

Contratto collettivo decentrato integrativo per il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente del Comune di Sanremo per l'anno 2021

Tra il Comune di Sanremo, nelle persone della delegazione trattante di parte pubblica composta, come da delibera di Giunta Comunale n. 332 del 17.12.2021, da:

- Dott.ssa Stefania Caviglia, Segretario Generale – Presidente

E

e le organizzazioni sindacali così composte:

- OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL: UIL – FEDIR - DIREL

Art. 1

Campo di applicazione, durata e oggetto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dirigente in servizio presso l'Ente, compreso il personale in assegnazione temporanea, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2021 ed ha per oggetto i criteri di riparto delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti in precedenza dall'Ente.

Articolo 2

Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti

1. Le parti danno atto che il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato della dirigenza - costituito dall'Ente sulla base delle vigenti norme contrattuali e nel rispetto dei vincoli di legge - è pari, per il corrente anno 2021, ad € 388.560,94.

Articolo 3

Criteri di ripartizione del Fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Le risorse costituenti il Fondo per l'anno 2021, tenuto conto della misura minima prevista dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono così ripartite:

Anno 2021		
Retribuzione Posizione	77,16%	€ 299.795,57
Retribuzione Risultato	22,84%	€ 88.765,37
Totale	100,00%	€ 388.560,94

Articolo 4

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Peg-Pdp e secondo i principi definiti dalla legge n. 150/2009 e ss.mm.ii.

2. Il valore teorico individuale della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è calcolato dividendo l'importo del Fondo destinato a retribuzione di risultato, escluse le risorse destinate alla retribuzione degli incarichi ad interim e quelle erogate a titolo di retribuzione di risultato per compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, per il numero di dirigenti che abbiano prestato servizio presso l'Ente per almeno 6 mesi continuativi nell'anno di riferimento.

3. La retribuzione di risultato effettivamente spettante ai singoli dirigenti è attribuita secondo le seguenti fasce di valutazione:

Valutazione individuale	Fascia di valutazione e % di distribuzione della quota teorica di base
da 91 a 100	100% dell'indennità prevista
da 66 a 90	80% dell'indennità prevista
da 41 a 65	50% dell'indennità prevista
da 0 a 40	0% dell'indennità prevista

4. La quota di indennità di risultato che residua a seguito del percorso di valutazione dei dirigenti viene destinata a incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno conseguito la valutazione più elevata, secondo quanto di seguito previsto:

- la retribuzione di risultato prevista viene incrementata di una percentuale del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, escluse le risorse destinate alla retribuzione degli incarichi ad interim e quelle erogate a titolo di retribuzione di risultato per compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, per i dirigenti che hanno conseguito la valutazione più elevata;
- il numero dei dirigenti che beneficiano di detto incremento è pari al 20% dei dirigenti in servizio (con arrotondamento all'unità superiore);

- in ogni caso detto incremento non può essere riconosciuto a dirigenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore a 91/100;
- detta maggiorazione è attribuita sulla base dell'ordine di graduatoria dei dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni individuali conseguite da ciascuno di essi nell'anno di riferimento;
- in caso di parità, si terrà conto, come criterio di priorità, della valutazione individuale conseguita nell'anno precedente, ed in caso di ulteriore parità della valutazione individuale relativa all'annualità ancora precedente.

Articolo 5

Sostituzione del dirigente – incarichi ad interim

1. In attuazione dell'art. 58 del CCNL del 17/12/2020, per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente affidati, viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.
2. Nel caso di incarichi plurimi, l'incremento è determinato nella misura del 20% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
3. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 4, comma 3, del presente contratto, essendo garantita una retribuzione di risultato almeno pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.

Art. 6

Correlazione tra retribuzione di risultato e le incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato di cui al comma precedente ai dirigenti che hanno effettuato la prestazione possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come recepite nella contrattazione collettiva nazionale all'art. 60, comma 2 del CCNL 17/12/2020.
2. Le parti concordano che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge possa essere attribuita fino ad un massimo di € 20.000,00 lordi annui; le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente criterio, sono destinate

ad incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti nel medesimo anno in cui si realizzano e sono ripartite in base ai criteri generali di cui al precedente art. 4. È pertanto possibile superare la soglia di € 20.000,00 solo per le somme derivanti da specifiche disposizioni di legge. La correlazione tra retribuzione di risultato e incentivi spettanti derivanti da specifiche disposizioni di legge viene esemplificata come segue:

posto che il risultato ipotetico sia di importo pari a € 15.000,00,

1) se gli incentivi spettanti sono pari a € 10.000,00 al dirigente spetta la corresponsione degli incentivi per € 10.000,00 oltre alla retribuzione di risultato per € 10.000,00, e i restanti € 5.000,00 di risultato, non erogabili, confluiranno nel fondo per il risultato dell'esercizio successivo;

2) se gli incentivi spettanti sono pari a € 20.000,00 al dirigente sono corrisposti i soli incentivi e l'intera retribuzione di risultato confluisce nel fondo;

3) se gli incentivi spettanti sono pari a € 25.000,00 al dirigente spetta comunque la corresponsione degli incentivi nell'importo complessivo di € 25.000,00 e, come previsto al punto due, l'intera retribuzione di risultato confluisce nel fondo.

3. Concorrono alla formazione della retribuzione massima di risultato di cui al comma 2 in via prioritaria le somme derivanti da specifiche disposizioni di legge, nei limiti e nel rispetto delle disposizioni/regolamenti di riferimento.

Art. 7 – Recupero evasione tributi locali

1. Visto l'articolo 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018, in forza del quale *“Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al **trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale**, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. **La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate**, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203,*

convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione», le parti danno atto che:

- per quanto attiene agli aspetti oggetto di contrattazione, il Fondo incentivante verrà così suddiviso:

- ❖ 10% dell'importo potrà essere utilizzato per l'acquisto di apparecchiature tecnologiche funzionali alle attività di recupero evasione o per il potenziamento dell'ufficio tributi;

- ❖ 90% dell'importo sarà destinato al trattamento economico accessorio del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi;

- l'importo destinato al trattamento economico accessorio del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi sarà suddiviso secondo le seguenti percentuali:

- ❖ 10% Dirigente Tributi;

- ❖ 70% personale assegnato al servizio tributi (compresa P.O.);

- ❖ 20% personale non appartenente al servizio tributi ma comunque impiegato, a diverso titolo, nel raggiungimento degli obiettivi del suddetto servizio.

La ripartizione degli incentivi, sulla base dei risultati ottenuti, avverrà tra i soggetti individuati dal Dirigente del servizio tributi con apposita relazione a consuntivo, sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti;

- gli obiettivi del servizio tributi, al raggiungimento dei quali è connessa l'erogazione degli incentivi, sono individuati dal Dirigente con apposito progetto avente ad oggetto il recupero evasione dei tributi locali, il quale confluisce nel PEG. All'interno del medesimo progetto, il Dirigente del servizio tributi individua i diversi e restanti uffici, impiegati nel raggiungimento degli obiettivi, tra i quali sarà ripartito il 20% dell'importo del Fondo, secondo la quota da lui individuata con apposita relazione a consuntivo sulla base del contributo apportato dai dipendenti coinvolti;

- l'erogazione degli incentivi avverrà proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al progetto avente ad oggetto il recupero evasione dei tributi locali.

Sanremo, 31 dicembre 2021

Parte Pubblica
Dott.ssa Stefania Caviglia
Firmato (originale agli atti)

Parte sindacale
OO.SS. Territoriali

UIL firmato (originale agli atti)
FEDIRETS firmato (originale agli atti)
DIREL