

REGIONE PIEMONTE BU4S1 27/01/2022

CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE - Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza

**Delibera n. 218/2021 - Cl. 4.7.2 del 29 dicembre 2021.**

**Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA ANNO 2021. (CM/EB)**

Allegato

**Delibera n. 218/2021 - Cl. 4.7.2**

**Oggetto:** AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA ANNO 2021. (CM/EB)

L'anno 2021, il giorno 29 dicembre alle ore 14.45 - ai sensi della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 27 febbraio 2020, n. 48 - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

**O M I S S I S**

**AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA ANNO 2021. (CM/EB)**

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per la Dirigenza di cui all'art. 57 del CCNL del 17 dicembre 2020 viene gestito in forma unitaria per i dirigenti assegnati al ruolo della Giunta e del Consiglio regionale;

Viste le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 95 del 10 giugno 2021 e n. 177 del 11 novembre 2021, con le quali si è provveduto a quantificare il fondo destinato per l'anno 2021 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente e ad autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza per l'anno 2021;

Vista l'ipotesi di contratto integrativo per la dirigenza relativo all'anno 2021, sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in data 15 novembre 2021 **allegata** alla presente quale parte integrante e sostanziale, concernente la definizione dei criteri per l'impiego delle risorse di cui al fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 57 del CCNL del 17 dicembre 2020 e per l'erogazione al personale dirigente della retribuzione di risultato spettante per l'anno 2021 di cui all'art. 57 del medesimo CCNL;

Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. nn. 40 e 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dall'art. 8 del CCNL del 17 dicembre 2021, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo, corredata dalle relazioni "illustrativa" e "tecnico-finanziaria" è stata inviata al Collegio dei Revisori della Regione Piemonte, quale organo di controllo competente, istituito con l.r. n. 8/2013, ai sensi dell'art. 14, c. 1, lett. e) del d.l. n. 138/2011 (convertito in l. n. 148/2011);

Visto il parere espresso in data 21 dicembre 2021 dal Collegio dei Revisori in merito alla compatibilità dei costi del contratto integrativo in questione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

Vista la D.G.R. di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza anno 2021, approvata in data odierna dalla Giunta regionale;

Ritenuto, alla luce di quanto sopra e nel rispetto della procedura di cui all'art. 8 del CCNL 17 dicembre 2020 e degli artt. nn. 40 e 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., di autorizzare la delegazione trattate di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per la dirigenza anno 2021, come risultante dall'ipotesi di contratto sottoscritta il 15 novembre 2021 **allegata** alla presente deliberazione della quale forma parte integrante e sostanziale;

L'Ufficio di Presidenza, *unanime*,

### **DELIBERA**

di autorizzare, per le motivazioni in premessa illustrate, la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza anno 2021, come risultante dall'ipotesi di contratto sottoscritta il 15 novembre 2021 **allegata** alla presente deliberazione della quale forma parte integrante e sostanziale.

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA  
DELLA REGIONE PIEMONTE  
TRIENNIO 2021 - 2023

In data 15 novembre 2021 si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, area dirigenziale, ed hanno sottoscritto la presente ipotesi di contratto decentrato integrativo relativo al personale di area dirigenziale della Giunta e del Consiglio della Regione Piemonte, per il triennio 2021 – 2023, secondo quanto previsto dall'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020 (di seguito indicato come CCNL).

Vista la Legge regionale di assestamento 2018, che, all'art. 9 "Disposizioni finanziarie in materia di personale regionale" ridefinisce in euro 11.780.000 l'ammontare delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti della Regione Piemonte – Consiglio e Giunta, stabilendo che "1. Al fine di completare il processo di progressiva armonizzazione del trattamento economico del personale trasferito alla Regione ed in attuazione delle disposizioni di cui al Capo VI della deliberazione legislativa approvata dal Consiglio regionale in data 4 dicembre 2018 (Legge annuale di riordino dell'ordinamento regionale. Anno 2018), fermi restando i vincoli ed i limiti stabiliti dalle disposizioni nazionali per la quantificazione delle risorse da destinare al trattamento economico del personale regionale, le risorse, già fissate dall' art. 8 della legge regionale 1 giugno 2010, n. 14 e dall'art.4 della legge regionale 27 dicembre 2010, n. 25, sono rideterminate ...omissis... in euro 11.780.000, da destinare alla retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, ivi compresi i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato. Le risorse, come sopra rideterminate, sono comprensive delle corrispondenti quote dei fondi delle risorse decentrate degli enti di provenienza del personale trasferito alla Regione e, a decorrere dall'anno 2019, potranno essere oggetto degli eventuali adeguamenti previsti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa in materia.";

Viste le D.G.R. n. 3-438 del 29 ottobre 2019 e n. n. 6-2686 del 29 dicembre 2020, con le quali è stata parzialmente riformata la "Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali" approvata con D.G.R. n. 28-5664 del 25 settembre 2017;

Tenuto conto che le sopra citate D.G.R. n. 3-438 del 29 ottobre 2019 e n. 6-2686 del 29 dicembre 2020 hanno precisato al punto 6 dei rispettivi allegati, che gli importi delle retribuzioni di posizione "potranno essere nel tempo rivisti anche alla luce degli esiti della contrattazione decentrata integrativa sulle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'evoluzione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato";

Viste la D.U.P. 49/2016 del 26 maggio 2016 e le D.G.R. n. 24-3381 del 30 maggio 2016 e n. 30-4276 del 28 novembre 2016, con le quali sono stati approvati rispettivamente il Sistema di valutazione delle prestazioni dei Direttori del ruolo del Consiglio regionale e della Giunta regionale ed il Sistema di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti;

Vista la D.U.P. n. 161 del 5 novembre 2020 con la quale è stata approvata la "Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali" del ruolo del Consiglio regionale;

Vista la D.G.R. n. 2-3254 del 21 maggio 2021, con la quale è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021;

Vista la D.G.R. n. 8-4033 del 5 novembre 2021, con la quale sono state integrate le risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021, come da tabella 1 allegata e sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza per il triennio 2021 – 2023;

Vista la D.U.P. n. 95 del 10 giugno 2021, relativa alla quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021;

Vista la D.U.P. n. 177 del 11 novembre 2021, con la quale sono state integrate le risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021, come da tabella 1 allegata e sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza per il triennio 2021 – 2023;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020;

Quanto sopra premesso e considerato, visti il contratto decentrato per la dirigenza anno 2020, sottoscritto in data 13 dicembre 2020, nonché i contratti decentrati relativi alle annualità precedenti, le parti concordano su quanto segue:

#### **Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenza.**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Regione Piemonte con qualifica dirigenziale.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si applica per il triennio 2021-2023, fatte salve le clausole di definizione dei trattamenti economici di cui ai successivi articoli 2 e 4, che hanno validità limitata all'anno 2021, e le altre clausole per le quali viene espressamente indicata una validità diversa.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2021.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove non sostituite con le previsioni del presente contratto e compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del CCNL.

#### **Art. 2 - Retribuzione di posizione**

1. Per i direttori regionali, i livelli economici relativi alla graduazione degli incarichi sono stabiliti con apposite deliberazioni della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, fermo restando che il complesso delle relative retribuzioni di posizione

di questi non può eccedere il 12% del Fondo. I livelli economici relativi alla graduazione degli altri incarichi dirigenziali, definiti negli atti di organizzazione dell'Ente e nel CCDI 2020, risultano ridefiniti come segue, con decorrenza dal 1° gennaio 2021:

<b>Livello economico dell'incarico</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>
0 ad esaurimento (non incrementabili numericamente)	61.000,00
A	57.700,00
B	53.200,00
C	45.260,00
Staff	25.820,00

(modificabile ai sensi del c.4)

2. La retribuzione di posizione è accresciuta di euro 10.000,00 annui lordi nel periodo di svolgimento di funzioni di vicedirettore.

3. I dirigenti neo-assunti, vincitori di concorso, sono collocati in posizione di Staff con importo di retribuzione di posizione ridotto del 50%, per un periodo massimo di 6 mesi, salvo che nelle more intervenga un diverso incarico finalizzato all'inserimento e allo sviluppo delle specifiche competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico. Tale riduzione viene meno dal decorrere del settimo mese. Tali incarichi non si computano nel numero indicato nel successivo capoverso.

4. È prevista, per un numero massimo di sei incarichi di Staff (secondo le valutazioni assunte in sede di Coordinamento dei Direttori), la possibilità, per funzioni di particolare complessità ed alta specializzazione, di elevare la retribuzione di posizione fino ad un massimo di 45.000,00 euro, previa informazione alle OO.SS. con congruo anticipo.

5. L'importo di cui al precedente punto 4 è ulteriormente elevabile fino al raggiungimento dell'importo previsto per l'incarico cessante di responsabile di struttura per dirigenti che abbiano presentato domanda di quiescenza decorrente entro dodici mesi dal conferimento dell'incarico di staff, nel caso in cui si preveda anche una funzione di affiancamento al dirigente subentrante.

6. Rispetto ai livelli economici dalla tabella del presente articolo, è possibile prevedere per la Direzione Sanità e Welfare una rimodulazione dei valori corrispondenti al livello economico sopra indicato nel limite complessivo di euro 100.000,00, dandone informazione preventiva alla parte sindacale con congruo anticipo.

### **Art. 3 - Clausola di salvaguardia economica**

Ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del CCNL, che qui si richiama integralmente, il differenziale di retribuzione di posizione riconosciuto dalla disciplina medesima è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente nella percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come stabilito dall'art. 31, comma 3, CCNL.

### **Art. 4 - Retribuzione di risultato**

1. Al fine della determinazione delle retribuzioni teoriche di risultato dei dirigenti, alle quali applicare gli esiti dei sistemi di valutazione vigenti, si applicano, alla quota teorica individuale determinata suddividendo il fondo annuale (al netto delle somme non utilizzate negli anni precedenti, riportate nella parte variabile) per il numero dei dirigenti in dotazione organica teorica (n. 167), i seguenti parametri di graduazione economica, in base all'incarico dirigenziale ricoperto in via prevalente nell'anno:

<b>Tipologia incarico</b>	<b>Percentuale di parametrizzazione</b>
Direttore regionale	50%
Incarichi di fascia A, B (e staff di cui al punto 2.4, in quanto provenienti da tali fasce)	35%
Incarichi di fascia C (e staff di cui al punto 2.4, in quanto provenienti da tale fascia)	30%
Altri incarichi di staff	12,5% (*) - 20%

(\*) applicabile ai dirigenti neo assunti da concorso

La retribuzione teorica dei direttori regionali non può essere inferiore a euro 35.000,00.

2. Le retribuzioni teoriche di risultato dei dirigenti, come sopra determinate, sono incrementate (con l'esclusione della tipologia "Altri incarichi di staff"), per l'anno 2021, del 20%, in considerazione delle carenze di organico dei ruoli dirigenziali rispetto alla relativa dotazione teorica dell'Ente. Per ciascuno degli anni 2022 e 2023 tale incremento è mantenuto in quanto il numero medio complessivo annuo dei dirigenti in servizio sia inferiore o uguale a 125. Qualora tale numero sia compreso fra 126 e 135, la percentuale è ridotta al 10%. Nessun incremento è applicato per un numero medio superiore a 135.

3. Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali di durata inferiore all'anno, ai soli fini della determinazione della eventuale quota di retribuzione di risultato spettante in relazione al periodo prestatato, nelle more della rivisitazione ed armonizzazione dei sistemi di valutazione, si rinvia alle regole del vigente sistema di valutazione dei Direttori (punto 3.3.1 della D.G.R. n. 24-3381 del 30 maggio 2016).

4. Per il 2021, al finanziamento della retribuzione di risultato è comunque destinata una quota delle risorse complessive del fondo, al netto delle somme non utilizzate per il 2020 riportate nel fondo 2021, in misura non inferiore al 23%.

5. Per l'incarico di vicario del direttore, attribuito per un periodo minimo di tre mesi a dirigente privo delle funzioni di vice-direttore, è prevista la maggiorazione della retribuzione di risultato per un importo pari a euro 3.000,00; in ogni caso per l'esercizio delle funzioni vicarie per l'impedimento prolungato o vacanza della relativa posizione direttoriale, è prevista l'ulteriore maggiorazione della retribuzione di risultato per un importo pari a euro 1.000,00 mensili. In caso di presenza nella direzione di due vicedirettori nominati, la retribuzione di risultato per il vicario è pari a zero.

6. Per gli incarichi di vice-direttore, da contenersi nel numero di 22 per la Giunta e 4 per il Consiglio, la retribuzione di risultato è incrementata per euro 2.000,00 lordi.

7. In caso di conferimento a dirigenti di Settore di funzioni delegate dal Datore di Lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, la retribuzione di risultato viene maggiorata dei seguenti importi:

- per funzioni "concernenti in via generale attività di sorveglianza ed adempimenti che non richiedono particolari conoscenze tecnico-specialistiche": euro 1.000,00
- per altre funzioni specifiche delegate e per funzioni di Datore di Lavoro: euro 5.000,00.

Con periodicità semestrale l'Amministrazione comunica l'andamento della applicazione dell'istituto

8. In ogni caso, il cumulo dei fattori che compongono la retribuzione di risultato dei dirigenti con incarichi di livello economico da 0 a C, come definiti nei precedenti punti del presente articolo e nel successivo art. 6, non può superare il 95% della retribuzione teorica di risultato dei Direttori, come determinata ai precedenti punti 1 e 2.

9. La retribuzione teorica di risultato è finanziata con le risorse disponibili del fondo, fermo restando che ad essa è comunque destinata una quota delle risorse complessive del fondo in misura non inferiore al 15%, secondo quanto previsto dall'art. 57, c. 3, CCNL.

#### **Art. 5 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della *performance* conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. Nell'ambito di quanto previsto al punto 1, sono rilevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, le risultanze relative alla valutazione individuale e alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura: i tre valori, moltiplicati fra loro, arrotondati al centesimo, definiscono la valutazione unitaria di sintesi (esempio:  $48 \times 95\% \times 98\% = 44,69$ ). Sono considerati quali dirigenti con valutazioni più elevate, ai fini dell'applicazione del presente istituto, coloro che abbiano un valore risultante pari o superiore a 46.

3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 dell'art. 30, CCNL è dato dal valore teorico pro-capite risultante dall'applicazione della tabella di cui al precedente comma 1, articolo 4, cui applicare la misura percentuale del 30% (20% laddove l'Amministrazione abbia dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 dell'art. 30, CCNL).

4. I Comitati di Coordinamento dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale indicano fra i dirigenti identificati al precedente punto 2, in numero massimo complessivo pari a 3, coloro cui è attribuita la maggiorazione.

5. In esito alla applicazione dell'istituto, le parti valuteranno se apportare modifiche alla presente disciplina.



6. Dall'applicazione dell'istituto sono esclusi i dirigenti con incarico di Direttore e Vicedirettore.

#### **Art. 6 – Incarichi *ad interim***

In caso di affidamento di incarico dirigenziale *ad interim*, è erogato un importo, da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, per un solo incarico, nella misura del 15% della posizione del dirigente sostituito appartenente alla medesima Direzione regionale e del 20% della posizione del dirigente sostituito in altra Direzione. Gli importi sono calcolati su base mensile, con arrotondamento al mese per le frazioni superiori ai 15 giorni.

#### **Art. 7 – Welfare integrativo**

Le parti concordano di destinare agli istituti di welfare integrativo risorse del Fondo, annualmente costituito per la retribuzione di posizione e di risultato, per complessivi 290.000 euro annui lordi. Costituiscono, pertanto, un apposito tavolo di confronto per individuare i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo nonché le tipologie di benefici, secondo quanto previsto dall'art. 32, CCNL, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

#### **Art. 8 – Criteri di pesatura degli incarichi**

Le parti concordano di costituire, entro il primo trimestre dell'anno 2022, un apposito tavolo di confronto in merito ai criteri applicati per la pesatura delle posizioni anche al fine del concreto apprezzamento dei ruoli svolti dalla dirigenza.

\*\*\*\*\*

Le parti convengono di devolvere al Bilancio parte delle somme del fondo dell'anno 2021, per l'ammontare di euro 2.500.000,00, per finalità connesse all'emergenza epidemiologica in atto, secondo modalità da concordare tra le parti entro la metà del mese di dicembre 2021.

L'eccedenza delle risorse stabili e variabili del fondo 2021, fatto salvo quanto previsto dai precedenti punti, è riportata al fondo per l'anno 2022, secondo quanto previsto dal CCNL.

Torino, 15 novembre 2021

Letto, confermato e sottoscritto

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Il Direttore della Direzione della Giunta regionale  
(Presidente della delegazione)

Paolo FRASCISCO

FIRMATO IN ORIGINALE

€

Il Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di garanzia

FIRMATO IN ORIGINALE

Michele PANTE'

La Dirigente del Settore Stato Giuridico, Ordinamento e Formazione del personale

FIRMATO IN ORIGINALE

Francesca RICCIARELLI

Il Dirigente del Settore Organizzazione e Pianificazione delle Risorse umane

FIRMATO IN ORIGINALE

Andrea DE LEO

La Dirigente del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione

FIRMATO IN ORIGINALE

Carla MELIS

#### DELEGAZIONE SINDACALE

FIRMATO IN ORIGINALE

CGIL

FIRMATO IN ORIGINALE

CISL

FIRMATO IN ORIGINALE

UIL

FIRMATO IN ORIGINALE

DIREL

< 13/01/14 V. S. P. M. E.

Costituzione fondi per il trattamento accessorio anno 2021			
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI	
<b>Risorse stabili</b>			
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	F400	7.392.063	
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	F403	195.545	
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	F65G	377.482	
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	F66G	364.911	
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	F940	366.439	
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	F67G	232.563	
PROCESSI DI DECENTRAMENTO (ART. 26 C. 1 L. F CCNL 98-01)	F405	-	
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	F406	931.112	
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART26 C3 - P.FISSA CCNL 98-01)	F942	290.807	
RID. STABILE ORG. DIRIG. (ART. 26 C. 5 CCNL 98-01)	F411	1.206.457	
ART. 1 C. 800 L. 205/2017 – ARMONIZZ. PERS. PROVINCE TRANSITATO	F10K	758.273	
ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ DIRIGENTI A T. D.	F998	2.085.015	
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	F934	-352.113	
1,53% MONTE SALARI 2015 ( 13.746.013 X 1,53%)		210.314	ART. 56 comma 1
<b>Totale Risorse fisse</b>		<b>14.058.868</b>	ART. 57 comma 2 lett a)
<b>Risorse variabili</b>			
REC. EV. ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS446/97)	F928	-	
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZ. (ART 43 L 449/97)	F50H	-	
RISPARMI DI GESTIONE (ART. 43 L. 449/1997)	F51H	-	
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 26 C. 2 CCNL 98-01)	F408	-	ART. 57 comma 2 lett. e)
RIORGANIZZ. (ART. 26 C. 3 - PARTE VARIAB. CCNL 98-01)	F943	-	
ART. 9 C. 3 L. 114/14 – COMP. AVVOCATI CARICO CONTROPARTI	F10M	10.000	
ART. 9 C. 3 L. 114/14 – COMP. AVVOCATI SPESE COMPENSATE	F10N	30.000	
SPEC. DISP. DI LEGGE (ART. 20 C. 2 CCNL 06-09) (**)	F404	-	
INCARICHI DA SOGGETTI TERZI (ART. 20, CC. 3-5 CCNL 06-09)	F68G	-	
ECONOMIE AGGIUNTIVE (ART. 16 CC. 4-5 L. 111/11)	F96H	-	
ALTRE RISORSE VARIABILI	F995	-	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	F999	3.425.105	
<b>Totale Risorse variabili</b>		<b>3.465.105</b>	
<b>Decurtazioni</b>			
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	F27I	-1.524.268	
DEC FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017)	F00P	-123.490	
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO	F01P	-671.110	
<b>Totale Decurtazioni</b>		<b>-2.318.868</b>	
<b>TOTALE FONDO POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2021</b>		<b>15.205.105</b>	