



L'anno duemila venticinque (2025) il giorno 15 del mese di dicembre alle ore 15.00 nella sede istituzionale del Comune di Gallarate, Via Verdi, 2, la delegazione trattante di parte pubblica nei termini sottoindicati e la delegazione trattante di parte sindacale nei termini sottoindicati appongono la loro sottoscrizione al documento di seguito riportato, con ciò espressamente

stipulando

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2024-2026 E UTILIZZAZIONE RISORSE ANNO 2025

Sono presenti:

La delegazione trattante di parte pubblica:

Il Segretario Generale, Giacinto Sarnelli, nella sua qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica,

La delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.A. _____
FP – CGIL Gabriella Sierchio (collegata da remoto)
CISL – FP _____
UIL – FPL _____
D.I.R.E.L. _____
C.S.A. _____
F.P. C.I.D.A. _____

Le parti

Visti:

- ✓ il D.lgs. 18/08/2000, n. 267;
- ✓ il D.lgs. 30/03/2001, n. 165;
- ✓ il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- ✓ i vigenti CCNL del comparto Funzioni Locali – area dirigenza, con particolare riferimento al C.C.N.L. 16/07/2024;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

Richiamati:

- ✓ la deliberazione del Consiglio Comunale 19/12/2024 n. 53. esecutiva, con la quale è stato approvato il documento unico di programmazione e il bilancio di previsione degli esercizi 2025/2027;
- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale 08/01/2025, n. 2, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2025/2027;
- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale 31/01/2025 n. 15, esecutiva, di approvazione del P.I.A.O. e ss.mm.ii.
- ✓ la deliberazione di Giunta Comunale del 07/08/2024 n. 145, esecutiva, inerente alla nomina della delegazione di parte pubblica per le procedure di contrattazione del personale dirigente;
- ✓ la deliberazione della Giunta comunale del 15/02/2018 n. 25, esecutiva, ad oggetto: "METODOLOGIA ORGANIZZATIVA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI" e la sua integrazione con deliberazione del 18/10/2019, n. 108;
- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale del 17/11/2021, n. 127, esecutiva, ad oggetto: Deliberazione della Giunta Comunale del 10/11/2021, n. 124, esecutiva, di approvazione della nuova macrostruttura del comune di Gallarate – PESATURA POSIZIONI DIRIGENZIALI DA PARTE DEL N.V.P.”;
- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale del 12/03/2025, n. 45, esecutiva, ad oggetto: "Deliberazione della Giunta Comunale 26/02/2025, n. 35 di approvazione della nuova macrostruttura del Comune di Gallarate. Pesature posizioni dirigenziali da parte del N.V.P.”;
- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale del 02/04/2025, n. 57, esecutiva, ad oggetto: "Indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine al CCNL relativo al personale dell’Area delle funzioni locali del 16/07/2024”;
- ✓ la determinazione dirigenziale n. 312 del 07/5/2025 efficace, ad oggetto: "Fondo risorse decentrate area dirigenza anno 2025”;
- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale del 10/12/2025 n. 214 efficace ai sensi di legge, di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Gallarate per il triennio normativo 2024/2026 e per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2025;

SOTTOSCRIVONO

il seguente contratto relativo all’aggiornamento al CCNL 16/07/2024 del C.C.D.I. del personale dirigente del Comune di Gallarate per il triennio normativo 2024/2026 ed accordo utilizzo risorse anno 2025

TRIENNIO NORMATIVO 2024/2026 – AGGIORNAMENTO CCNL 16/07/2024***La delegazione di parte pubblica***

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

Art. 1

Ambito di applicazione, durata decorrenza, disciplina transitoria e ultrattività

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in acronimo C.C.D.I. ovvero *"Contratto aziendale per la dirigenza del Comune di Gallarate"*, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, indipendentemente dalla forma della provvista lavorativa (comando da altri enti, reclutamento ex art. 110, commi 1 o 2 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267)
2. Il presente C.C.D.I. ha validità triennale per il periodo 2024/2026 e sostituisce in ogni sua parte l'intero precedente C.C.D.I. per il periodo di relativa vigenza.
3. Il presente C.C.D.I. conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. In questo caso, esso è eterointegrato e sostituito di pieno diritto nelle sue parti incompatibili con le fonti di regolazione con cui confligge.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, con cadenza almeno annuale, ne verrà verificato lo stato di attuazione, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Ente purché su materie per le quali il C.C.N.L. prevede la relazione sindacale della contrattazione. Verificata la richiesta, l'incontro sarà fissato entro i successivi 20 giorni.

Art. 3

Interpretazione autentica del C.C.D.I.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. Le parti si riuniscono entro 20 giorni dalla data della relativa richiesta e addivengono alla risoluzione della problematica possibilmente in unica seduta.
4. L'eventuale accordo di interpretazione autentica della clausola negoziale controversa di C.C.D.I. è soggetto alla stessa procedura prevista per la stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data della sua vigenza iniziale.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

5. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi a oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4

Fondo di produttività

1. Con provvedimento avente la natura di atto datoriale ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.lgs. 30/03/2001, n. 165 viene annualmente determinata la consistenza del fondo per la remunerazione della parte accessoria della retribuzione del personale con qualifica dirigenziale.
2. Il fondo di cui al precedente comma 1 comprende gli importi di parte stabile destinati a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato secondo le indicazioni degli atti di macro-organizzazione approvati dalla Giunta comunale.
3. L'Amministrazione comunale può prevedere specifiche forme di incremento della parte variabile del fondo di produttività per il personale dirigenziale nel rispetto delle fonti normative e contrattuali.

Art. 5

Retribuzione di posizione

art. 35 comma 1 lett. a) CCNL 16/07/2024

1. La determinazione della retribuzione di posizione è definita dalla Giunta comunale previa pesatura dell'OIV in relazione alla consistenza delle funzioni attribuite a ciascun responsabile di struttura dirigenziale in base alla "*Metodologia organizzativa di graduazione delle posizioni dirigenziali*" in vigore.
2. In nessun caso, effettuata la pesatura delle posizioni dirigenziali sulla base degli atti di macro-organizzazione e la loro rispettiva valorizzazione, la sommatoria delle retribuzioni di posizione rapportata alla consistenza del fondo di produttività, può alterare il rapporto di proporzione stabilito in via generale dalla contrattazione collettiva nazionale.
3. Eventuali risparmi sono destinati al fondo per le retribuzioni di risultato del medesimo anno allo scopo anche di remunerare gli *interim* eventualmente conferiti con provvedimento formale del Sindaco.

Art. 6

Incarichi ad interim

art. 35 comma 1 lett. c) CCNL 16/07/2024

1. Nel caso in cui venga formalmente affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, che abbia una durata di almeno 30 giorni, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.
3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso in cui l'incarico ad interim sia attribuito al Segretario Generale.

Art. 7

Retribuzione di risultato

art. 35 comma 1 lett. a) e lett. b) CCNL 16/07/2024

1. Le parti si danno reciprocamente atto che le risorse destinate annualmente alla retribuzione di risultato non potranno essere inferiori al 15% complessivo del fondo di produttività. La valutazione dei risultati dirigenziali avviene utilizzando il Sistema di misurazione e valorizzazione della *performance* individuale in vigore presso l'ente.
2. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene applicando l'esito della valutazione della propria retribuzione di posizione proporzionalmente al punteggio complessivo attribuito al dirigente in sede di valutazione della performance, mediante l'utilizzazione delle risorse destinate al risultato nell'anno di riferimento sulla parte stabile del fondo.
3. Ai dirigenti che conseguono le valutazioni nella fascia massima della performance, è attribuita una retribuzione di risultato ulteriore, utilizzando le somme eventualmente non distribuite all'esito della valutazione della performance di cui al comma precedente. Tale maggiorazione non potrà essere inferiore al 25% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Al fine di garantire l'applicazione del meccanismo dell'eccellenza stabilito dall'art. 23 comma 2 del CCNL 16/07/2024, le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato degli altri dirigenti potranno essere riproporzionate per garantire almeno il 25% di elevazione rispetto al valore medio pro capite.
4. L'applicazione dell'istituto di cui al comma precedente è limitata ai due dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate all'interno della fascia massima.
5. Tutte le somme eventualmente non distribuite a titolo di retribuzione di risultato nel corso dell'anno sono definitivamente acquisite al bilancio dell'Ente e come tali costituiscono economie di gestione.

ART. 8

INCENTIVI CORRELATI A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Qualora particolari e specifiche disposizioni di legge consentano di attribuire al dirigente una quota di incentivazione, la stessa si aggiunge alla retribuzione di risultato secondo modalità e criteri definiti nei punti successivi.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

2 Ai dirigenti destinatari delle incentivazioni di cui al comma precedente viene applicata sull'importo della retribuzione di risultato riferita all'anno in cui tali incentivazioni sono state effettivamente erogate, una riduzione della retribuzione di risultato nella misura definita dalla tabella che segue:

SCAGLIONI	% RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Incentivi diversi di importo superiore a quello della retribuzione di risultato potenzialmente spettante	60%
Incentivi diversi di importo compreso fra il 91% ed il valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	50%
Incentivi diversi di importo compreso fra l'81% e il 90% ed il valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	40%
Incentivi diversi di importo compreso fra il 71% e l'80% ed il valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	30%
Incentivi diversi di importo compreso fra il 61% e il 70% ed il valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	20%
Incentivi diversi di importo compreso fra il 51% e il 60% ed il valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	10%
Incentivi diversi di importo inferiore al 50% del valore della retribuzione di risultato potenziale spettante	Nessuna riduzione

- 3 La quota di retribuzione di risultato, decurtata ai Dirigenti interessati dall'applicazione del precedente comma, è ripartita tra i Dirigenti non interessati da decurtazioni in proporzione alle valutazioni individuali conseguite.
- 4 Il Dirigente della Polizia Locale in servizio effettivo presso il Corpo di Polizia Locale, in presenza di idoneo finanziamento da parte dell'Amministrazione, partecipa alle medesime condizioni e valori del personale del comparto, alle risorse da destinare alla previdenza complementare mediante il versamento dei contributi da parte del Comune di Gallarate al Fondo Perseo-Sirio.
- 4 Laddove al dirigente siano attribuiti incarichi aggiuntivi per i quali trova applicazione la disciplina dell'art. 24 del D.lgs 165/2001, i compensi a carico dei soggetti esterni sono incamerati dall'Amministrazione per essere destinati ad incrementare le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno in cui è avvenuto l'incasso. Al

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

dirigente che ha reso la prestazione cui è conseguito il compenso previsto al presente comma, spetta una quota di tali risorse in misura pari al 90% a titolo di integrazione della retribuzione di risultato dell'anno in cui le risorse sono confluite nel Fondo.

Art. 9

Clausola di garanzia

art. 35 comma 1 lett. g) CCNL 16/07/2024

1. Nel caso di ridefinizione della macro-struttura, che determini una modificazione dei contenuti dell'incarico di funzioni dirigenziali cui corrisponda una minore valorizzazione economica secondo gli atti organizzativi dell'Ente, al Dirigente interessato è riconosciuto un differenziale in un importo che consenta di conseguire l'80% della originaria retribuzione di posizione 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 differenziale originariamente attribuito si riduce di un 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
2. La disciplina di cui al comma precedente non potrà essere applicata in caso di affidamento di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.
3. Per l'individuazione delle risorse a copertura della clausola di salvaguardia all'interno del fondo produttività si potrà fare ricorso solamente ad eventuali risorse che si liberino a seguito della riorganizzazione o a somme inutilizzate, senza intaccare le somme destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 10

Formazione

1. L'Ente assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.
2. L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte integrante del piano generale di formazione dell'Ente e deve consentire un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo (anche in caso di spostamento ad altro settore del Dirigente o di rientro da periodi di assenza significativi a seguito di malattia o maternità), con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali e relativamente alle strategie e agli obiettivi generali dell'Ente, nonché a ottimizzare la gestione con iniziative di miglioramento e innovazione in termini di dinamismo e competitività e standardizzazione delle modalità di azione amministrativa.
3. Il piano di formazione della dirigenza deve consentire:
 - a) interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'ente;
 - b) interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del dirigente.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

4. Il dirigente partecipa, d'intesa con il Segretario Generale, a corsi di formazione individuale a richiesta.
5. L'Ente impiega tendenzialmente per la formazione del personale dirigenziale una quota idonea della spesa retributiva complessiva del personale dirigenziale per l'anno precedente.

Art. 11

Disposizioni in caso di sciopero (art. 45 comma 1, lett. f) CCNL 17/12/2020)

1. Ai sensi della legge 12/06/1990, n. 146, in caso di sciopero sono esonerate le posizioni dirigenziali titolari delle seguenti funzioni, salvo che il dirigente interessato abbia conferito formale delega intersoggettiva per la gestione della funzione:
 - a) Vigilanza;
 - b) Protezione civile;
 - c) Lavori pubblici e manutenzione;
 - d) Cimiteri, Stato civile e Demografici;
 - e) Personale limitatamente alle scadenze di legge;
 - f) Stipendi, limitatamente alle scadenze di legge;
 - g) Servizi finanziari, limitatamente alle scadenze di legge.

Art 12

Welfare aziendale (art 26, comma 2 CCNL 16/07/2024)

Relativamente a Welfare integrativo si stabilisce:

- 1 La conferma dell'attivazione dal 01/01/2024 del welfare integrativo aziendale per tutti i dirigenti destinatari nel Comune di Gallarate delle risorse di cui all'art.57 del CCNL 17/12/2020, così come incrementato dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024 nella misura prevista dall'art. 26 del CCNL 16/07/2024 (2,5%);
- 2 Le risorse di cui al comma precedente costituiscono fondo welfare ripartito in parti uguali tra tutti i dirigenti proporzionalmente al periodo di servizio nell'anno, con eccezione dei periodi senza alcuna retribuzione;
- 3 L'utilizzo del fondo individuale welfare, da parte di ciascun assegnatario, potrà avvenire esclusivamente tramite piattaforma digitale di gestione messa a disposizione, con attivazione e onere da parte del Comune di Gallarate, che preveda la possibilità di utilizzi autonomi nell'ambito sanitario pubblico e privato, educativo-formativo, assistenziale-sociale, ludico-ricreativo ed eventuali altri ambiti contemplati dal CCNL con benefici fiscali e previdenziali per i dirigenti secondo le casistiche, modalità e limiti di legge:

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

- 4 È facoltà del Comune mettere a disposizione dei dirigenti, tramite la medesima piattaforma, altre forme di acquisto convenzionato di beni o servizi con utilizzo di risorse proprie del lavoratore.
- 5 Le parti concordano di incontrarsi per eventuali iniziative concordate di miglioramento del sistema complessivo di welfare con l'obiettivo di contribuire all'incremento del benessere organizzativo e alla conciliazione della vita privata e lavorativa. Analogamente potranno essere attivate, durante l'anno, indagini di *job satisfaction* tra i Dirigenti al fine di verificare il grado di soddisfazione nelle modalità di funzionamento del sistema welfare e potenzialmente risolvere criticità diffusamente segnalate.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

CONTRATTO PARTE ECONOMICA ANNO 2025

Le parti prendono atto in via preliminare del fondo risorse decentrate 2025 nei termini in cui è stato costituito e quindi del suo importo complessivo di € 390.983,99, di cui 359.051,31 di parte fissa/stabile (valore min. 15% da destinare a retribuzione di risultato pari a € 53.857,70);

Convengono e stipulano il seguente contratto collettivo decentrato integrativo ai fini della destinazione e della distribuzione del fondo 2025;

CONVENGONO

di approvare la destinazione delle risorse disponibili come segue:

Destinazione fondo 2025 – Dirigenti

- CCNL 17/12/2020 art. 45 c. 1 lett. a) e art. 57 Retribuzione di posizione
CCNL 16/07/2024 art. 39 Retribuzione di posizione e risultato
€ 225.000,00
- CCNL 17/12/2020 art. 45 c. 1 e 2 e 57 Retribuzione di risultato
CCNL 16/07/2024 art. 39 Retribuzione di posizione di posizione e risultato
€ 126.519,40
- CCNL 17/12/2020 art. 57 c. 2 lett. b) (all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001) € 30.488,31
- CCNL 16/07/2024 – art. 26, c.2 – Welfare pari a € 8.976,28 (2,5% delle voci fisse -no una tantum – che compongono la parte stabile del fondo accessorio)

Totale Fondo € 390.983,99

Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo ed in tale contenuto lo sottoscrivono digitalmente.

Allegati:

a -tabella utilizzo 2025

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Giacinto Sarnelli

La delegazione sindacale

R.S.A.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

D.I.R.E.L.: _____

C.S.A.: _____

F.P.C.I.D.A.: _____

COMUNE DI GALLARATE - Provincia di VARESE

Fondo per il trattamento accessorio ANNO 2025 - Macrocategoria: DIRIGENTI

Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato (voci di entrata)				Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato (voci di uscita)	
Riferimento al CCNL/Legge	Descrizione	Soggette a limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	Importo €	Descrizione	Importo €
57, comma 2, lettera a), CCNL 17/12/2020 (risorse fisse)	Unico importo consolidato anno 2020: risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020	SI	331.633,00	Retribuzione di posizione (compreso arretrati)	225.000,00
	Unico importo consolidato anno 2020: incremento ex art. 56 CCNL 17/12/2020, pari all'1,53% del monte salari 2015 relativo ai dirigenti	NO	11.874,00	Restribuzione di risultato (compreso arretrati)	126.519,40
	Unico importo consolidato anno 2020: retribuzioni individuali di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020	SI	2.348,00	Retribuzione di risultato (omnicomprensività)	
57, comma 2, lettera c), CCNL 17/12/2020 (risorse fisse)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità (l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, ovvero dal 2022, in misura intera in ragione d'anno)	SI		Welfare	8.976,28
57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 (quota risorse fisse)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	SI		Totale	360.495,68
39, comma 1, CCNL 16/07/2024	Incremento 2,01% monte salari 2018 relativo ai dirigenti (a decorrere dall'1/01/2021)	NO	13.196,31		
Totale risorse fisse			359.051,31		
57, comma 2, lettera b), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	NON SOGGETTE, SE ESPRESSAMENTE PREVISTO DALLA LEGGE DI RIFERIMENTO	30.488,31		
57, comma 2, lettera c), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	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 (tali importi confluiscono nel fondo solo nell'anno successivo alla cessazione)	SI			
57, comma 2, lettera d), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	SI			
57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 (quota risorse variabili)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	SI			
39, comma 3, CCNL 16/07/2024 (quota risorse variabili)	Incremento risorse ex art. 57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021	NO	1.444,37		
57, comma 3, CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Risorse anno precedente non integralmente utilizzate	NO			
art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (risorse variabili)	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	NO			
Totale risorse variabili			#		
Totale complessivo			390.983,99		