CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI FERRARA – TRIENNIO 2021-2023 - PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2021.

Sottoscrizione definitiva

p. l'Amministrazione Comunale

p. le OO.SS.

Firmato digitalmente da:
VITALI NATALE
Firmato il 30/12/2021 17:18
Seriale Certificato: 21414446
Valido dal 21/12/2020 al 21/12/2023
InfoCert Firma Qualificata 2

Fp Cgil _____

Cisl Fp _____

Uil Fpl _____

Dal Gesso Samuel
30.12.2021
16:38:16
GMT+00:00

Fedir _____

Direl _____

Direr _____

RSA Comune di Ferrara

_____

_____

_____

Ferrara, 30 DIC. 2021

Ipotesi di accordo per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Ferrara – Triennio 2021-2023 Economico per l'anno 2021

L'anno 2021 il giorno 17 del mese di dicembre alle ore 9,30 nella Residenza municipale

Tra

La delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Direttore Generale – avv. Sandro Mazzatorta – Presidente

Segretario Generale – dott.ssa Ornella Cavallari

E

la delegazione delle Organizzazioni sindacali composta da

FP Cgil

CISL Fp

UIL Fpl

FEDIRETS – ~~AREA DIREL~~ DIREL (collegata da remoto)

RSU Comune di Ferrara

Visto il CCNL relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali del 17/12/2020;

Vista la certificazione di compatibilità dei costi e della corretta quantificazione del fondo resa dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001;

si conviene e si stipula quanto segue

Articolo 1 – Ambito di applicazione e validità

1.1 Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'articolo 8 del CCNL del 17.12.2020, si applica ai dirigenti assunti dal Comune di Ferrara con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del d. lgs 267/2000.

1.2 Il presente contratto ha durata triennale, per il periodo 2021-2023 e si riferisce alle materie di cui all'art. 45 CCNL.
Il periodo di riferimento è l'anno 2021 per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 45 comma 1 lett. a) CCNL.

1.3 Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo e salvo il caso in cui intervengano norme di legge o contrattuali incompatibili e/o in contrasto con il contenuto dello stesso.

1.4 E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri generali che sovrintendano alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'erogazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente.

1.5 La verifica dell'attuazione del presente contratto avverrà in sede di stipula del successivo contratto oppure a seguito di specifica richiesta di una delle parti firmatarie.

Articolo 2 – Interpretazione autentica

2.1 Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2.2 L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

2.3 L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura prevista dal CCNL per l'approvazione del CCDI.

Articolo 3 - Relazioni sindacali

3.1 Si applicano le disposizioni del CCNL del 17.12.2020 in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione integrativa (art. 45) confronto (art. 5) e informazione (art. 4).

3.2 Si concorda che l'informazione (art. 4) deve essere data nei tempi e nei modi e nei contenuti del CCNL. La trasmissione dei dati avviene mediante inoltro in posta elettronica nelle caselle ufficiali delle OO.SS, di norma entro 7 giorni antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

3.3 Il Confronto (art. 5) si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.

3.4 Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

Articolo 4 – Costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

4.1 Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

4.2 La costituzione del fondo, in quanto atto gestionale, viene adottata annualmente con determinazione del Dirigente del Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione Personale.

4.3 Per l'anno 2021 la consistenza complessiva del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è stata determinata in € 867.744,53 (determinazione n. DD-2021-2617 del 09/11/2021) come da prospetto allegato.

Articolo 5– Criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

5.1 Sono confermati i criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione approvati dalla Giunta Comunale con la delibera n. 2020-6 del 07/01/2020.

5.2 Sono confermati per l'anno 2021 i criteri relativi al sistema di valutazione dei dirigenti risultanti dall'accordo sottoscritto il 6/4/2016 (il verbale di concertazione è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale del 31/5/2016, n.2016-275) ed il 1/3/2018 "Criteri di valutazione della retribuzione di risultato anno 2018" (il verbale di concertazione è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale del 22/5/2018, n. 2018-240). Le valutazioni dei Dirigenti sono affidate al Direttore Generale con il supporto metodologico del Nucleo di Valutazione.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale –art. 30 CCNL 17.12.2020

6.1 Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate (prestazione individuale + raggiungimento obiettivi), è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Il valore medio pro-capite è determinato dall'importo delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, diviso per il numero medio dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.

6.2 La maggiorazione è attribuita al 20% dei dirigenti con valutazione più elevata, con arrotondamento all'unità superiore La maggiorazione è attribuita a ciascun dirigente a condizione che la valutazione complessiva dallo stesso raggiunta sia superiore al 90%. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

a) la valutazione del risultato sul raggiungimento degli obiettivi;

b) anzianità di servizio presso l'Ente.

Articolo 7 – Incarichi ad interim – art. 58 CCNL 17.12.2020

7.1 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 attributo a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

7.2 La previsione di cui al comma precedente trova applicazione per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori a 30 giorni.

7.3 La disciplina del presente articolo si applica con decorrenza dal 01/01/2021.

Articolo 8 – Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica – art. 45 comma 1 lett. g) di cui all' art. 31 CCNL 17.12.2020

8.1 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'Ente, con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, ai sensi dell' art. 31 comma 2, secondo la disciplina di cui ai successivi commi.

8.2 Il differenziale è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 70% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal successivo comma.

8.3 Il differenziale di cui al comma precedente 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 del differenziale originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto l'anno successivo.

8.4 L'onere per il differenziale, a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, trova copertura prioritariamente nelle risorse resesi disponibili, destinate a retribuzione di posizione, in conseguenza del processo di riorganizzazione.

Articolo 9 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 57 comma 2 lettera b) e dall'art. 60 CCNL 17.12.2020

9.1 L'art. 60 comma 2 del CCNL del 17/12/2020 " Onnicomprensività del trattamento economico", stabilisce che *In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, 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.*
Il Regolamento "Incentivi gestione entrate" (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145) approvato dal Comune di Ferrara, prevede che *per il personale avente qualifica dirigenziale l'erogazione dell'incentivo sarà subordinata alla normativa del CCNL.*
Non avendo il CCNL recepito espressamente le disposizioni dell'art. 1 comma 1091 legge 145/2018, i compensi per "Incentivo IMU-TARI" saranno corrisposti solo a seguito di un riscontro positivo condiviso da MEF-Ragioneria dello Stato e Corte dei Conti.

9.2 Le parti danno atto che:

a) per quanto concerne gli onorari recuperati da parti soccombenti di cui all'art. 37 del CCNL del 23/12/1999, nell'ambito dell'attività del Servizio Affari Legali dell'Amministrazione, la corresponsione agli Avvocati del Servizio stesso è regolamentata dalla delibera di G.C. n. 696/103701 del 11/11/2014 che ha approvato il nuovo regolamento per il funzionamento del Servizio Affari Legali adottato anche ai sensi ed ai fini di cui all'art. 9 del D.L. n. 90 del 24/06/2014 convertito nella legge n. 114 del 11/08/2014;

b) l'incentivo per l'attività di recupero dell'evasione fiscale IMU-TARI, art. 1 comma 1091, legge n. 145/2018, è stabilito per un importo pari al 8% del totale dell'incentivo calcolato in base all'accordo sottoscritto per il personale dipendente;

9.3 Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere la retribuzione di risultato, è posto in essere un sistema di contemperamento tra onorari avvocatura, il recupero dell'evasione IMU-TARI e la retribuzione di risultato:

La retribuzione di risultato spettante in base alla valutazione è ridotta come segue:

1. fino a 10.000,00 euro d'incentivo (onorari avvocatura e incentivo recupero IMU-TARI) riduzione dell'15% calcolato sull'importo dell'incentivo stesso;
2. oltre 10.000,00 euro di incentivo (onorari avvocatura e incentivo recupero IMU-TARI) riduzione del 20% calcolato sull'importo dell'incentivo stesso;

9.4 La riduzione della retribuzione di risultato non può comunque eccedere il 30% della retribuzione stessa di risultato.

9.5 Gli importi conseguenti alla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti percettori di onorari avvocatura e incentivo recupero IMU-TARI vengono ridistribuiti proporzionalmente tra i dirigenti che non hanno percepito onorari e incentivi ad altro titolo e abbiano avuto una valutazione pari o superiore al 80%.

9.6 Le somme versate al Comune di Ferrara da altri enti in riferimento agli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Al dirigente che ha reso la prestazione è riconosciuto il 60% a titolo di retribuzione di risultato.

Articolo 10 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

10.1 La retribuzione di posizione è determinata dall'Ente in applicazione del vigente sistema di pesatura. I valori retributivi possono subire variazioni in relazione agli atti organizzativi adottati nel tempo dall'ente.

10.2 La ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato avviene con le seguenti modalità:

- la retribuzione di posizione è finanziata con una quota del 80% delle risorse complessive;

- la retribuzione di risultato è finanziata con una quota del 20% delle risorse complessive elevabile per effetto di somme residue non spese

10.3 Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente contratto. Le eventuali ed ulteriori risorse eccedenti sono destinate ad incrementare, per il medesimo anno, la retribuzione di risultato del fondo.

Articolo 11 – Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero - art. 45 comma 1 lett. f) CCNL 17.12.2020

11.1 Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- dirigenti del Servizio Bilancio e Contabilità e del Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione Personale limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 del mese;
- dirigenti del Settore OO.PP. e Settore Governo del Territorio su base volontaria o a turnazione per attività collegate ad interventi di Protezione civile, la custodia e sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati, le misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre allo sgombero neve;
- dirigente del Settore Affari Istituzionali, con riguardo agli adempimenti elettorali;
- comandante della Polizia Locale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico e di protezione civile;
- dirigente del Settore Cultura e Turismo su base volontaria o a turnazione per la vigilanza, la fruizione e la valorizzazione del patrimonio culturale;

11.2 Oltre ai casi anzidetti e per i servizi concernenti l'istruzione pubblica o per i servizi inerenti igiene sanità e attività assistenziali qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale secondo la gravità e la necessità del caso, può disporre che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Articolo 12 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale – art. 45 comma 1, lett. i) e art. 61 CCNL 17.12.2020

12.1 Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione nelle percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

12.2 L'elemento retributivo di garanzia è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, viene erogato con carattere di fissità e

periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Articolo 13 – Welfare integrativo art. 32 e 45 comma 1 lett. d) CCNL 17.12.2020

13.1 Le parti si impegnano ad istituire apposito tavolo contrattuale, al fine di individuare le tipologie di benefici relativi al welfare integrativo.
13.2 Gli oneri per la concessione dei benefici, sono sostenuti mediante utilizzo di una quota non superiore al 2,5% del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, fermo restando la quota percentuale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del presente accordo.

Articolo 14 – Organismo paritetico per l'innovazione

14.1 L'Organismo paritetico per l'innovazione previsto dall'art. 6 del CCNL del 17.12.2020 sarà costituito entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Articolo 15 – Risoluzione anticipata e consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale

15.1 Per agevolare e programmare il ricambio generazionale del personale dirigenziale dell'ente, il Comune o il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione anticipata e consensuale del rapporto di lavoro che, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dalla delibera di Giunta comunale del 5 maggio 2009 n. 36 avente ad oggetto "Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per il personale dirigenziale – condizioni, requisiti e limiti", così come integrata dalla delibera di G.C. n. 4/96932 del 29 novembre 2011.

15.2 Per quanto non espressamente previsto dalla delibera di Giunta comunale del 5 maggio 2009, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL Area della dirigenza del 23/12/1999 e del 22/02/2006.

l'Amministrazione Comunale

Il Presidente _____

Il Segretario generale _____

le OO.SS.

FP Cgil _____

CISL Fp _____

UIL Fpl _____

FEDIRETS – SAMUEL DAL GESSO

AREA DIREL ___ *firmato digitalmente da remoto*

DIREL

RSU Comune di Ferrara

COMUNE DI FERRARA

FINANZIAMENTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE- ANNO 2021 -

ART. 57 DEL CCNL 2016-2018 DEL 17/12/2020

DESCRIZIONE	IMPORTO	IMPORTO TOTALE
Unico importo annuale (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL del 17/12/2020 - risorse certe e stabili anno 2020 certificate dagli organi di controllo	800.341,83	
Unico importo annuale (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL del 17/12/2020 - incremento delle risorse previste dall'art. 56 comma 1 (1,53% del monte salari 2015)	33.510,40	
Unico importo annuale (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL del 17/12/2020 - RIA del personale cessato nell'anno 2020	1.392,30	**835.244,53**
Retribuzione individuale anzianità (art. 57 comma 2 lett. c) CCNL 2016/2018 - dal 2021		0,00
TOTALE RISORSE STABILI		**835.244,53**
RISORSE VARIABILI		
Onorari Avvocatura - Spese compensate (art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018		9.500,00
Onorari Avvocatura - Spese rimborsate (art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018		17.000,00
Incentivi recupero IMU-TARI (ART. 1 COMMA 1091 L. 145/20189 (art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018		6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		**32.500,00**
TOTALE FONDO ANNO 2021		**867.744,53**

Ipotesi di accordo per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Ferrara – Triennio 2021-2023 Economico per l'anno 2021

L'anno 2021 il giorno 17 del mese di dicembre alle ore 9,30 nella Residenza municipale

Tra

La delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Direttore Generale – avv. Sandro Mazzatorta – Presidente

Segretario Generale – dott.ssa Ornella Cavallari

E

la delegazione delle Organizzazioni sindacali composta da

FP Cgil

CISL Fp

UIL Fpl

FEDIRETS – SEZ. FEDIR [redacted] (collegata da remoto)

RSU Comune di Ferrara

Visto il CCNL relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali del 17/12/2020;

Vista la certificazione di compatibilità dei costi e della corretta quantificazione del fondo resa dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001;

si conviene e si stipula quanto segue

Articolo 1 – Ambito di applicazione e validità

1.1 Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'articolo 8 del CCNL del 17.12.2020, si applica ai dirigenti assunti dal Comune di Ferrara con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del d. lgs 267/2000.

1.2 Il presente contratto ha durata triennale, per il periodo 2021-2023 e si riferisce alle materie di cui all'art. 45 CCNL.
Il periodo di riferimento è l'anno 2021 per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 45 comma 1 lett. a) CCNL.

1.3 Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo e salvo il caso in cui intervengano norme di legge o contrattuali incompatibili e/o in contrasto con il contenuto dello stesso.

1.4 E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri generali che sovrintendano alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'erogazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente.

1.5 La verifica dell'attuazione del presente contratto avverrà in sede di stipula del successivo contratto oppure a seguito di specifica richiesta di una delle parti firmatarie.

Articolo 2 – Interpretazione autentica

2.1 Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2.2 L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

2.3 L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura prevista dal CCNL per l'approvazione del CCDI.

Articolo 3 - Relazioni sindacali

3.1 Si applicano le disposizioni del CCNL del 17.12.2020 in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione integrativa (art. 45) confronto (art. 5) e informazione (art. 4).

3.2 Si concorda che l'informazione (art. 4) deve essere data nei tempi e nei modi e nei contenuti del CCNL. La trasmissione dei dati avviene mediante inoltro in posta elettronica nelle caselle ufficiali delle OO.SS, di norma entro 7 giorni antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

3.3 Il Confronto (art. 5) si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.

3.4 Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

Articolo 4 – Costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

4.1 Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

4.2 La costituzione del fondo, in quanto atto gestionale, viene adottata annualmente con determinazione del Dirigente del Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione Personale.

4.3 Per l'anno 2021 la consistenza complessiva del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è stata determinata in € 867.744,53 (determinazione n. DD-2021-2617 del 09/11/2021) come da prospetto allegato.

Articolo 5– Criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

5.1 Sono confermati i criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione approvati dalla Giunta Comunale con la delibera n. 2020-6 del 07/01/2020.

5.2 Sono confermati per l'anno 2021 i criteri relativi al sistema di valutazione dei dirigenti risultanti dall'accordo sottoscritto il 6/4/2016 (il verbale di concertazione è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale del 31/5/2016, n.2016-275) ed il 1/3/2018 "Criteri di valutazione della retribuzione di risultato anno 2018" (il verbale di concertazione è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale del 22/5/2018, n. 2018-240). Le valutazioni dei Dirigenti sono affidate al Direttore Generale con il supporto metodologico del Nucleo di Valutazione.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale –art. 30 CCNL 17.12.2020

6.1 Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate (prestazione individuale + raggiungimento obiettivi), è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Il valore medio pro-capite è determinato dall'importo delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, diviso per il numero medio dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento.

6.2 La maggiorazione è attribuita al 20% dei dirigenti con valutazione più elevata, con arrotondamento all'unità superiore La maggiorazione è attribuita a ciascun dirigente a condizione che la valutazione complessiva dallo stesso raggiunta sia superiore al 90%. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

a) la valutazione del risultato sul raggiungimento degli obiettivi;

b) anzianità di servizio presso l'Ente.

Articolo 7 – Incarichi ad interim – art. 58 CCNL 17.12.2020

7.1 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 attributo a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

7.2 La previsione di cui al comma precedente trova applicazione per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori a 30 giorni.

7.3 La disciplina del presente articolo si applica con decorrenza dal 01/01/2021.

Articolo 8 – Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica – art. 45 comma 1 lett. g) di cui all' art. 31 CCNL 17.12.2020

8.1 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'Ente, con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, ai sensi dell' art. 31 comma 2, secondo la disciplina di cui ai successivi commi.

8.2 Il differenziale è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 70% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal successivo comma.

8.3 Il differenziale di cui al comma precedente 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 del differenziale originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto l'anno successivo.

8.4 L'onere per il differenziale, a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, trova copertura prioritariamente nelle risorse resesi disponibili, destinate a retribuzione di posizione, in conseguenza del processo di riorganizzazione.

Articolo 9 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 57 comma 2 lettera b) e dall'art. 60 CCNL 17.12.2020

9.1 L'art. 60 comma 2 del CCNL del 17/12/2020 " Onnicomprensività del trattamento economico", stabilisce che *In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, 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.*
Il Regolamento "Incentivi gestione entrate" (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145) approvato dal Comune di Ferrara, prevede che *per il personale avente qualifica dirigenziale l'erogazione dell'incentivo sarà subordinata alla normativa del CCNL.*
Non avendo il CCNL recepito espressamente le disposizioni dell'art. 1 comma 1091 legge 145/2018, i compensi per "Incentivo IMU-TARI" saranno corrisposti solo a seguito di un riscontro positivo condiviso da MEF-Ragioneria dello Stato e Corte dei Conti.

9.2 Le parti danno atto che:

a) per quanto concerne gli onorari recuperati da parti soccombenti di cui all'art. 37 del CCNL del 23/12/1999, nell'ambito dell'attività del Servizio Affari Legali dell'Amministrazione, la corresponsione agli Avvocati del Servizio stesso è regolamentata dalla delibera di G.C. n. 696/103701 del 11/11/2014 che ha approvato il nuovo regolamento per il funzionamento del Servizio Affari Legali adottato anche ai sensi ed ai fini di cui all'art. 9 del D.L. n. 90 del 24/06/2014 convertito nella legge n. 114 del 11/08/2014;

b) l'incentivo per l'attività di recupero dell'evasione fiscale IMU-TARI, art. 1 comma 1091, legge n. 145/2018, è stabilito per un importo pari al 8% del totale dell'incentivo calcolato in base all'accordo sottoscritto per il personale dipendente;

9.3 Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere la retribuzione di risultato, è posto in essere un sistema di contemperamento tra onorari avvocatura, il recupero dell'evasione IMU-TARI e la retribuzione di risultato:

La retribuzione di risultato spettante in base alla valutazione è ridotta come segue:

1. fino a 10.000,00 euro d'incentivo (onorari avvocatura e incentivo recupero IMU-TARI) riduzione dell'15% calcolato sull'importo dell'incentivo stesso;
2. oltre 10.000,00 euro di incentivo (onorari avvocatura e incentivo recupero IMU-TARI) riduzione del 20% calcolato sull'importo dell'incentivo stesso;

9.4 La riduzione della retribuzione di risultato non può comunque eccedere il 30% della retribuzione stessa di risultato.

9.5 Gli importi conseguenti alla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti percettori di onorari avvocatura e incentivo recupero IMU-TARI vengono ridistribuiti proporzionalmente tra i dirigenti che non hanno percepito onorari e incentivi ad altro titolo e abbiano avuto una valutazione pari o superiore al 80%.

9.6 Le somme versate al Comune di Ferrara da altri enti in riferimento agli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Al dirigente che ha reso la prestazione è riconosciuto il 60% a titolo di retribuzione di risultato.

Articolo 10 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

10.1 La retribuzione di posizione è determinata dall'Ente in applicazione del vigente sistema di pesatura. I valori retributivi possono subire variazioni in relazione agli atti organizzativi adottati nel tempo dall'ente.

10.2 La ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato avviene con le seguenti modalità:

- la retribuzione di posizione è finanziata con una quota del 80% delle risorse complessive;

- la retribuzione di risultato è finanziata con una quota del 20% delle risorse complessive elevabile per effetto di somme residue non spese

10.3 Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente contratto. Le eventuali ed ulteriori risorse eccedenti sono destinate ad incrementare, per il medesimo anno, la retribuzione di risultato del fondo.

Articolo 11 – Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero - art. 45 comma 1 lett. f) CCNL 17.12.2020

11.1 Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- dirigenti del Servizio Bilancio e Contabilità e del Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione Personale limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 del mese;
- dirigenti del Settore OO.PP. e Settore Governo del Territorio su base volontaria o a turnazione per attività collegate ad interventi di Protezione civile, la custodia e sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati, le misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre allo sgombero neve;
- dirigente del Settore Affari Istituzionali, con riguardo agli adempimenti elettorali;
- comandante della Polizia Locale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico e di protezione civile;
- dirigente del Settore Cultura e Turismo su base volontaria o a turnazione per la vigilanza, la fruizione e la valorizzazione del patrimonio culturale;

11.2 Oltre ai casi anzidetti e per i servizi concernenti l'istruzione pubblica o per i servizi inerenti igiene sanità e attività assistenziali qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale secondo la gravità e la necessità del caso, può disporre che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Articolo 12 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale – art. 45 comma 1, lett. i) e art. 61 CCNL 17.12.2020

12.1 Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione nelle percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

12.2 L'elemento retributivo di garanzia è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, viene erogato con carattere di fissità e

periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Articolo 13 – Welfare integrativo art. 32 e 45 comma 1 lett. d) CCNL 17.12.2020

13.1 Le parti si impegnano ad istituire apposito tavolo contrattuale, al fine di individuare le tipologie di benefici relativi al welfare integrativo.
13.2 Gli oneri per la concessione dei benefici, sono sostenuti mediante utilizzo di una quota non superiore al 2,5% del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, fermo restando la quota percentuale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del presente accordo.

Articolo 14 – Organismo paritetico per l'innovazione

14.1 L'Organismo paritetico per l'innovazione previsto dall'art. 6 del CCNL del 17.12.2020 sarà costituito entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Articolo 15 – Risoluzione anticipata e consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale

15.1 Per agevolare e programmare il ricambio generazionale del personale dirigenziale dell'ente, il Comune o il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione anticipata e consensuale del rapporto di lavoro che, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dalla delibera di Giunta comunale del 5 maggio 2009 n. 36 avente ad oggetto "Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per il personale dirigenziale – condizioni, requisiti e limiti", così come integrata dalla delibera di G.C. n. 4/96932 del 29 novembre 2011.

15.2 Per quanto non espressamente previsto dalla delibera di Giunta comunale del 5 maggio 2009, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL Area della dirigenza del 23/12/1999 e del 22/02/2006.

l'Amministrazione Comunale

Il Presidente _____

Il Segretario generale _____

le OO.SS.

FP Cgil _____

CISL Fp _____

UIL Fpl _____

FEDIRETS – 1E2. FEDIR

[redacted] *firmato digitalmente da remoto*

RSU Comune di Ferrara

COMUNE DI FERRARA

FINANZIAMENTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE- ANNO 2021 -

ART. 57 DEL CCNL 2016-2018 DEL 17/12/2020

DESCRIZIONE	IMPORTO	IMPORTO TOTALE
Unico importo annuale (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL del 17/12/2020 - risorse certe e stabili anno 2020 certificate dagli organi di controllo	800.341,83	
Unico importo annuale (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL del 17/12/2020 - incremento delle risorse previste dall'art. 56 comma 1 (1,53% del monte salari 2015)	33.510,40	
Unico importo annuale (art. 57 comma 2 lett. a) CCNL del 17/12/2020 - RIA del personale cessato nell'anno 2020	1.392,30	**835.244,53**
Retribuzione individuale anzianità (art. 57 comma 2 lett. c) CCNL 2016/2018 - dal 2021		0,00
TOTALE RISORSE STABILI		**835.244,53**
RISORSE VARIABILI		
Onorari Avvocatura - Spese compensate (art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018		9.500,00
Onorari Avvocatura - Spese rimborsate (art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018		17.000,00
Incentivi recupero IMU-TARI (ART. 1 COMMA 1091 L. 145/20189 (art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018		6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		**32.500,00**
TOTALE FONDO ANNO 2021		**867.744,53**