



CITTA' DI SAN GIULIANO TERME

"Medaglia d'Argento al Merito Civile"

*** **

Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale Dirigente del Comune di San Giuliano Terme - Parte normativa 2024-2026 ed economica anno 2024

Firmatari

Per la parte pubblica

Presidente - Segretario Generale - Dott.ssa Di Maio Norida

Componente - Ing. Badii Mauro

Componente - Avv.to Fanelli Aldo

Componente - Dott. Gay David

Componente - Dott. Nocchi Daniele

Per la parte sindacale

FP CGIL

CISL FP

UIL FP

DIREL

DIRER

San Giuliano Terme, 23/03/2025



CITTA' DI SAN GIULIANO TERME

Medaglia D'argento al merito civile
Provincia di Pisa

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024/2026 AREA DIRIGENTI

INDICE

- Art. 1 - Finalità*
- Art. 2 - Ambito e validità*
- Art. 3 - Relazioni sindacali*
- Art. 4 - Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero*
- Art. 5 - Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing*
- Art. 6 - Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro*
- Art. 7 - Retribuzione di posizione e di risultato*
- Art. 8 - Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione integrativa*
- Art. 9 - Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge*
- Art. 10 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*
- Art. 11 - Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici*
- Art. 12 - Assicurazioni e tutela legale*
- Art. 13 - Lavoro agile*
- Art. 14 - Contratto individuale di lavoro agile*
- Art. 15 - Determinazione della retribuzione di risultato*
- Art. 16 - Piani di welfare integrativo*
- Art. 17 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia*
- Art. 18 - Dirigenti utilizzati in convenzione*
- Art. 19 - Interpretazione autentica*
- Art. 20 - Verifica dell'applicazione del contratto*

Art. 1
Finalità

1. Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.lgs 165/2001 Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale con qualifica dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali.

Art. 2
Ambito e validità

1. Il presente accordo è stipulato ai sensi del CCNL 16.07.2024 dell'Area delle Funzioni locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato.
2. Esso avrà durata per il triennio 2024/2026; alla scadenza si rinnoverà tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I.; in tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge. Le parti si impegnano altresì alla revisione del presente contratto successivamente alla stipula del CCNL del triennio 2022/2024.
3. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nel Comune; esso recepisce, tra l'altro, i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.
4. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale; fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi per quanto possibile i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.
5. Il presente contratto si applica integralmente nel caso in cui siano in servizio almeno 3 dirigenti.

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.
2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da quanto stabilito dalle disposizioni di legge.

Art. 4
Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:
- 1) Servizio elettorale: dirigente del servizio, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
- 2) Polizia Municipale: Dirigente/Comandante nei casi di emergenze che si verifichino nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, esigenze di Protezione civile;

- 3) Servizi del personale: Dirigente del servizio per l'erogazione degli emolumenti retributivi e per la compilazione e l'invio delle denunce contributive obbligatorie, con riferimento alle scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese.
2. Fermo restando quanto sopra, il Segretario generale può disporre ulteriori esenzioni per assicurare la continuità di servizi pubblici essenziali.

Art. 5

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.
3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.
4. L'Amministrazione è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

Art. 6

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

1. L'Amministrazione si impegna a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.
3. L'Amministrazione Comunale intende dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza finalizzato a tenere sotto controllo i processi ed i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e a garantire la piena conformità alle disposizioni di legge. Tale modello permette di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.
4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

Art. 7

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato deve essere destinato non meno del 15% delle stesse.

2. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
3. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo.
4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Art. 8

Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione integrativa

1. Il fondo per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2024 è ripartito per l'85% per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 15% per il finanziamento della retribuzione di risultato (rispettando pertanto il vincolo di destinazione di almeno il 15% al finanziamento della retribuzione di risultato).
2. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva, tra cui la clausola di salvaguardia prevista nel caso di conferimento di incarichi di minor valore economico.

Art. 9

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. I dirigenti a cui nel corso di un determinato anno dovessero essere erogati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge in misura maggiore della retribuzione di posizione riconosciuta, avranno una decurtazione pari al 20% della retribuzione di risultato spettante per il medesimo anno; tale somma sarà destinata all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti ed alla copertura dell'attribuzione degli specifici incarichi di cui al 2 comma dell'art 11.
2. Con riferimento all'Avvocatura la decurtazione sarà applicata solo sui compensi derivanti da sentenze favorevoli per l'Ente con compensazione delle spese di lite tra le parti. (Con decorrenza annualità fondo 2025)

Art. 10

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'Art. 208, comma 4 lett. c) e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigenziale ricompreso nella struttura di Polizia Locale, è destinata, in modo corrente e mediante scelta del dirigente, per le seguenti finalità:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; fermo restando, a partire dal 18 dicembre 2020, l'obbligo generalizzato di destinazione di tutte le contribuzioni datoriali di cui al presente comma unicamente al fondo Perseo Sirio, è fatta salva, per i dirigenti la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina prevista;
- c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 11

Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati ai dirigenti o al Segretario, in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico
2. Per lo svolgimento di incarichi specifici (*quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO)*), formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto all'Art. 35 comma 1 del CCNL F.L. 2019-2021, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 10 % del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato. (Con decorrenza annualità fondo 2025)

Art. 12

Assicurazioni e tutela legale.

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento. Si applica in ogni caso la disciplina sul patrocinio legale prevista dall'art. 24 del CCNL del 16.07.2024.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dirigente e dal Segretario Generale a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione sarà di norma di un solo legale.
3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al primo comma sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
5. Il Comune provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 25 del CCNL 16.07.2024.

Art. 13

Lavoro agile

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019/2021, viene assicurata a tutti i Dirigenti la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mediante lavoro agile, al fine di promuovere l'obiettivo del miglioramento dei servizi pubblici, la competitività e l'innovazione organizzativa, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata in ciascun Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, con forme di organizzazione per fasi,

cicli e obiettivi senza vincoli di orario o luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista, alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza obbligo di postazione fissa e predefinita, nell'ambito del principio di autonomia gestionale e organizzativa conferita al dirigente.

3. Lo svolgimento del lavoro agile non modifica la natura del rapporto del lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il Dirigente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, senza alcun pregiudizio nei suoi confronti o penalizzazione in termini di carriera.

4. L'Amministrazione, entro un mese dalla richiesta, apre il confronto di cui all'art. 34, comma 1, lett. g) e all'art. 46, comma 1, lett. f) con le rappresentanze sindacali al fine di individuare le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, ove tale processo non sia già stato effettuato.

5. Il processo di regolamentazione del lavoro agile - in ogni caso - deve essere concluso entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto Decentrato.

6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt. 11 e 12 del CCNL 2019-21

Art. 14

Contratto individuale di lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

2. Ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stipulato per iscritto un accordo individuale ai sensi dell'art. 12 del CCNL 2019/2021.

3. Lo schema di accordo di lavoro agile - che deve contenere gli elementi essenziali indicati nell'art. 12 del CCNL 2019/2021 - è oggetto di contrattazione tra l'Ente e le organizzazioni sindacali.

4. Gli accordi di cui al presente articolo dovranno essere conclusi per scritto entro un mese dalla richiesta del Dirigente.

Art. 15

Determinazione della retribuzione di risultato

1. La misura della retribuzione di risultato è determinata sulla base delle disposizioni regolamentari vigenti, a seguito della valutazione degli obiettivi raggiunti e di comportamenti organizzativi e operativi

Art. 16

Piani di welfare integrativo

1. L'ente si impegna a destinare, nel triennio di validità del presente CCDI, specifiche risorse per attuare misure di welfare integrativo a favore del personale con qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 16.07.2024.

2. In merito alle risorse da rendere disponibili, ai contenuti delle misure da attuare e ai criteri generali di erogazione saranno svolti specifici incontri tra le parti.

Art. 17

Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia

1. 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 con retribuzione di

posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione nella seguente misura:

- stessa indennità di posizione fino alla scadenza naturale dell'incarico;
- riduzione di 1/3 nel primo anno successivo;
- riduzione di 2/3 nel secondo anno successivo.

2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine dei risparmi che si siano eventualmente determinati e un taglio in misura proporzionale delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 18

Dirigenti utilizzati in convenzione

1. 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.

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

3. 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.

4. 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. 19

Interpretazione autentica

1. Qualora sorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti svolgeranno incontri per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta; la richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale; ove accettata dall'altra parte sarà avviata la relativa procedura.

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

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo, salve diverse disposizioni.

Art. 20

Verifica dell'applicazione del contratto

1. Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno **annuale** per la verifica dell'applicazione delle norme del presente contratto.

Man
B
Ch
ep
K

componenti del fondo	riferimenti normativi	2024
RISORSE STABILI		
importo unico consolidato anni precedenti	Ccrl 17.12.2020, 57, comma 2, lettera a)	€ 47.159,43
importo RIA cessati	Ccrl 17.12.2020, 57, comma 2, lettera c)	€ 0,00
Importo risorse consolidate entro i limiti (a)		€ 47.159,43
Incremento 1,53% monte salari anno 2015 dal 01.01.2018	Ccrl 17.12.2020, 56, comma 1 e 2	€ 0,00
Incremento 0,46% monte salari anno 2018 dal 01.01.2020	Ccrl 16.07.2024, 39, comma 1 (anno 2020)	€ 216,93
Incremento 2,01% monte salari anno 2018 dal 01.01.2021	Ccrl 16.07.2024, 39, comma 1 (anno 2021)	€ 2.491,58
Incremento 2,01% monte salari anno 2018 dal 01.01.2021	Ccrl 16.07.2024, 39, comma 1 (anno 2022)	€ 2.491,58
Incremento 2,01% monte salari anno 2018 dal 01.01.2021	Ccrl 16.07.2024, 39, comma 1 (anno 2023)	€ 2.491,58
Incremento 2,01% monte salari anno 2018 dal 01.01.2021	Ccrl 16.07.2024, 39, comma 1	€ 2.491,58
Importo risorse consolidate fuori i limiti (b)		€ 10.183,24
TOTALE RISORSE STABILI		€ 57.342,67
RISORSE VARIABILI		
ratei RIA personale cessato anno 2023	Ccrl 17.12.2020, 57, comma 2, lettera c)	€ 0,00
sceie organizzative e gestionali	Ccrl 17.12.2020, 57, comma 2, lettera e)	€ 67.739,13
Totale risorse variabili soggette al limite (c)		€ 67.739,13
incentivi dirigenti	Ccrl 17.12.2020, 57, comma 2, lettera b)	€ 23.000,00
incremento 0,22% monte salari anno 2018	Ccrl 16.07.2024, 39 comma 3 (2022)	€ 274,07
incremento 0,22% monte salari anno 2018	Ccrl 16.07.2024, 39 comma 3 (2023)	€ 274,07
incremento 0,22% monte salari anno 2018	Ccrl 16.07.2024, 39 comma 3 (2024)	€ 274,07
Totale risorse variabili non soggette al limite (d)		€ 23.822,21
totale fondo		€ 148.904,01
di cui posizione + risultato		€ 125.904,01
di cui incentivi		€ 23.000,00
CONTROLLO RISPETTO LIMITE FONDO		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO (a)		€ 47.159,43
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO (c)		€ 67.739,13
TOTALE RISORSE FONDO 2024 SOGGETTE AL TETTO (a+c)		€ 114.898,56

TETTO FONDO 2016	Art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017	€ 47.159,43
aumento limite fondo 2016 art. 23 c.2 D.L. 75/2017	art. 33 c.2 DL 34/2019	€ 70.739,13
NUOVO TETTO FONDO	Art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017 e art. 33 c.2 DL 34/2	€ 117.898,55
RISPETTO TETTO		SI

Destinazione 2024		
posizione	85%	€ 107.018,41
risultato	15%	€ 18.885,60
Incentivi tecnici - Imu tari		€ 23.000,00