



Città  
di Follonica



SETTORE 5  
U.O.S. GESTIONE DEL PERSONALE  
[personale@comune.follonica.gr.it](mailto:personale@comune.follonica.gr.it)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2024

### Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi di Contratto firmato in data 03/12/2024</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte economica annualità 2024</b> <b>Parte giuridica integrazione annualità 2024/2026</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica Presidente Dott. G. Pecoraro Componente: Dott.ssa G. Mauri, Dott.ssa G. Gregucci Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, DIREL Firmatarie della preintesa: Direts area Direl già FEDIRETS
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Per la parte economica: Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024. Per la parte normativa: periodo 2024/2026 - a) Campo di applicazione b) ambito, validità, durata e revisione c) criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del fondo d) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e) incarichi ad interim ed incarichi aggiuntivi f) clausola di salvaguardia
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione sulla costituzione del fondo 2024 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente da parte del Collegio dei Revisori in data 03/12/2024





	<b>Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il Collegio dei Revisori:
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, prescrive alle PA l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli progressivamente e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente PIAO. Tale piano è stato approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 71 del 15.03.2024 e modificato con atto n. 169 del 04-06-2024.che comprende pertanto anche il Piano della performance
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 10 D.Lgs. n. 33/2013? Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 - sezione 2.3 del PIAO - è stato approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 71 del 15.03.2024.
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013? Sì per quanto di competenza
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L’ente provvede annualmente alla redazione del Referto del Controllo di Gestione che comprende anche la Relazione sulla Performance, che viene validato dal Nucleo di Valutazione.
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

## Modulo 2

### a) Illustrazione dell'articolato del contratto

Il contratto integrativo regola anche la destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2024, costituito ai sensi dell'art. 57 CCNL 17.12.2020 e art. 39 CCNL 16.07.2024 con atto dirigenziale n. 941 del 28.11.2024 certificato con verbale del Collegio dei Revisori n. 8 del 03/12/2024.



Ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 16.07.2024 la delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione sindacale hanno raggiunto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Funzioni Locali Dirigenza anno 2024/2026 di seguito riportata.

#### ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Follonica. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno della data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.

Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2024 – 31.12.2026 per la parte normativa ed è valido dal giorno della data di sottoscrizione dello stesso, per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), fino al 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.

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 agli artt. 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 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso il Comune di Follonica di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza.

#### ART. 2 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

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 7.5.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali: a) stato civile e servizio elettorale;

- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali
- d) attività di tutela della libertà personale e della sicurezza pubblica;
- e) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- f) servizi culturali.



### ART.3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione dell'Area e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso il Comune di Follonica si articolano, nel rispetto del CCNL, nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) 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 in discussione.

### ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI (CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO)

In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

### ART. 5 - 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 e art. 39 CCNL 16.07.2024 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 e art. 39 CCNL 16.07.2024. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 risultano come di seguito indicate:



Descrizione	Importo
Retribuzione di Posizione di cui: € 97.332,04 Retribuzione Posizione come pesata con delibera G.C. n. 364/2022 e incrementata ai sensi art. 39 CCNL 16.07.2024 € 2.460,31 quali risorse eccedenti da utilizzare ai sensi dell'art. 6 CCDI 2024-2026.	99.792,35
Retribuzione di Risultato	66.528,23
Arretrati contrattuali 2020-2021-2022-2023 di cui: € 9513,76 arretrati Retribuzione di Posizione € 12443,95 arretrati Retribuzione di Risultato	21.957,71
Totale risorse allocate all'esterno del Fondo Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	10.000,00

**TOTALE € 198.278,29**

#### ART. 6 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro previste dall'art. 39 CCNL 16.07.2024 viene definita dallo specifico sistema di graduazione adottato dall'Ente.

I criteri di graduazione dei suddetti valori, ovvero la modifica degli stessi, sono oggetto di confronto tra le parti. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 7 del presente contratto.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 7 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.

In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle retribuzioni di risultato.

#### ART 7 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, ed 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.

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 75% 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 dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

La corresponsione dell'emolumento di salvaguardia decorre dal mese successivo al conferimento del nuovo incarico.

#### ART. 8 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP).

Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota pari ad almeno il 40% del Fondo suddetto. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, è determinata ogni anno e non potrà essere inferiore al 15% del fondo complessivo.

#### ART. 9 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO

Ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, all'interno della sez. 2.2 Performance del Piao è stato inserito l'obiettivo "Gestione dei tempi medi di pagamento e riscossione e gestione stock del debito residuo Commerciale - Gestione delle Entrate e delle Uscite coerente con il rispetto dei tempi previsti", che confluisce nel calcolo dell'Indice di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di tutto l'Ente, e che viene assegnato quale obiettivo di Performance.

Per quanto riguarda la graduazione della retribuzione di risultato della dirigenza attinente a tale fattore, vengono definiti i seguenti criteri ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato:





	Riduzione percentuale della retribuzione di risultato
Rispetto tempi di pagamento	Nessuna riduzione
Ritardo da 1 fino a 10 gg	-7,5%
Ritardo da 11 fino a 20 gg	-15%
Ritardo oltre a 21 gg	-30%

#### ART. 10 - CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al presente contratto e la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 35 c.1 lett.e) del CCNL 16.07.2024 è stabilita nel rispetto dell'art.9 D. L. 90/2014 conv. dall'art.1 c.1 L.114/2014.

I dirigenti che hanno diritto a compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti dalle norme sopraindicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale alla retribuzione di risultato, con le modalità e criteri di seguito indicati.

La corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge determinerà una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare la retribuzione di risultato con gli incentivi, come di seguito specificato:

<i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	<i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato</i>
<i>Fino a 3.000 euro</i>	<i>0</i>
<i>Da 3.001 a 7.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 7.001 a 16.000 euro</i>	<i>10,00%</i>
<i>Oltre 16.001 euro</i>	<i>40,00%</i>

La quota relativa alla retribuzione di risultato viene riconosciuta annualmente solo a seguito della conclusione del processo di valutazione delle performance organizzative e individuali, secondo il sistema di misurazione e



valutazione vigente, e nei limiti determinati dalla completa verifica dei risultati raggiunti dal dirigente da parte del Nucleo di valutazione.

#### ART. 11 - INCARICHI AD INTERIM

Per lo svolgimento di incarichi a cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, previa valutazione, per il periodo compreso dalla data di affidamento dell'incarico al termine dello stesso, quindi proporzionalmente ai giorni effettivi di svolgimento dell'incarico rapportati a 365 giorni annui, un importo del valore del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sostituita.

La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per un periodo pari o superiori a 90 giorni di servizio effettivo.

Nel caso di incarichi ad interim plurimi, il valore economico di cui al comma 1 è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale sostituita.

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL 16.07.2024, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario, con provvedimento formale, la copertura di posizione dirigenziale ad interim temporaneamente priva di titolare, e non considerata per la pesatura della retribuzione di posizione, al medesimo è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico - come sopra stabilita.

#### ART.12 - ONNICOMPENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL 16.07.2024, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di onnicomprensività 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 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'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 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. 13 - PARI OPPORTUNITA' 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 a porre in essere 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.

Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 26 del CCNL 16.07.2024 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

#### **ART. 14 - LAVORO AGILE**

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

Resta ferma l'autonomia dei dirigenti, nell'ambito dei criteri definiti dal P.I.A.O., 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 Linee guida dell'Ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, 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. 15 - DIRIGENTI UTILIZZATI IN CONVENZIONE**

A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati,



dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la medesima disciplina contrattuale, per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.

La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari.

L'Ente, qualora intenda stipulare Convenzioni con altre amministrazioni ai sensi, condizioni e modalità di cui all'art. 36 del CCNL 2019-2021, si impegna a darne adeguata preventiva informazione alle OO.SS della dirigenza, specificando i motivi e la necessità dell'utilizzo di personale assegnato da altri enti o dell'assegnazione di dirigenti ad altri enti. In quest'ultimo caso l'amministrazione dovrà anche dar conto della procedura di individuazione/selezione dei dirigenti interessati all'assegnazione ad altra amministrazione.

A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, qualora l'Ente intenda avvalersi di personale in convenzione, corrisponderà, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6 del medesimo CCNL 2019-2021, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponderà inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

#### ART. 16 - 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. 17 - 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 non compatibili con il presente contratto.

##### ***b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse***

Descrizione	Importo
Retribuzione di Posizione di cui: € 97.332,04 Retribuzione Posizione come pesata con delibera G.C. n. 364/2022 e incrementata ai sensi art. 39 CCNL 16.07.2024 € 2.460,31 quali risorse eccedenti da utilizzare ai sensi dell'art. 6 CCDI 2024-2026.	99.792,35
Retribuzione di Risultato	66.528,23



Arretrati contrattuali 2020-2021-2022-2023 di cui: € 9513,76 arretrati Retribuzione di Posizione € 12443,95 arretrati Retribuzione di Risultato	21.957,71
Totale risorse allocate all'esterno del Fondo Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	10.000,00

**TOTALE € 198.278,29**

***c) effetti abrogativi impliciti***

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

***d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità***

Le competenze relative alla retribuzione di risultato sono erogate con riferimento al nuovo sistema di valutazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 14.01.2022, che risulta in linea con i principi generali in materia di trattamento accessorio collegato alla performance derivante dalla recente evoluzione normativa.

Come disposto dall'art. 8 del CCDI almeno il 40% del Fondo è destinato alla retribuzione di risultato.

***e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.***

Istituto non previsto per il personale con dirigenziale.

***f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale***

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi previsti nel PEG/Piano della Performance ci si attende un pieno raggiungimento degli obiettivi sia di mantenimento degli standard già raggiunti, sia di sviluppo e potenziamento dei servizi, ed il soddisfacimento dell'utenza su particolari tematiche in particolare quelle che coinvolgono le fasce più deboli della collettività.



**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

## Relazione Tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo destinato alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato del personale dirigenziale, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nell'Area delle Funzioni Locali, è stato quantificato con determinazione dirigenziale n. 941 del 28.11.2024 nei seguenti importi:

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Descrizione	Importo
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. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	185.622,84
Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (conto annuale spesa per i dirigenti € 324.502,85) a decorrere dal 1° gennaio 2018; detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato	4.964,89
<b>IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ART. 57 CO. 2 let.a) CCNL 17.12.2020</b>	<b>190.587,74</b>
Incremento CCNL 16.07.2024 art. 39 co. 1 - 0,46% MS 2018 dal 01.01.2020 (Parere Aran AFL90)	1.457,51
Incremento CCNL 16.07.2024 art. 39 co. 1 - 2,01% MS 2018 dal 01.01.2021 (Parere Aran AFL90)	6.368,69
Incremento CCNL 16.07.2024 art. 39 co. 1 - 2,01% MS 2018 anno 2022 (Parere Aran AFL90)	6.368,69
Incremento CCNL 16.07.2024 art. 39 co. 1 - 2,01% MS 2018 anno 2023 (Parere Aran AFL90)	6.368,69
Incremento CCNL 16.07.2024 art. 39 co. 1 - 2,01% MS 2018 anno 2024 (Parere Aran AFL90)	6.368,69
<b>TOTALE</b>	<b>217.519,99</b>



*Sezione II – Risorse variabili*

Descrizione	Importo
Incremento CCNL 16.07.2024 art. 39 co. 3 - 0,22% MS 2018 art. 1 co. 604 L. 234/2021 - ANNO 2022, 2023, 2024 (Parere ARAN AFL91)	€ 2.091,21
Totale risorse allocate all'esterno del Fondo Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	10.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>12.091,21</b>

*Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo*

Descrizione	Importo
RIDUZIONE ART. 9 co. 2BIS DL 78/2010 modif. co. 456 art. 1 l. 147/13 (Circolare RGS n. 8/2015)	21.262,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART. 1 C.3 L.E CCNL 00-01)	10.070,91
<b>TOTALE RIDUZIONI</b>	<b>31.332,91</b>

*Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione*

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	217.519,99
Risorse variabili	12.091,21
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	<i>229.611,20</i>
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART. 1 C.3 L.E CCNL 00-01)	10.070,91
DECURTAZIONI art. 9 co. 2bis DL 78/2010 modif. co. 456 art. 1 L. 147/2013 (circolare RGS 20/2015)	21.262,00
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	<i>31.332,91</i>
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	217.519,99
Risorse variabili	12.091,21



Città  
di Follonica



SETTORE 5  
U.O.S. GESTIONE DEL PERSONALE  
[personale@comune.follonica.gr.it](mailto:personale@comune.follonica.gr.it)

Decurtazioni	31.332,91
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>198.278,29</b>

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo le risorse di cui all'art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 e Art. 43 CCNL 16.07.2024, i cui importi presunti sono stanziati negli appositi capitoli, facenti parte integrante del fondo, ed erogati ai dipendenti interessati, come di seguito specificato:

- € 5.000,00 per l'eventuale pagamento degli incentivi funzioni tecniche per progetti PNRR quale previsione richiesta al Dirigente del Settore 4 Lavori Pubblici;
- € 5.000,00 per l'eventuale pagamento di compensi per incarico di membro commissioni di concorso ai sensi del DPCM 24.04.2020- recepito dal Comune di Follonica con Deliberazione G.C. 377 del 06.12.2023 - e art. 43 co. 2 CCNL 16.07.2024; la quantificazione presunta è stata calcolata sulla base della previsione dei concorsi da espletare indicati nel P.I.A.O.

Descrizione	importo
Totale risorse allocate all'esterno del Fondo Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	10.000,00

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Voce non presente







*Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Descrizione	Importo
Retribuzione di Posizione di cui: € 97.332,04 Retribuzione Posizione come pesata con delibera G.C. n. 364/2022 e incrementata ai sensi art. 39 CCNL 16.07.2024 € 2.460,31 quali risorse eccedenti da utilizzare ai sensi dell'art. 6 CCDI 2024-2026.	99.792,35
Retribuzione di Risultato	66.528,23
Arretrati contrattuali 2020-2021-2022-2023 di cui: € 9513,76 arretrati Retribuzione di Posizione € 12443,95 arretrati Retribuzione di Risultato	21.957,71
Totale risorse allocate all'esterno del Fondo Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	10.000,00

**TOTALE € 198.278,29**

*Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

Voce non presente

*Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	0,00



Somme regolate dal contratto	198.278,29
<b>Totale</b>	<b>198.278,29</b>

#### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo le risorse di cui all'art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 e Art. 43 CCNL 16.07.2024, i cui importi presunti sono stanziati negli appositi capitoli, facenti parte integrante del fondo, ed erogati ai dipendenti interessati, come di seguito specificato:

- € 5.000,00 per l'eventuale pagamento degli incentivi funzioni tecniche per progetti PNRR quale previsione richiesta al Dirigente del Settore 4 Lavori Pubblici;
- € 5.000,00 per l'eventuale pagamento di compensi per incarico di membro commissioni di concorso ai sensi del DPCM 24.04.2020- recepito dal Comune di Follonica con Deliberazione G.C. 377 del 06.12.2023 - e art. 43 co. 2 CCNL 16.07.2024; la quantificazione presunta è stata calcolata sulla base della previsione dei concorsi da espletare indicati nel P.I.A.O.

Descrizione	importo
Totale risorse allocate all'esterno del Fondo Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	10.000,00

#### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;**

Il fondo destinato alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato del personale dirigenziale risulta finanziato prevalentemente da risorse stabili pari a € 217.519,99 - prima delle decurtazioni al fine del rispetto del limite 2016 - difatti le risorse variabili ammontano ad € 12.091,21.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

I dirigenti del Comune di Follonica vengono valutati attraverso l'utilizzo del nuovo sistema di valutazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 14.01.2022. Tale sistema,



in relazione al Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, è specificamente strutturato per valutare il raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi sono ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali. La metodologia, inoltre, consente di valutare i comportamenti organizzativi posti in essere oltre alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) Istituito non previsto per il personale con qualifica dirigenziale.

### Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo di contrattazione integrativa e confronto corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

Descrizione	2024	2023	Differenza
<b>Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>IMPORTO UNICO 2020 risorse certe e stabili - art. 57 co. 2 let. a) CCNL 17.12.2020</b>	190.587,74	190.587,74	0,00
Incremento art. 39 co. 1 - 0,46% MS 2018 dal 01.01.2020	1.457,51		1.457,51
Incremento art. 39 co. 1 - 2,01% MS 2018 dal 01.01.2021, 2022, 2023 e 2024	25.474,74		25.474,74
<b>Totale risorse stabili</b>		<b>190.587,74</b>	<b>26.932,25</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>217.519,99</b>		
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 9 co. 2-bis L. 122/2010</b>			
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 26 C.2 CCNL 98-01)	-	-	-
<b>Poste variabili NON sottoposte all'art. 9 co. 2-bis L. 122/2010</b>			
QUOTE PER PROGETTAZIONE (ART.92CC5-6 D.LGS. 163/03)	-	-	-
Incremento art. 39 co. 3 - 0,22% MS 2018 art. 1 co. 604 L. 234/2021 - ANNO 2022, 2023, 2024 (Parere ARAN AFL91)	2.091,21	0	2.091,21
Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	10.000,00	0,00	10.000,00



<b>Totale risorse variabili</b>	<b>12.091,21</b>	<b>0</b>	<b>12.091,21</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>			
DECURTAZIONE PERMANENTE art. 1 co. 456 L. 147/2013 - ANNI 2011-2014 E DAL 2015 IN POI	-21.262,00	-21.262,00	-
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART. 1 C.3 L.E CCNL 00-01)	-10.070,91	-10.070,91	-
DECURTAZIONI FONDO - PARTE FISSA - LIMITE 2016 (ART. 23 CO. 2 d.Lgs. 75/2017)			-
<b>Totale decurtazione Fondo</b>	<b>-31.332,91</b>	<b>-31.332,91</b>	<b>0,00</b>
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
TOTALE RISORSE FISSE aventi carattere di certezza e stabilità	217.519,99	190.587,74	26.932,25
Totale risorse variabili	12.091,21	0	12.091,21
Totale decurtazione Fondo	-31.332,91	-31.332,91	-
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a Certificazione</b>	<b>198.278,29</b>	<b>159.254,83</b>	<b>39.023,46</b>

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

*Sezione I -Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione*

Gli oneri derivanti dal CCDI 2024 sono stati previsti nei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2024 -2026 - DUP 2024 -2026 e successive variazioni e trovano copertura finanziaria al Titolo 1° voce 1 – secondo livello del Bilancio di previsione 2024 nei seguenti capitoli di spesa (dettagliati nella successiva Sezione III):

- dal 95/0 al 95/04;
- cap. 98 per oneri previdenziali.

In sede di approvazione del bilancio di previsione, inoltre, ed ai fini del rispetto della contabilità armonizzata di cui al DLgs 118/2011 ed al principio contabile di gestione allegato n. 4/2 (Punto 5.2), si è provveduto a creare un apposito capitolo di Fondo Pluriennale Vincolato (F.P.V.) per la gestione delle voci di destinazione del CCDI la cui esigibilità si verificherà nell'esercizio 2025. Tale voce sarà oggetto di verifica alla data del 31/12/2024 e, se



necessario, si procederà con le conseguenti variazioni di esigibilità al fine di riallineare i dati previsti in bilancio con i dati effettivi di gestione e della presente contrattazione.

Esiste una costante verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività in sede di previsione e programmazione che di gestione.

Sono inoltre allocate all'esterno del fondo le risorse di cui al Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa). i cui importi sono stanziati in appositi capitoli, facenti parte integrante del fondo ed erogati ai dirigenti interessati.

A seguito della sottoscrizione in data 16.07.2024 del CCNL Funzioni Locali Area Dirigenza gli arretrati contrattuali relativi alla retribuzione di posizione hanno trovato copertura nei seguenti capitoli di spesa 35/10, 250/10, 293/10, 661/10.

*Sezione II - Esposizione finalizzata alla **verifica a consuntivo** che il limite di spesa del Fondo **dell'anno precedente** risulta rispettato*

Come si evidenzia dal seguente prospetto il limite di spesa del fondo dell'anno 2023 risulta rispettato:

ANNO 2023		PAGATO
CAP 95 ART.1	DIRIGENTE SERVIZI GENERALI	€ 23.553,01
CAP 95 ART.2	DIRIGENTE SERVIZI FINANZIARI	€ 23.553,01
CAP 95 ART.3	DIRIGENTE SERVIZI DI GESTIONE DEL TERRITORIO	€ 23.422,30
CAP 95 ART.4	DIRIGENTE SERVIZI TECNICI - LLPP	€ 23.553,01
<b>PAGATO 2023</b>		<b>€ 94.081,33</b>



CAP. 95/0 IMP. FPV 1272/2023	FONDO PRODUTTIVITA' AREA DIRIGENZA	€ -
CAP. 95 ART.1 IMP. FPV 1076/2023	DIRIGENTE SERVIZI GENERALI	€ 15.740,27
CAP. 95 ART.2 IMP. FPV 1077/2023	DIRIGENTE SERVIZI FINANZIARI	€ 15.925,48
CAP. 95 ART.3 IMP. FPV 1078/2023	DIRIGENTE SERVIZI DI GESTIONE DEL TERRITORIO	€ 15.764,16
CAP. 95 ART.4 IMP. FPV 1079/2023	DIRIGENTE SERVIZI TECNICI - LLPP	€ 15.602,04
<b>PAGATO con esigibilità 2024</b>		<b>€ 63.031,95</b>

PAGATO 2023 -Retribuzione di Posizione	€ 94.081,33
di cui € 120,78 quale decurtazione malattia non erogabile ex art. 71 L. 133/2008	
PAGATO con esigibilità 2024 - Retribuzione di Risultato	€ 63.031,95
<b>TOTALE PAGATO</b>	<b>€ 157.113,28</b>
<b>FONDO 2023</b>	<b>€ 159.254,83</b>

Residuo fondo 2023 € 2.141,55

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Il totale delle risorse necessarie a finanziare il fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 941 del 28.11.2024 sono disponibili in bilancio così come di seguito indicato:

*Voci di destinazione del Fondo anno 2024:*

Descrizione	Importo
-------------	---------





Città  
di Follonica



SETTORE 5  
U.O.S. GESTIONE DEL PERSONALE  
[personale@comune.follonica.gr.it](mailto:personale@comune.follonica.gr.it)

Retribuzione di Posizione di cui: € 97.332,04 Retribuzione Posizione come pesata con delibera G.C. n. 364/2022 e incrementata ai sensi art. 39 CCNL 16.07.2024 € 2.460,31 quali risorse eccedenti da utilizzare ai sensi dell'art. 6 CCDI 2024-2026.	99.792,35
Retribuzione di Risultato	66.528,23
Arretrati contrattuali 2020-2021-2022-2023 di cui: € 9513,76 arretrati Retribuzione di Posizione € 12443,95 arretrati Retribuzione di Risultato	21.957,71
Totale risorse allocate all'esterno del Fondo Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 - Art. 43 CCNL 16.07.2024 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	10.000,00

**TOTALE € 198.278,29 Disponibilità**

*finanziaria ai fini della copertura:*

Capitolo	Importo	Capitolo	Importo
95 0	3.701,93	95 55	20.009,59
95 1	24.333,01	95 54	20.009,59
95 2	24.333,01	35 10	2.808,00
95 3	24.333,01	250 10	2.145,00
95 4	24.333,01	293 10	2.244,60
95 52	20.009,59	661 10	2.316,16
95 53	20.009,59		

**IL DIRIGENTE**  
**U.O.S. GESTIONE DEL PERSONALE**  
**SEGRETARIO GENERALE**





Città  
di Follonica



SETTORE 5  
U.O.S. GESTIONE DEL PERSONALE  
[personale@comune.follonica.gr.it](mailto:personale@comune.follonica.gr.it)

Dott. Gabriele Pecoraro

