

COMUNE DI FIRENZE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DIRIGENTI**

PARTE NORMATIVA- TRIENNIO 2021-2023

PARTE ECONOMICA - DISTRIBUZIONE RISORSE 2021

ACCORDO DEL 31.12.2021

Handwritten signatures:
A
R
M
G
M

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	1
Art. 1 Ambito di applicazione e durata	1
Art. 2 Interpretazione autentica.....	1
Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali.....	2
Art. 4 Contenuto del presente accordo.....	2
Art. 5 Riconoscimento buono pasto sostitutivo del servizio mensa	3
Art. 6 definizione dei contingenti della Dirigenza per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero	3
TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI	4
Art. 7 Destinazione risorse alla retribuzione di risultato	4
Articolo 8 Differenziazione della retribuzione di risultato	4
Art. 9 Conferimento di ulteriori incarichi di struttura.....	5
Art. 10 Clausola di salvaguardia.....	5
Art. 11 Welfare integrativo.....	6
Art. 12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	7
Articolo 13 criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati.....	8
Articolo 14 Incentivi recupero evasione tributaria: personale avente diritto e ripartizione del fondo ai fini della corresponsione del compenso incentivante	11
Art. 15 Personale in distacco sindacale.....	12
TITOLO III: DISTRIBUZIONE RISORSE ANNO 2021	13

44

Richiamati

- La preintesa avente pari oggetto sottoscritta il 23/12/2021
- Il parere positivo rilasciato dal Collegio dei revisori dei conti il 28/12/2021 prot 417444
- La delibera della Giunta comunale n. 655 del 30/12/2021 che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente accordo

le parti sottoscrivono il presente accordo

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali (periodo 2016-2018) – d'ora in avanti CCNL – si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Amministrazione.

2. La durata è triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione delle Parti e comunque conserva la sua efficacia, presso l'Ente, fino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge incompatibili e/o in contrasto, nuovo CCNL, o espressa richiesta delle OO.SS. di aggiornamento o integrazione. In tale ultimo caso la procedura per le modifiche è la medesima prevista nel CCNL per l'approvazione del contratto integrativo.

3. Diversa decorrenza è specificata nei singoli articoli del presente contratto

4. Il presente contratto si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL di cui sopra – "Sezione Dirigenti"-. 

5. La materia di cui al menzionato art. 45 comma 1 lettera a) è negoziata con cadenza annuale e, sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta. 


Art. 2 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei 





sottoscrittori, per definire contestualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. In materia di relazioni sindacali si applicano le disposizioni di cui al Titolo II Capo I del CCNL di cui all'art. 1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: - la partecipazione;- la contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola in:
- Informazione; - Confronto; - Organismo paritetico per l'innovazione.

4. Gli incontri della delegazione trattante possono essere svolti sia in presenza che in modalità telematica

Art 4 Contenuto del presente accordo

1. Sono normate dal presente accordo decentrato le materie previste all' articolo 45 del CCNL 17.12.2020 e di seguito elencate:

a) 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'art. 30 CCNL commi 2,3,4,5;

c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 art. 58 CCNL ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della

prevenzione della corruzione e della trasparenza;

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL;

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art. 31 del CCNL, per quanto demandato, dal medesimo art. 31, alla contrattazione integrativa;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL

in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art 5 Riconoscimento buono pasto sostitutivo del servizio mensa

1. E' riconosciuto il buono pasto sostitutivo del servizio mensa in caso di servizio giornaliero effettivamente prestato superiore alle 8 ore.

Art. 6 definizione dei contingenti della Dirigenza per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti della Direzione Risorse Umane limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile comunale per attività collegate a misure di prevenzione e protezione della tutela fisica dei cittadini in particolare in caso di fenomeni atmosferici avversi e/o a rischio idrogeologico e sismico;
- Dirigenti della Direzione Segreteria Generale e Affari istituzionali e Dirigenti della Direzione Servizi Territoriali con riguardo agli adempimenti elettorali;
- Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni relative.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art 7 Destinazione risorse alla retribuzione di risultato

1. E' destinato alla retribuzione di risultato non meno del 15% delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione individuale della performance, secondo il sistema in essere presso l'Ente, e la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge, solo a seguito del conseguimento di valutazione positiva.
3. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
4. La retribuzione di risultato sarà corrisposta in caso di presenza effettiva di almeno 60 giorni. Non sono considerate assenze i congedi di maternità, paternità, le assenze per terapie salvavita e i casi di infortuni sul lavoro. La retribuzione di risultato erogata viene comunque riproporzionata sulla base della data di inquadramento in servizio/cessazione dal servizio, anche temporanea.
5. Le eventuali risorse del Fondo finalizzate a retribuzione di posizione che non vengono impiegate nell'anno, sono interamente destinate ad incrementare le risorse per la retribuzione di risultato della stessa annualità.
6. La retribuzione annuale di risultato viene, di norma, liquidata ai dirigenti entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
7. Il presente articolo ha decorrenza 1 gennaio 2021

Articolo 8 Differenziazione della retribuzione di risultato

1. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione in essere presso l'Ente (valutazione della performance individuale e della performance organizzativa) è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Le valutazioni più elevate di cui al comma 1 devono considerarsi, poste le valutazioni annuali di Direttori e Dirigenti di Servizio in ordine decrescente, le prime corrispondenti al 10% del totale delle valutazioni dei Direttori e al 20% del totale delle valutazioni dei Dirigenti di Servizio, con arrotondamento all'unità (all'unità superiore se il risultato sarà superiore o uguale a 0,5, all'unità inferiore se il risultato sarà invece inferiore a 0,5)
3. In caso di parimerito, vengono considerati i seguenti fattori di precedenza.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'A' and several other marks.

Handwritten initials 'LH' in the bottom left corner.

Handwritten initials 'ML' and 'MC' in the bottom center.

In ordine di priorità: la migliore valutazione su comportamenti/competenze nei tre anni precedenti partendo da quella più recente, non aver ricevuto il premio aggiuntivo nei tre anni precedenti; l'anzianità di servizio.

4. La retribuzione di risultato aggiuntiva di cui al presente articolo viene liquidata secondo le regole di riproporzionamento stabilite al precedente art. 7

5. Il presente articolo ha decorrenza 1 gennaio 2021

Art 9 Conferimento di ulteriori incarichi di struttura

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata, conformemente all'ordinamento dell'Ente, la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, per il periodo compreso dalla data di affidamento dell'incarico al termine dello stesso, un importo massimo corrispondente al valore del 30 % del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sostituita.

2. In analogia con quanto previsto per il riconoscimento della retribuzione di risultato di cui all'art 7, la retribuzione di risultato è corrisposta in caso di presenza effettiva di almeno 60 giorni sull'incarico ad interim assegnato

3. Dalla norma in questione sono escluse le casistiche di assorbimento dell'incarico salvo che l'assorbimento perduri per oltre 90 giorni di calendario.

4. Nel caso di incarichi ad interim plurimi, il valore economico è determinato nella misura del 15% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale sostituita.

5. La retribuzione di risultato correlata ai presenti incarichi viene liquidata secondo le modalità stabilite al precedente art 7.

6. Il presente articolo ha decorrenza 1 gennaio 2021

Art. 10 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 con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione secondo quanto previsto ai successivi commi.

2. Nel rispetto di quanto previsto ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 31 del CCNL, il differenziale di posizione di cui al precedente comma è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione corrispondente a:

- nel primo anno del nuovo incarico ad un valore corrispondente al 90% del valore di quella connessa al precedente incarico;
- nei due anni successivi alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore inizialmente attribuito si riduce di un terzo il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno;
- cessa di essere corrisposto dal terzo anno successivo alla scadenza del precedente incarico.

3. 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 inferiore se il dirigente ha conseguito una valutazione negativa nel biennio precedente quello di affidamento del nuovo incarico, in riferimento ad annualità per le quali le valutazioni sono state formalmente rilasciate.

4. Le risorse per il finanziamento dei casi disciplinati dal presente articolo vengono reperite dalle economie relative al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 11 Welfare integrativo

1. Le Parti del presente contratto si riservano al momento della sottoscrizione del presente accordo, di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra ad approfondimenti, svolti in collaborazione, delle possibilità e opportunità da disciplinare e delle risorse da destinarvi secondo quanto indicato dal comma 2 del suddetto art. 32 del CCNL.

2. All'esito degli approfondimenti e di un costruttivo confronto tra le Parti, le stesse convengono sin d'ora che potrà eventualmente procedersi alla previsione di quanto al comma 1 mediante accordo successivo e integrativo del presente contratto.

3. Fino all'eventuale accordo di cui al comma precedente, non potranno essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL per welfare integrativo anche a scopo di accantonamento di futuri impieghi.

44

[Handwritten signatures and initials]

Art. 12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente compresi i compensi professionali degli avvocati, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:

- nessuna detrazione sull'indennità di risultato per incentivi inferiori a euro 3.000,00;
- 40% indennità di risultato per incentivi compresi da euro 3.0001,00 a 10.000,00;
- 60% indennità di risultato per incentivi compresi da euro 10.001,00 a 15.000,00;
- 80% indennità di risultato per incentivi pari o superiori a euro 15.001,00.

3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione dell'indennità di risultato.

4. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.

45

Handwritten signatures and initials:
- Top right: a signature with a flourish.
- Middle right: a signature with a flourish.
- Bottom right: a signature with a flourish.
- Middle left: the initials "ML".
- Bottom left: a signature with a flourish.

Articolo 13 criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati

1. I compensi professionali, di cui agli articoli precedenti spettano a tutti gli avvocati iscritti all'albo professionale in servizio presso la Direzione Avvocatura, anche in prova, al momento del deposito della sentenza così come definita dall'art. 15 comma 2 del presente regolamento.
2. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, tranne i casi specificati all'ultimo capoverso del presente comma, i compensi professionali sono riproporzionati al periodo di effettiva presenza in servizio del dipendente. Il compenso sarà corrisposto in caso di presenza effettiva in servizio di almeno 70 giorni e viene comunque proporzionato in base alla tipologia di lavoro full time/part time e alla data di inquadramento in servizio/cessazione dal servizio nei casi infrannuali. Non sono considerati assenze i congedi per maternità, paternità e i casi di infortunio sul lavoro. In caso di cessazione dal servizio per pensionamento il dipendente è valutabile anche con una presenza inferiore ai 70 giorni.
3. Gli avvocati che cessino di prestare la propria attività lavorativa presso la Direzione Avvocatura a qualunque titolo (a titolo meramente esemplificativo quiescenza, destinazione ad altro incarico, trasferimento in altro Ufficio o presso altra Amministrazione) continueranno a percepire gli onorari per le sentenze depositate fino al momento della cessazione ancorché liquidate successivamente e comunque non oltre tre anni dalla cessazione.
4. La ripartizione dei compensi tra i professionisti legali interni – salvo le limitazioni e decurtazioni di cui ai commi seguenti - viene effettuata in parti uguali, fino al raggiungimento dei rispettivi tetti individuali; le somme maturate successivamente al raggiungimento del tetto di alcuni dei legali aventi diritto, saranno ripartite fra i restanti aventi diritto fino a concorrenza dei rispettivi tetti individuali. La restante quota non erogata viene riversata nel bilancio dell'Amministrazione a norma dell'art. 16 comma 6 del presente regolamento.
5. I compensi sono liquidati per il 70% sulla performance individuale, come disciplinata ai successivi commi da 6 a 13, e per il 30% sulla performance organizzativa, come disciplinata al successivo comma 14.
6. La corresponsione del compenso correlato alla performance individuale è soggetta alle seguenti condizioni:
 - a) che, sulla base di apposita attestazione del Dirigente del relativo Servizio siano stati espletati puntualmente gli adempimenti connessi al 100% degli incarichi assegnati, in base alla ripartizione delle competenze per materia stabilite a livello interno di Direzione e/o comunque assegnati dal Dirigente o dal Direttore o a seguito di apposito comitato di Direzione.
 - b) che ciascun professionista avvocato abbia curato non meno di 50 affari contenziosi annui nell'interesse dell'Amministrazione Comunale;
 - c) che abbia presenziato alle udienze fissate secondo l'organizzazione ed i criteri interni di distribuzione delle presenze alle stesse, nella misura comunque non inferiore a 50 udienze l'anno.

Sono equiparati alle udienze gli incontri dinanzi agli organismi di mediazione ed in sede di negoziazione assistita.

7. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 6 lettera a), su motivata attestazione del Dirigente/Direttore Avvocato, i compensi potranno comunque essere corrisposti nella misura integrale, qualora il limite minimo di affari contenziosi curati e la presenza alle udienze di cui al comma 6 lettere b) e c), non sia stato raggiunto dal professionista avvocato perché specificatamente assegnato dal Dirigente/Direttore ad affari contenziosi di particolare complessità, che non abbiano consentito di partecipare all'ordinaria ripartizione degli affari contenziosi, o all'ordinaria turnazione di udienza o qualora l'andamento del contenzioso sia tale da non consentire il raggiungimento dello stesso. In tali casi la corresponsione in misura integrale potrà avvenire purché i parametri di cui al comma 6 lettere b) e c) siano stati raggiunti almeno al 50%.

8. Per affari contenziosi, così come declinati al comma 6 lettera b) della presente disposizione, si intendono:

- le memorie che contengano attività difensiva, che il professionista avvocato abbia predisposto congiuntamente o disgiuntamente ad altro difensore;
- i pareri, predisposti congiuntamente o disgiuntamente ad altro difensore, ivi compresi quelli redatti in corso di causa o se richiesti ai fini del raggiungimento di transazione con la controparte;
- gli atti redatti in ragione dell'attività di rappresentanza e assistenza in sistemi e/o procedimenti di risoluzione alternativa delle controversie (arbitrati, procedimenti di negoziazione assistita e di mediazione);
- le circolari esplicative redatte su temi giuridici di interesse per l'Amministrazione;

9. Non sono considerati affari contenziosi ai fini del soddisfacimento dei criteri di cui al comma 6 lettera b), le memorie di costituzione formale, gli atti endoprocessuali di modesta rilevanza (come, a titolo meramente esemplificativo, gli atti di intimazione a teste), nonché atti di precetto e di esecuzione per la riscossione di onorari di causa.

10. Fermo restando quanto previsto dal comma 7, il professionista avvocato che non soddisfi le condizioni di cui al comma 6 lettere b) e c) subirà una decurtazione pari al 25% per ciascuna condizione non soddisfatta. Se non viene raggiunto almeno il 50% dei parametri minimi indicati al comma 6 lettera b) o c) la decurtazione sarà raddoppiata.

11. Nel caso di riscontrata mancata puntualità negli adempimenti processuali e che non rispondano a specifiche esigenze e/o strategie di difesa, ferme restando eventuali ulteriori responsabilità, con l'ultima liquidazione il singolo professionista subirà una decurtazione del 5% del totale degli onorari altrimenti spettanti, per ogni ritardo accertato, con conseguenti decadenze o preclusioni o comunque effetti pregiudizievoli per l'Amministrazione.

12. La liquidazione dei compensi correlati alla performance individuale avviene in due momenti: nel mese di giugno per l'80% dei compensi divenuti esigibili nel I semestre dell'anno e a saldo nel

55

9

mese di dicembre

13. Qualora, per effetto delle decurtazioni di cui ai commi 10 e 11, le somme spettanti risultino inferiori a quelle già percepite, si procederà al recupero delle stesse, previo accordo sulle modalità dello stesso con la Direzione Risorse Umane.

14 La quota relativa alla performance organizzativa, pari al 30% dei compensi totali, verrà ripartita sempre nel mese di dicembre tra i professionisti avvocato purché siano rispettate le seguenti condizioni:

a) che almeno l'80% dei pareri richiesti nel corso dell'anno dagli uffici siano stati evasi entro 30 giorni dalla richiesta, dove per data della richiesta deve intendersi la data in cui la richiesta stessa risulti completa di tutti gli elementi necessari alla formulazione del parere;

b) in alternativa

b1) che almeno l'80% de procedimenti giurisdizionali esauriti nel corso dell'anno precedente a quello della ripartizione abbiano avuto esito favorevole o parzialmente favorevole per l'amministrazione ai sens del precedente art. 15 comma 3;

oppure

b2) che i legali in servizio, se richiesto dalle Direzioni competenti nella materia oggetto di contenzioso, abbiano assistito al 100% delle procedure di risoluzione alternativa delle controversie (procedimenti di negoziazione assistita e di mediazione), con eccezione di quelle assegnate a legali esterni in forza di atti, contratti e/o altri provvedimenti dell'Amministrazione.

46

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Articolo 14 Incentivi recupero evasione tributaria: personale avente diritto e ripartizione del fondo ai fini della corresponsione del compenso incentivante

1. In applicazione dell'art. 1, comma 1091, della L. 145/2018, la quota parte del fondo destinato all'incentivazione del personale dipendente, viene attribuita al personale, incluso quello di qualifica dirigenziale, appartenente agli uffici Servizio entrate, Servizio riscossione coattiva, contenzioso e recupero evasione e uffici di staff al Direttore della Direzione Risorse Finanziarie, nonché preposti alla gestione del relativo contenzioso e supporto giuridico e nucleo anti-evasione della Polizia Municipale.

2. Una quota del fondo pari al 12% è attribuita ai dirigenti degli uffici sopra indicati ed erogata a ciascuno di essi in termini proporzionali alla valutazione della performance individuale secondo il punteggio totale complessivo riportato nella "scheda di valutazione della performance individuale", corrispondente allo stesso anno di riferimento delle risorse da distribuire e in riferimento agli obiettivi correlati al recupero evasione tributaria.

3. Una quota del fondo pari all'12% è attribuita ai titolari di posizione organizzativa degli uffici sopra indicati ed erogata a ciascuno di essi in termini proporzionali alla valutazione della performance individuale secondo il punteggio totale complessivo riportato nella "scheda di valutazione della performance individuale" corrispondente allo stesso anno di riferimento delle risorse da distribuire e in riferimento agli obiettivi correlati al recupero evasione tributaria.

4. L'ulteriore quota del fondo, incrementata dall'eventuale avanzo risultante a seguito dell'attribuzione ai commi 2 e 3, è erogata al restante personale, coinvolto nell'attività di recupero dell'evasione tributaria, individuato per ciascun esercizio, nell'ambito delle strutture di cui al comma 1, in correlazione al grado di impegno profuso da ciascun dipendente (in analogia al sistema adottato per i progetti speciali), corrispondente allo stesso anno di riferimento delle risorse e in riferimento agli obiettivi correlati al recupero evasione tributaria.

5. Sono applicati i criteri di distribuzione e di riproporzionamento stabiliti dai relativi CCDI per l'attribuzione dei premi correlati alle performance e dell'indennità di risultato dirigenti e PO

6. Per quanto concerne il rapporto tra i presenti incentivi e la retribuzione di risultato si rinvia a quanto disciplinato in sede di contrattazione decentrata integrativa

7. I presenti criteri di distribuzione dei compensi di cui dell'art. 1, comma 1091, della L. 145/2018 sono recepiti nel nuovo regolamento per il potenziamento delle risorse strumentali e per l'incentivazione del personale ex art 1 comma 1091 della legge 145 del 30.12.2018, su cui si è proceduto alla relativa informazione alle OO.SS .

8. Le parti si impegnano dopo il primo anno di applicazione a rivedere, eventualmente, i criteri di coinvolgimento dei dipendenti e i criteri di distribuzione dell'incentivo.

Art. 15 Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale dell'Ente in distacco sindacale si compone:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. L'elemento di garanzia di cui alla precedente lettera b) viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile.
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

18

nu

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and several smaller ones.

TITOLO III: DISTRIBUZIONE RISORSE ANNO 2021

Richiamati:

- la determinazione dirigenziale di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato 2021 n. 8263 del 16/12/2021, che destina a tal fine € 3.235.415,50
- I criteri generali disciplinati ai titoli precedenti

Dato atto che

- le proiezioni per la spesa delle posizioni dirigenziali per l'anno 2021 forniscono una stima di € 2.150.000
- sono accantonate le risorse relative alle posizioni dirigenziali attualmente ricoperte dal Direttore Generale e dal Segretario Generale per € 87.552,60 e dunque non distribuibili

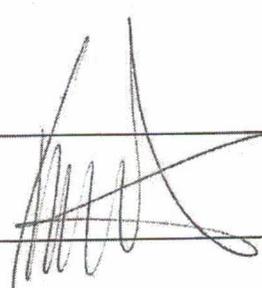
Ai sensi di quanto disposto dal precedente art 7 c. 5, alla retribuzione di risultato dell'anno 2021, sono destinate tutte le risorse residue del fondo 2021, stimate ad oggi, in € 997.863 corrispondenti al 30 % delle risorse disponibili.

Le risorse destinate al risultato finanziano oltre alla retribuzione del risultato correlato all'incarico principale ricoperto, di cui al precedente art 7 anche il finanziamento del risultato per gli incarichi ad interim (art 9) e la differenziazione del premio ai migliori (art 8)

DICHIARAZIONI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

1. L'Amministrazione si impegna, entro il mese di gennaio 2022 alla costituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione previsto dall'art 6 del CCNL 17.12.2020
2. L'Amministrazione si impegna ad inviare alle rappresentanze sindacali la documentazione funzionale alla gestione delle attività di confronto e contrattazione con un termine di almeno 5 giorni dalla data di convocazione degli incontri

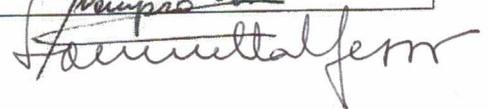
Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente della Delegazione Trattante: Ing. Giacomo Parenti - Direttore Generale	
--	--

RSA e OO.SS. TERRITORIALI

Nominativi	O.S.	Firma
CASSANDRINI FRANCESCA	CSL	Giacomo Parenti
SABRINA G. BACCETTI	DIREL TERRITORIALE	Sabrina G. Baccetti
CARLA DE PONTI	RSA DIREL	Carla De Ponti
VANBI RAIMPIERO	DIREL TERRITORIALE	Raimpiero Vanbi

SAMUEL DAL GESSO FEDIR



--	--	--