



# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA**



## CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA - COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI -

Premesso che gli enti locali adeguano i contratti collettivi decentrati vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

Ciò premesso oggi 26 gennaio 2016 presso la sede della Città Metropolitana di Milano, Via Vivaio, 1, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il biennio economico 2006-2007 del 22.2.2010 e al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della dirigenza per il biennio economico 2008-2009 del 3.8.2010 - si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

Sono presenti per la parte pubblica i signori:

- Presidente della delegazione	FIRMATO
- Componente	FIRMATO
- Componente	FIRMATO
- Componente	
- Componente	

Sono presenti per la parte sindacale:

- CGIL	FIRMATO
- CISL	FIRMATO
- UIL	FIRMATO
- CSA	FIRMATO
- DIREL	



**LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE,  
STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO**

**INDICE**

Articolo 1 – Ambito di applicazione e decorrenza

Articolo 2 – Servizi minimi essenziali

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 4 – Interpretazione autentica del CCDI

Articolo 5 – Comitato dei Garanti

Articolo 6 - Composizione delle delegazioni trattanti

Articolo 7 – Prerogative e agibilità sindacali

Articolo 8 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 9 – Retribuzione di posizione

Articolo 10 – Retribuzione di risultato

Articolo 11 – Omnicomprensività del trattamento economico

Articolo 12 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 13 – Pari opportunità e benessere organizzativo

Articolo 14 – Verifica attuazione CCDI

Articolo 15 – Disposizioni finali e disapplicazioni

---



**ART. 1**  
**AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA**

Il presente contratto, formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 22.2.2006 – Area della Dirigenza, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato della Città Metropolitana di Milano.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.

Il presente contratto è riferito al periodo 1 gennaio 2013 – 31.12.2015 per la parte normativa ed è valido dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31.12.2015, 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 e/o norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal contratto integrativo.

Le parti si riservano altresì di riaprire il confronto anche a seguito dell'avvenuto processo, anche graduale, di riordino delle funzioni della città Metropolitana ai sensi della L.56/2014 e, conseguentemente alla riorganizzazione dei servizi ad esse correlati, alla progressiva riorganizzazione del personale assegnato ai servizi, nonché alla revisione degli istituti contrattuali riferiti alle specifiche aree di intervento.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL Area della Dirigenza del 22.2.2006, il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso la Città Metropolitana di Milano 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 Regioni e Autonomie Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali:

- N. 1 dirigente dell'Area Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi Informativi
- N. 1 dirigente dell'Area Pianificazione Territoriale Generale, delle Reti Infrastrutturali e Servizi di Trasporto Pubblico
- N. 1 dirigente dell'Area Edilizia Istituzionale, Patrimonio, Servizi Generali e Programmazione Rete Scolastica Metropolitana
- N. 1 dirigente dell'Area Tutela e Valorizzazione Ambientale
- N. 1 dirigente dell'Area Promozione e Coordinamento dello Sviluppo Economico e Sociale
- Altri dirigenti designati dal Segretario Direttore Generale in caso di particolari necessità ed emergenze



### ART. 3 SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali ha l'obiettivo di migliorare le procedure volte all'incremento dell'efficacia, efficienza, tempestività ed economicità dei servizi erogati alla collettività, attraverso il riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.

Tale sistema, basato sul rispetto dei reciproci ruoli, sulla partecipazione e sulla consultazione tra le parti, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa
- b) concertazione
- c) informazione
- d) informazione ed esame congiunto, ai sensi dell'art.6 c. 1 del D.Lgs.165/01 smi., in caso di processi di riorganizzazione degli uffici con l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, previsto all'art.33 del medesimo D.lgs.

Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata, di informazione e di concertazione sono indicate dal CCNL per l'Area della Dirigenza e dalla legislazione vigente.

L'Amministrazione fornirà alle OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza, contestualmente alla convocazione, la documentazione in suo possesso, relativa alle materie in discussione.

### ART. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI

Con riferimento a quanto previsto all'art. 9 del C.C.N.L. 22.2.2006, 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 COMITATO DEI GARANTI

Il Comitato dei Garanti, ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL – Area Dirigenza - del 23.12.1999, così come modificato dall'art. 14 comma 1 del CCNL – Area Dirigenza - del 22.2.2006, esprime un parere conforme per l'Amministrazione, entro quarantacinque giorni, sui provvedimenti previsti dal CCNL 10.4.1996 all'art. 23 bis, comma 1 – lett. b (affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore), lett. c (sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter), lett. d (recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità), così come disposto dal combinato degli art. 13 e 14 del CCNL 22.2.2006 e dall'art. 3 del CCNL 22.2.2010 - Area Dirigenza.

Il Comitato dei Garanti, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 22.2.2006, prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al comma precedente, ascolta, a seguito di espressa richiesta, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Il Comitato ha durata triennale, non rinnovabile, ed è un collegio perfetto composto da tre componenti, nominati dall'Amministrazione e designati come segue:

- Un Presidente con comprovata esperienza nel settore degli enti locali, designato di comune accordo dagli altri due membri. In caso di disaccordo la nomina sarà effettuata dal Presidente del Tribunale di Milano - Sezione Lavoro.

- Un Rappresentante dell'Amministrazione scelto tra esperti di organizzazione e di pubblico impiego.

- Un Rappresentante designato dalle OO.SS. firmatarie del Contratto Nazionale di Lavoro.

Decorso inutilmente il termine di 45 giorni dalla data della prima convocazione del comitato, si prescinde dal parere.

Le decisioni del Comitato sono assunte a maggioranza.

#### ART. 6

#### COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI

La delegazione trattante di parte pubblica a livello di contrattazione decentrata per l'area della dirigenza è stabilita con decreto del Sindaco Metropolitano mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- 1 o 2 esponenti delle rappresentanze sindacali aziendali eventualmente costituite per l'Area della Dirigenza dalle OO.SS. ammesse alle trattative per la sottoscrizione del C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali – Area Dirigenza
- 1 o 2 rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza

#### ART. 7

#### PREROGATIVE E AGIBILITA' SINDACALI

La richiesta e l'autorizzazione all'effettuazione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali retribuiti e non retribuiti per i rappresentanti sindacali dell'Area della dirigenza fanno riferimento alla normativa contrattuale e alle disposizioni legislative vigenti nel tempo.

In specifico i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali appartenenti all'Area della Dirigenza dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore assegnato annualmente all'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza con le modalità previste dal C.C.N.Q. 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.

Spettano inoltre ai rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari oltre il monte ore di amministrazione di cui sopra; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL Quadro 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere accreditati presso l'Area Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi Informativi, attraverso formale comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.



Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito dei rappresentanti sindacali dell'Area della Dirigenza devono essere trasmesse tempestivamente all'Area Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi Informativi.

Successivamente le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici dell'Area del Personale.

I dirigenti della Città Metropolitana di Milano hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.g. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle OO.SS. sindacali rappresentative del comparto dell'Area della Dirigenza.

La richiesta di assemblea per il personale con qualifica dirigenziale va inoltrata all'Area Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi Informativi, con preavviso di almeno 3 gg. Lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede dell'assemblea, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle ore di partecipazione di ciascun dirigente e la conseguente segnalazione agli uffici competenti dell'Ufficio Personale sono di competenza degli stessi dirigenti.

#### ART. 8

#### 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. 26 CCNL 23/12/1999 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 dagli artt. 27 e 29 del CCNL 23.12.1999 e successive integrazioni e/o modificazioni.

Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato ammontano complessivamente, per l'anno 2015, a € 2.745.934,31, come da tabella allegata (Allegato n. 1).

Si concorda di destinare una quota del 76% circa del fondo alla retribuzione di posizione e del 24% circa del fondo alla retribuzione di risultato.

#### ART. 9

#### RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La pesatura della posizione è determinata sulla base della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente approvati con Deliberazione della Giunta Provinciale 3.12.2010 RG n. 517 recante "Aggiornamenti metodologici e regolamentari in tema di valutazione delle posizioni dirigenziali. Definizione del nuovo assetto retributivo della dirigenza dell'Ente".

L'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance (O.I.V.P.), predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali che vengono valutate rispetto ai seguenti parametri i quali consentono di attribuire un punteggio:

a) complessità della struttura;



- b) entità delle risorse gestite;
- c) quadro delle relazioni;
- d) integrazione e trasversalità;
- e) managerialità;
- f) responsabilità della posizione.

Il punteggio finale risultante dalla valutazione determina l'inserimento in una fascia retributiva.

I valori economici delle fasce di trattamento retributivo, sono fissati come segue:

- 1° fascia € 65.000
- 2° fascia € 58.000
- 3° fascia € 43.000
- 4° fascia € 30.000

Incarico direttore centrale € 56.600

#### ART. 10 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato con deliberazione di Giunta del 19/05/2011 RG n. 161 di "Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance dei dirigenti" che ha definito la metodologia e le fasi del processo del sistema di misurazione e valutazione.

Il premio massimo di risultato è pari al 40% del valore della posizione per la 1 e la 2 fascia mentre per la 3, la 4 e per gli incarichi di direzione centrale è pari al 30% del valore della posizione.

I criteri per la liquidazione del premio sono contenuti nelle allegate tabelle parametriche (allegati n. 2 e 3).

In attuazione dell'art. 18 – Funzioni di Direzione di Area – del Testo Unificato del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Città Metropolitana di Milano i Direttori di Area assumono tutti i compiti dei Direttori di Settore di cui agli artt. 19/22, in caso di vacanza del Direttore di Settore.

L'incarico ad interim assunto dal Direttore di Area per uno o più settori non comporta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo.

Viceversa, nei casi di copertura di posizioni dirigenziali con affidamento di incarichi ad interim, formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco Metropolitano ai Direttori di Settore, a seguito della temporanea vacanza di posti dirigenziali, gli stessi possono essere retribuiti dopo il trentesimo giorno di incarico.

Il compenso, pari al 25% della retribuzione di posizione annua previsto per il posto temporaneamente vacante e riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim, viene erogato a titolo di retribuzione di risultato, in base alla risultanze della valutazione annua del Dirigente validata dall'O.I.V.P.

In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

Ai vice direttori generali, a titolo di retribuzione di risultato, è riconosciuta una quota ulteriore pari al 16% della retribuzione di posizione. Il suddetto compenso, riproporzionato in base alla



durata dell'incarico, viene erogato in base alle risultanze della valutazione annua del Dirigente, validato dall'O.I.V.P.

#### ART. 11

#### OMNICOMPRENSIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti stabiliscono che devono rientrare nel trattamento economico tutte le attività di istituto, nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente, fra cui quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docente per conto dell'Ente. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, comma 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

#### ART. 12

#### SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Direttore competente in materia di Sicurezza sul Lavoro, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

#### ART. 13

#### PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Anche all'interno dell'Area della Dirigenza, le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

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.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alla eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato.

Le attività del CUG verranno presentate, come già concordato per il personale dipendente, semestralmente al tavolo di trattativa dell'Area della Dirigenza, al fine di consentire una reale integrazione tra le politiche di genere e per il benessere lavorativo all'interno delle intese tra le parti.



ART. 14  
VERIFICA ATTUAZIONE CCDI

Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale, alla verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I., mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti. 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. 15  
DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia ai vigenti CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.



FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2015

Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata)		Risorse per il finanziamento del Fondo (voci di uscita)	
DESCRIZIONE	IMPORTI (COMPETENZA)	DESCRIZIONE	FONDO PER IL FINANZIAMENTO
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.a in pos e risul n. 78 posizioni	2.978.665,00	CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione	2.021.138,81
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.b		CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato	650.000,00
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.c			
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.d ( inc 1,25% M.S. 1997 € 4.551.334)	54.616,00	Somma posizione e risultato	2.671.138,81
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.e ( inc merloni e legali)	0,00		
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.f ( Ind posiz e risul dirigenti trasferiti)	80.671,00	CCNL 23/12/99 art.37 Avvocatura	35.500,00
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.g (RIA ad personam dirigenti cessati)	204.836,91	L. 109/94 art. 18 Merloni	39.295,50
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.i		CCNL 12/02/2002 art. 1 c. 3, lett. E	
CCNL 23/12/99 art.26,comma 2 (inc 1,20% M.S. 1997 € 4.551.334)			
CCNL 23/12/99 art.26,comma 3			
CCNL 23/12/99 art.26,comma 4			
CCNL 23/12/99 art.26,comma 5 e 6 (risparmi rid posti dir)	16.014,00		
CCNL 22/2/2006 art.23,comma 1° (e.520 x pos.78)	40.560,00		
CCNL 22/2/2006 art.23,comma 3° (1,66% M.S.2001)	170.900,00		
CCNL 14/5/2007 art.4,comma 1° (€1.144 * 71)	81.224,00		
CCNL 14/5/2007 art.4,comma 3° (0,89% M.S.2003)	57.918,00		
CCNL 22/02/2010 art.16,comma 2° (e.478,40 x pos.70)	33.488,00		
CCNL 22/02/2010 art.16,comma 4° (1,78% MS2005 per la retribuzione di risultato) a valere per il solo anno 2008	0,00		
CCNL 3/08/2010 art.5,comma 1° ( € 611,00 x pos.61)	37.271,00		
CCNL 3/08/2010 art.5,comma 4° ( 0,73% Monte salari 2007)	54.207,00		
	3.810.370,91		
RIDUZIONE RISORSE DERIVANTE DAI DIRIGENTI TRASFERITI ALLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA	-464.710,27		
RIMBORSO EMOLUMENTI DIRIGENTE COMPONENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ASAM			
<b>Totale</b>	<b>3.345.660,64</b>	<b>TOTALE</b>	<b>74.795,50</b>
<b>Riduzione fondo per cessazioni</b>	<b>-674.521,83</b>		
<b>Fondo 2014</b>	<b>2.671.138,81</b>	<b>TOTALE</b>	<b>2.745.934,31</b>
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.e ( inc. progettazione opere e lavori sino al 25/06/2014 data di entrata in vigore del D.L. 90/2014)	39.295,50		
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.e ( inc. legali)	35.500,00		
<b>Totale</b>	<b>2.745.934,31</b>		



## RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI AREA/APICALI

TABELLA RISULTATI

Quantificazione retribuzione	
PUNTEGGIO ESITO VALUTAZIONE	% DEL BUDGET ATTRIBUITA
10	100,00
9,9	98,25
9,8	96,50
9,7	94,75
9,6	93,00
9,5	91,25
9,4	89,50
9,3	87,75
9,2	86,00
9,1	84,25
9	82,50
8,9	80,75
8,8	79,00
8,7	77,25
8,6	75,50
8,5	73,75
8,4	72,00
8,3	70,25
8,2	68,50
8,1	66,75
8	65,00
7,9	63,25
7,8	61,50
7,7	59,75
7,6	58,00
7,5	56,25
7,4	54,50
7,3	52,75
7,2	51,00
7,1	49,25
7	47,50
6,9	45,75
6,8	44,00
6,7	42,25
6,6	40,50
6,5	38,75
6,4	37,00
6,3	35,25
6,2	33,50
6,1	31,75
6	30,00
<6	0,00%

Modalità di arrotondamento

I punteggi vengono arrotondati per eccesso se la frazione decimale è uguale o superiore a cinquanta centesimi o per difetto se inferiore a questo limite.



## RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI

TABELLA RISULTATI

Quantificazione retribuzione	
PUNTEGGIO ESITO VALUTAZIONE	% DEL BUDGET ATTRIBUITA
10	100,00
9,9	98,37
9,8	96,75
9,7	95,12
9,6	93,50
9,5	91,87
9,4	90,25
9,3	88,62
9,2	87,00
9,1	85,37
9	83,75
8,9	82,12
8,8	80,50
8,7	78,87
8,6	77,25
8,5	75,62
8,4	74,00
8,3	72,37
8,2	70,75
8,1	69,12
8	67,50
7,9	65,87
7,8	64,25
7,7	62,62
7,6	61,00
7,5	59,37
7,4	57,75
7,3	56,12
7,2	54,50
7,1	52,87
7	51,25
6,9	49,62
6,8	48,00
6,7	46,37
6,6	44,75
6,5	43,12
6,4	41,50
6,3	39,87
6,2	38,25
6,1	36,62
6	35,00
<6	0,00%

## Modalità di arrotondamento

I punteggi vengono arrotondati per eccesso se la frazione decimale è uguale o superiore a cinquanta centesimi o per difetto se inferiore a questo limite.