



COMUNE DI ARGENTA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE AREA FUNZIONI LOCALI DEL COMUNE DI ARGENTA

TRIENNIO 2021 – 2023 PARTE NORMATIVA ANNI 2021 e 2022 – PARTE ECONOMICA

A seguito:

- dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) del personale dirigenziale Area Funzioni locali del Comune di Argenta per il 2021/2023 parte normativa ed 2021/2022 parte economica, disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 200 del 23/12/2021, dichiarata immediatamente eseguibile;
- dell'esame senza rilievi, come da verbale n. 39 del 21/12/2021, prot. Unione 38800 del 23/12/2021, effettuato dal Collegio dei Revisori sull'ipotesi di cui sopra nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con prot. Unione n. 38561 del 21/12/2021);

IL GIORNO 29/12/2021

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica - Dott.ssa Valeria Villa – Segretario Generale del Comune di Argenta

f.to Digitalmente

E

Le organizzazioni Sindacali:

per le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI APPARTENENZA	FIRMA PER ESTESO
Natale Vitali	FP CGIL	F.to Digitalmente
Marinella Dotto	UIL FPL	F.to Digitalmente

Atteso che spetta all'organo di governo fornire alla Delegazione Trattante di parte pubblica, presieduta dal Segretario Generale, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale dei livelli che per il personale dell'area dirigenziale anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica;

Richiamata la delibera di G.C. n. **193 del 16.12.2021** con cui si è provveduto:

- alla costituzione della Delegazione trattante di parte pubblica;
- alla quantificazione del Fondo delle Risorse decentrate del personale Dirigenziale - anno 2021 e anno 2022;
- a fornire gli indirizzi per l'avvio delle trattative tese alla sottoscrizione del CCI del personale dell'area dirigenziale;

Rilevato:

- che il CCNL per il personale dirigente, relativo all'area delle funzioni locali, sottoscritto il 17/12/2020 all'art. 45 individua le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- che la costituzione del fondo per le risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'ente e tale prerogativa deve essere esercitata nell'ambito e nei limiti del dettato normativo e contrattuale, compatibilmente con disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica;
- che a decorrere dall'anno 2022 al fine dell'attuazione di scelte organizzative che coinvolgono il Comune di Portomaggiore e precisamente del convenzionamento del Settore Tecnico per l'utilizzo di un'unica figura dirigenziale, a seguito del pensionamento del Dirigente del Comune di Portomaggiore, la quantificazione delle risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 per il personale dirigenziale del Comune di Argenta sarà incrementato della quota di € 9.000,00 corrispondente alla cessione del limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017, come stabilito con delibera di G.C. del Comune di Portomaggiore n. 74 del 29.09.2021;
- che la quantificazione delle risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 per il personale dirigenziale del Comune di Argenta, relativamente agli anni 2021 e 2022, è di seguito riportata:

DESCRIZIONE FINANZIAMENTO		ANNO 2021	ANNO 2022
Art. 57 c. 2 lett. a)	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. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL (anno 2020)	81.838,72	81.838,72
	Incremento di cui all'art. 56 - A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti (M.s. 2015= 223.787*1,53%)	3.423,94	3.423,94

	RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	-	-
	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (A)	85.262,66	85.262,66
Art. 57 c. 2 lett. c)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno;	-	-
Art. 57 c. 2 lett. b)	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (Incremento del fondo delle risorse decentrate ai sensi del comma 870, art 1 della Legge Bilancio 2021 connesso al risparmio per buoni pasto registrato nell'anno 2020 a fronte del ricorso allo smart working in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19)	142,00	-
Art. 57 c. 2 lett. c)	I ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;	-	-
Art. 57 c. 2 lett. d)	Le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività 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, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione);	-	-
Art. 57 c. 2 lett. e)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	2.849,90	11.849,90
Art. 57 c. 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.	-	-
	TOTALE (A)	88.254,56	97.112,56
	Decurtazioni al fine del rispetto del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 (B)	-	-
	TOTALE FONDO DIRIGENTI (A -B)	88.254,56	97.112,56
	Somme non soggette al limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	3.565,94	3.423,94

TOTALE risorse FONDO DIRIGENTI soggette al LIMITE	84.688,62	93.688,62
Fondo Dirigenti anno 2016 del Comune di Argenta - limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	116.798,73	116.798,73
Riduzione limite per trasferimento quote salario accessorio all'Unione Valli e Delizie per trasferimento Dirigente dal 01/09/2017 - quota annua	- 32.110,11	- 32.110,11
Trasferimento quota limite dal Comune di Portomaggiore per Convenzione gestione associata dell'ufficio di dirigente del Settore Tecnico	-	9.000,00
TOTALE LIMITE di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 RIDETERMINATO	84.688,62	93.688,62
VERIFICA LIMITE	-	-

- che la quantificazione di cui sopra risulta rispettosa del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017, come rideterminato a seguito della cessione delle quota da parte del Comune di Portomaggiore;

Dato atto che come previsto dall'art. 8, comma 6, del CCNL 17.12.2020 "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione...";

Vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) del Personale Dirigenziale Area Funzioni Locali del Comune di Argenta, Triennio 2021 – 2023 Parte Normativa e Parte Economica anni 2021 e 2022 sottoscritta il 20/12/2021;

Dato atto che con nota prot. Unione n. 38561 del 21/12/2021 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori la seguente al fine della certificazione dell'ipotesi di CCI 2021/2023 parte normativa - anni 2021 e 2022 parte economica per il personale dirigente del Comune di Argenta:

- L'ipotesi di CCI 2021/2023 parte normativa - anni 2021 e 2022 parte economica per il personale dirigente del Comune di Argenta sottoscritta il 20/12/2021;
- La Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, redatta in base agli schemi approvati con Circolare RGS n. 25 del 19/7/2012 aggiornata con gli schemi pubblicati al link [http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/.](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/), opportunamente modificati coerentemente con il nuovo CCNL 17/12/2020 ed i vincoli normativi;

Rilevato che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale **n. 39 del 21/12/2021**, prot. Unione 38800 del 23/12/2021, ha dato parere positivo e certificato:

- la compatibilità finanziaria sulla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 del Comune di Argenta per gli anni 2021 e 2022, in quanto risultano rispettati i vincoli normativi e di bilancio come precedentemente già espresso con parere n. 37 del 14/12/2021;
- la compatibilità dell'ipotesi sottoscritta il 20.12.2021 di CCI 2021/2023 parte normativa - anni 2021 e 2022 parte economica per il personale dirigente del Comune di Argenta, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e contrattuali.;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 200 del 23/12/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo (CCI) 2021/2023 parte normativa - anni 2021 e 2022 parte economica per il personale dirigente del Comune di Argenta, di cui all'ipotesi sottoscritta il 20/12/2021;

Tutto ciò premesso, le parti come sopra individuate, sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo integrativo (CCI) del Personale Dirigenziale Area Funzioni Locali del Comune di Argenta, Triennio 2021 – 2023 Parte Normativa e Parte Economica anni 2021 e 2022, come da ipotesi del 20/12/2021.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione.

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune con qualifica dirigenziale.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI trovano applicazione le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale e le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente CCI ha durata triennale 2021-2023 per la parte giuridica e durata biennale 2021 e 2022 per la parte economica. Esso potrà subire revisioni, anche in considerazione della natura sperimentale del documento in relazione all'attuazione dei nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 17/12/2020, per:
 - a) sopravvenute norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - b) sopraggiunte necessità che impongono la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - c) integrare aspetti che il CCNL rimette alla contrattazione o confronto, tralasciati in sede di prima applicazione della nuova disciplina;
2. Con cadenza annuale (per il 2023) il presente CCI è soggetto a revisione per quanto concerne la parte economica e la definizione del riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

TITOLO II ISTITUTI ECONOMICI

Art. 3 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

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, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, 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 da 2 a 6.

2. In considerazione delle ridotte dimensioni organizzative dell'ente, 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 50% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3. La percentuale di cui al periodo precedente potrà subire variazioni nell'ambito delle percentuali previste dall'art. 31 co. 2 del CCNL 17.12.2020 tenuto conto delle disposizioni di cui al co. 5 del predetto art. 31.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, 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.

4. 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.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 che incrementano le somme destinate a retribuzione di risultato, fatto salvo il rispetto del limite minimo di cui all'art.57 co. 3 CCNL 17/12/2020 per la retribuzione di risultato.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 4 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato dell'anno 2021 e 2022

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, si evidenzia:

- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 23.01.2020, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il "*REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore*";
- che in base alla metodologia valutativa delle posizioni dirigenziali disciplinata nell'Allegato 1 del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore" approvata con delibera di G.C. del Comune di Argenta n. 6 del 23.01.2020, la valutazione e graduazione delle posizioni dirigenziali competono alla Giunta, la quale vi provvede, con proprio atto deliberativo su proposta del Sindaco/Presidente, elaborata con il supporto del Nucleo di Valutazione sentiti i Sindaci dei Comuni aderenti all'Unione o convenzionati;
- che la vigente disciplina per la definizione della retribuzione di posizione e risultato per i dirigenti suindicata, prevede testualmente: "I coefficienti economici di posizione sono

rivisitati ed aggiornati, in coincidenza con il sopravvenire di circostanze ed accadimenti tali da comportare significativi scostamenti in ordine all'incidenza parametrica degli elementi ponderativi applicati";

- che con deliberazione n. 176 del 17.12.2020 la Giunta di Argenta ha approvato integralmente la proposta di pesatura delle posizioni dirigenziali del Comune di Argenta per l'anno 2020 formulata dal Nucleo di valutazione in data 26/11/2020 prot Unione n. 28863 del 27.11.2020;
- che ai sensi della vigente Metodologia, i coefficienti economici relativi alla pesatura delle posizioni dirigenziali sono rivisitati ed aggiornati negli anni successivi solo in caso di significativi scostamenti in ordine all'incidenza parametrica degli elementi ponderativi applicati;
- che nell'anno 2021 non sono sopravvenute circostanze ed accadimenti tali da comportare significativi scostamenti in ordine all'incidenza parametrica degli elementi ponderativi applicati, per cui la pesatura di cui alla deliberazione G.C. n.176/2020 opera anche per l'anno 2021;
- che nell'anno 2022 in virtù della convenzione per la gestione associata dell'ufficio di dirigente del settore tecnico tra i comuni di Argenta e Portomaggiore di cui alla S.P. 1031 del 14/09/2021 e della convenzione "Accordo per la cessione di possibilità assunzionali all'Unione da parte dei Comuni" s.p. 77/2021 prot. Unione n. 28877 del 04/10/2021, le risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 per il personale dirigenziale del Comune di Argenta sono incrementate della quota di € 9.000,00 corrispondente alla cessione del limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017, come stabilito con delibera di G.C. del Comune di Portomaggiore n. 74 del 29.09.2021;
- che con apposita deliberazione la Giunta di Argenta approverà la nuova pesatura delle posizioni dirigenziali per l'anno 2022 su proposta formulata dal Nucleo di valutazione al fine di recepire i mutamenti organizzativi di cui sopra;
- che ai sensi della vigente metodologia:
 - la sommatoria dei punteggi, attribuibili a ciascun ruolo dirigenziale, produce il **coefficiente economico** del ruolo medesimo;
 - tale coefficiente consente di determinare, in concreto, il livello retributivo di posizione e risultato assegnabile alla posizione dirigenziale;
 - la parte del fondo destinato alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 viene ripartito tra le posizioni dirigenziali in proporzione al coefficiente economico totalizzato da ciascuno;
 - viene poi definita per ciascuna posizione dirigenziale la percentuale da destinare alla remunerazione della retribuzione di risultato massima spettante;

2. La ripartizione per l'anno 2021 e l'anno 2022 delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020, viene di seguito riportata:

Voci utilizzo	Anno 2021	Anno 2022
Retribuzione di posizione	74.698,87	82.369,10
Retribuzione di risultato teoricamente spettante	13.413,69	14.743,46
Retribuzione di risultato teoricamente spettante, finanziata da risorse con destinazione obbligatoria al risultato (economie buoni pasto anno 2020)	142,00	-

TOTALE	88.254,56	97.112,56
% destinata al risultato	15,3598%	15,1818%

Risulta pertanto rispettato il vincolo del 15% del fondo destinato alla retribuzione di risultato previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020.

3. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali in relazione all'attuazione della metodologia vigente nonché per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 3 del presente contratto.

Art. 5 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, approvato con Deliberazione G.C. n. 81 del 07/05/2019, trasfuso nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione di G.C. n. 6 del 23/01/2020.

4. Non trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" del CCNL 17/12/2020 essendo un ente con numero di dirigenti non superiore a 5.

Art. 6 - Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi.

(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 del CCNL 17.12.2020)

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 in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e compatibilmente con le risorse a disposizione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.

3. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

Art. 7 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

(Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, 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 di lavoro ed, in particolare, dall'art. 60 del CCNL.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di

finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. Si ritiene di rimandare a successiva disciplina la definizione della modalità di correlazione tra i compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali e la retribuzione di risultato loro spettante. Fino all'adozione della predetta disciplina non verrà attuata alcuna decurtazione, fatte salve esplicite disposizioni di legge.

Art. 8 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente documento in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in regolamenti nelle materie non disciplinate dal presente documento conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, sempre che le stesse non siano in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. In tal caso trovano attuazione le disposizioni di legge e contrattuali.