



Comune di Pisa

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE
DEL COMUNE DI PISA
RELATIVO ALL'ANNO
2021-2023.**

- Preso atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 146 del 24/06/2021 ha dato le direttive per la stipula del contratto decentrato integrativo d' Ente per il personale dirigente anno 2021
- Visto il parere dei revisori dei conti n 25 del 16/12/2021 ;
- Vista la delibera di giunta n. 339 del 23/12/2021 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo personale dirigente anno 2021

In data 27/12/2021 sottoscrivono il contratto decentrato integrativo 2021 del personale dirigente.

Per la parte pubblica sottoscrive il contratto decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale 2021

Presidente Segretario Generale: Dr. Marco Mordacci : Firmato

Vice-Segretario: Dr. Alessandro Balducci : Firmato

Per la parte sindacale sottoscrivono l' intesa 2021

Rsa DIREL Comune di Pisa:

Dott.ssa Laura Tanini Firmato

Dott. Giuseppe Bacciardi Firmato

SOMMARIO

TITOLO I – Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 – Campo di applicazione

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

TITOLO II – Relazioni Sindacali

Art. 3 – Sistema delle Relazioni Sindacali

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 - Contrattazione integrativa decentrata materie

TITOLO III – Istituti Normativi

Art. 8 -Orario di lavoro

Art. 9 - Personale esonerato dallo sciopero

Art.10 – Diritto all'incarico dirigenziale

Art.11– Linee guida generali in materia di formazione

TITOLO IV – Istituti Economici

Art. 12 - Criteri 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

Art.13 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Art. 14 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 del CCNL 12/12/2020)

Art 15 - Incarichi ad interim

Art 16 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

Art. 17 - 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. 18 – Welfare aziendale (art. 45 comma 1, lett. d)

Art. 19 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

Art. 20 - Clausole finali.

TITOLO I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione.

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato del Comune di Pisa con qualifica dirigenziale .
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d. lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al d.lgs. n. 267 del 2000.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

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

(Arts. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, per la parte giuridica.
2. La durata per la parte giuridica è triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione delle Parti e comunque conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
4. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e 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. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguitamento delle finalità istituzionali
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemporaneamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
4. si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
5. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Area si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
6. 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; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
7. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 17.12.2020
8. La contrattazione integrativa è sostituita da confronto nell'ipotesi di cui all'art. 45, comma 4 del CCNL.

ART. 4 Informazione

(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 44 e 45, del CCNL del 17/12/2020, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del presente CCNL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del ccnl , i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate ed inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL .

ART. 5 Confronto

(art 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL , di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate agli artt.44, del CCNL:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;

g) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45 comma 4 del CCNL 17.12.2020

4. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti.

Art. 6 Organismo paritetico per l'Innovazione

(art. 6 del CCNL 17.12.2020)

Per quanto concerne l'organismo paritetico si rimanda all'art. 6 del CCNL del 17/12/2020

Art. 7 Contrattazione integrativa decentrata materie

(art. 45 del CCNL 17.12.2020)

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) 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, nel rispetto dell'art. 57;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30;
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel 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;
- e) i 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, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, è quella di cui al comma 1, lettera f).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).

Titolo III

Istituti Normativi

Art. 8 Orario di lavoro

(art 13 CCNL 17/12/2020)

I dirigenti, assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

I dirigenti non sono vincolati ad un orario minimo di servizio giornaliero tranne che ai fini del diritto di corresponsione dei buoni sostitutivi del servizio mensa (buoni pasto).

Art. 9 Personale esonerato dallo sciopero

(art 45 lett. f. CCNL 17/12/2020)

Ai sensi della Legge 146/1990, successive modifiche e alle disposizioni vigenti secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti responsabili della protezione civile comunale e delle Direzioni competenti in materia di lavori pubblici per le 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 idro-geologico e sismico;
- Dirigente della Direzione competente in materia di servizi elettorali con riguardo agli adempimenti elettorali;
- Comandante della Polizia Municipale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- Dirigente della Direzione competente in materia di risorse umane e servizio finanziario limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 5 ed il 20 di ogni mese20 di ogni mese;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle sole circostanze in cui l'esercizio di sciopero pregiudichi la continuità delle prestazioni relative.

Art. 10 Diritto all'incarico dirigenziale

(art 48 CCNL 17/12/2020)

Per quanto riguarda il diritto all'incarico dirigenziale si fa riferimento alla disciplina dall'Art. 48 del CCNL 17/12/2020

Art. 11 Linee guida generali in materia di formazione

Per quanto concerne la formazione si fa rinvio all'art. 51 del CCNL 17/12/2020

Titolo IV

Istituti Economici

Art. 12 Criteri 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

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

Per l'anno 2021 la percentuale di ripartizione tra posizione e risultato è :

75% posizione

25% risultato

Per gli anni successivi sarà oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 45 comma 1 lett. b)

Art. 13 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1 lett. b) del CCNL 17/12/2020

La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà a seguito di valutazione e sarà rapportata alla percentuale di risultato raggiunto secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance .

Art. 14 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, 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, la percentuale è ridotta al 20% se si verificano le condizioni di cui al comma 5 dell'art. 30 del CCNL 17/12/2020.

2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato;

3. Ad una percentuale del 10% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore _è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, secondo l'ordine di graduatoria decrescente, in base alle valutazioni della performance individuata nell'anno.

5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;

b) non aver mai conseguito la maggiorazione;

c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;

6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo successivamente all'approvazione della relazione della performance.

7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

La disciplina di cui al presente articolo decorre a far data dal 01/01/2021

Art.15 - 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, affidati conformemente all'ordinamento dell' ente con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La determinazione della misura effettiva delle retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi specificatamente assegnati per il periodo di durata dell'incarico
3. Nel casi di incarichi ad interim plurimi, il valore economico è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale sostituita.

La disciplina di cui al presente articolo decorre a far data dal 01/01/2021

Art. 16 - 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, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore; secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. 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 90% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

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.

Nel caso in cui sia attribuito un ulteriore incarico con retribuzione di posizione ancora inferiore, si prende a riferimento il penultimo incarico per i tre anni della salvaguardia.

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 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incipienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al

finanziamento della 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. 17 - 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.

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.

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. La corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura.

Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:

- nessuna detrazione sull'indennità di risultato per incentivi inferiori a euro 3.000,00;
- detrazione del 50% sull'indennità di risultato per incentivi compresi da euro 3.000,01 a 10.000,00;
- detrazione del 65% sull'indennità di risultato per incentivi compresi da euro 10.000,01 a 15.000,00;
- detrazione del 90% sull'indennità di risultato per incentivi pari o superiori a euro 15.000,01.

4. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando il criterio di cassa.

5. La distribuzione dell'economie di risultato che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avviene a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico rapportata alla percentuale del risultato raggiunto (valutazione) se tali economie non sono necessarie per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art 16 di questo cdi.

ART. 18 - WELFARE AZIENDALE

(Art. 45, comma 1, lett. d)

1. L'art. 32 del CCNL prevede la possibilità della definizione, in sede di contrattazione integrativa di cui al presente atto, di criteri per la formulazione di welfare integrativo con individuazione delle tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Le Parti del presente contratto si riservano al momento 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. 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 possono essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL per welfare integrativo anche a scopo di accantonamento di futuri impieghi.

Art. 19 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

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, nella percentuale pari al 90% 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. Il trattamento 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.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo si applica, presso l'Ente, dalla data di sottoscrizione del presente contratto

Art. 20 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto 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 precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Dichiarazioni congiunte:

1. La disciplina prevista dall'art 14 che presenta carattere innovativo sarà oggetto di monitoraggio e di eventuale revisione degli effetti.
2. La disciplina per l'erogazione dei buoni pasto ai dirigenti sarà stabilita successivamente tenendo conto della specificità delle prestazioni dirigenziali.
Tali analisi verrà effettuata dall'Ente entro il 31/01/2022

Dichiarazione RSA- Direl Comune di Pisa:

La parte sindacale con riferimento all'art. 12 del contratto integrativo ritiene necessario che per l'anno 2022 la ripartizione tra posizione e risultato veda un incremento della percentuale

assegnata alla posizione, ai fini dell'incremento del valore delle fasce di graduazione delle posizioni dirigenziali o che, comunque, invariate le percentuali della posizione e del risultato, venga aumentato il valore delle fasce di graduazione delle posizioni dirigenziali.

Allegati 1

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	
Art. 57 CCNL 2016-2018 - Anno 2021	
– PROSPETTO RISORSE STABILI E VARIABILI –	
Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno	664.049,88
RIA personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	0,00
Totale risorse stabili annualità pregresse	664.049,88
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art.56 ccnl)	20.553,06
Totale risorse stabili	684.602,94
Risorse previste da disposizioni di legge (art. 57, c. 2, lett.b) quali:	
Art. 43 Legge 449/47, di cui all'art. 24, c. 3, del D. Lgs.165/2001	
- Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h))	
Risorse autonomamente stanziate dall'Ente per scelte organizzative e gestionali (art. 57 c. 2 lett e)	
Risorse variabili complessive annue	0,00
Totale complessivo fondo	684.602,94
riduzione 2^ quota di 4 a seguito ispezione mef	57.541,98
risorse a disposizione	627.060,96