 10 - Incarichi ad interim
(Art. 45, comma 1, lett. c)**

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare (posto vacante), i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'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.

Al Dirigente incaricato è attribuita altresì la retribuzione di risultato su obiettivi di performance del Settore con Direzione vacante, assegnati nell'anno di riferimento, in misura proporzionale al periodo di incarico *ad interim* espletato.

L'erogazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 è erogata a seguito di valutazione annuale nella misura percentuale del risultato raggiunto.

Art. 11 – Correlazione tra retribuzione di risultato ed altri compensi

Ai Dirigenti, in deroga al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge espressamente previste nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Le risorse, previste da specifiche disposizioni normative, confluiscono nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Al fine di una correlazione e bilanciamento tra retribuzione di risultato e i compensi incentivanti annui, 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.

Le parti convengono sin d'ora che si potrà eventualmente procedere alla previsione di quanto previsto al presente comma mediante modifica del presente contratto.

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 dell'indennità di risultato.

La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del bilanciamento suddetto avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico

Art. 12 - Individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero (Art.45, comma 1, lett. f).

In relazione alla dotazione organica ed all'attuale organizzazione aziendale, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigente dell'area "Amministrativa-Gestionale", limitatamente: a) agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni, nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei

contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese; b) alle attività connesse alla predisposizione del bilancio preventivo e consuntivo;

- Dirigente dell'area "Tecnica", con riguardo alla custodia e sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati, nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini.

Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

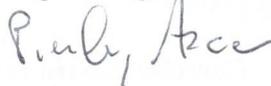
Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 13 – Norme finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Sono in ogni caso inapplicabili le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Il Direttore
Ing. Pierluigi Arcieri



RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL FONDO DIRIGENZA (Allegato "A")			
ANNUALITA'			ANNO 2022
DESCRIZIONE			
C.C.N.L. 23.12.1999-ART. 26			
Comma	1, lettera a)	Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, sulla base dei CCNL precedenti	€ 129.712,89
Comma	1, lettera d)	Importo pari al 1,25% monte salari dirigenza anno 1997 ed a valere per l'anno 2000 - (€ 256.184,31)	€ 3.202,30
Comma	1, lettera g)	Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità, nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.04.1996 dei dirigenti cessati dal servizio dal 1998 al 2010	€ 24.409,24
Comma	2	Importo pari al 1,2% monte salari dirigenza anno 1997 (€ 256.184,31)	€ 3.074,21
Comma	5	Integrazione per minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo del bilancio, derivante dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale	€ 3.310,77
C.C.N.L. 12.02.2002 (Biennio economico 2000-2001)			
Art. 1	Comma 3	RIDUZIONE FONDO € 3.356,97* OGNI UNITA'	-€ 13.427,88
C.C.N.L. 22.02.2006 (Biennio economico 2002-2003)			
Art. 23	Comma 1	Incremento di € 520,00 per ogni funzione dirigenziale in essere alla data del 01.01.2002	€ 2.080,00
Art. 23	Comma 3	Incremento annuale del 1,66% sul monte salari 2001 (236.524,86)	€ 3.926,31
C.C.N.L. 14.05.2007 (Biennio economico 2004-2005)			
Art. 4	Comma 2	Incremento di € 1.144,00 di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte al 01.01.2005 (n.4)	€ 4.576,00
Art. 4	Comma 4	Incremento dello 0,89% del monte salari 2003 della quota dirigenza a valere dal 2006	€ 2.893,14
C.C.N.L. 22.02.2010 (Biennio economico 2006-2007)			
Art. 16	Comma 1	Incremento di € 478,40 di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 01.01.2007 (n.4)	€ 1.913,60
Art. 16	Comma 4	Incremento del 1,78% del monte salari 2005 della quota dirigenza a valere dal 2008 (R.R.)	€ 6.468,25
C.C.N.L. 03.08.2010 (Biennio economico 2008-2009)			
Art. 5	Comma 1	Incremento di € 611,00 di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte al 01.01.2009 (n.3)	€ 1.833,00
Art. 5	Comma 2	Incremento di € 611,00 per tutte le posizioni dirigenziali non ricoperte dal 01.01.2009 (n.1)	€ 611,00
Art. 5	Comma 4	Incremento dello 0,73% del monte salari 2007 della quota dirigenza a valere dal 2009 (R.R.)	€ 2.652,71
Riduzioni del fondo (art.9, comma 2-bis L. n.122/2010)			Nessuna cessazione intervenuta negli anni dal 2010 al 2014
Riduzione fondo ai sensi dell'art. 1, comma 236, della legge 208/2015			Nessuna cessazione intervenuta negli anni dal 2015 e 2016
TOTALE COSTITUZIONE FONDO PARTE STABILE			€ 177.235,55
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO C.C.N.L. 17.12.2020 ART. 57, COMMA 2 LETTERA 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. lga. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno			€ 177.235,55
C.C.N.L. 17.12.2020 ART. 57, COMMA 2 LETTERA A) Incremento 1,53% monte salari anno 2015 a decorrere dal 01.01.2018 (fuori dal tetto del fondo)			€ 0,00
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (Risorse certe e stabili)			€ 177.235,55
TOTALE FONDO DA SOTTOPORRE AL LIMINE 2016 AL NETTO DELL' INCREMENTO 1,53% MS 2015 - (ART. 56 CCNL 17/12/2020)			€ 177.235,55
FONDO ANNO 2016 (ART. 26, COMMA 2, D. LGS. 75/2017)			€ 177.235,55
DECURTAZIONE			€ 0,00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO DISPONIBILE			€ 177.235,55
INCREMENTO 1,53% MS 2015 (Art. 56 CCNL 17/12/2020)			€ 4.031,15
TOTALE FONDO			€ 181.266,70
SOMME DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			€ 145.013,36
SOMME DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (20%)			€ 36.253,34
UTILIZZO DEL FONDO			
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EROGATA			€ 87.867,52
RETRIBUZIONE RISULTATO DA EROGARE (importo max)			€ 36.253,34
IMPORTO NON UTILIZZABILE - ECONOMIE DI BILANCIO			€ 57.145,84

€ destinato alla r.p.€ 819,00 (409,50 x n. 2 dirigenti)
€ destinato alla r.p. e r.r. € 3.212,15