



Comune di Empoli

Città Metropolitana di Firenze

**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
Parte Normativa 2016-2018
e parte Economica 2021
Personale non dirigente**

Anno 2021

Il giorno 27 Dicembre 2021 alle ore 12,00 nella sede del Comune di Empoli ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2016-2018 (a contenuto normativo) e al contratto parte economica anno 2021 per il personale non dirigente, tra

La Delegazione di parte pubblica del Comune di Empoli rappresentata da:

- | | |
|---|-------------------------|
| - Segretario Generale | Dott.ssa Rita Ciardelli |
| - Dirigente Servizio Gestione del Personale | Dott.ssa Cristina Buti |

La Delegazione delle rappresentanze sindacali unitarie composta da:

- | | |
|----------------------|------------------|
| - Bini Marcello | - presidente RSU |
| - Campatelli Roberto | - componente RSU |
| - Giubbolini Silvia | - componente RSU |
| - Lodico Michele | - componente RSU |
| - Rossi Marina | - componente RSU |
| - Spera Patrizia | - componente RSU |
| - Scarselli Filippo | - componente RSU |

e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- | | |
|-------------------------|-----------|
| - _____ | - CISL FP |
| - _____ | - UIL FP |
| - <u>GIOVANNI IORIO</u> | - CGIL FP |

Le parti negoziali

- Visti gli artt. 40 e 40-bis del D Lgs n. 165/2001;
- Visto l'art. 8 del CCNL 21/05/2018;
- Viste la determinazione n. 1528 del 13/12/2020 e la deliberazione della Giunta Comunale n. 240 del 15/12/2021 con le quali è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del comparto dell'Ente per l'anno 2021;

Premesso che:

- In data 17/12/2021 è stata sottoscritta la pre-intesa tra la Delegazione di parte pubblica e le OO.SS.
- Il Collegio dei Revisori in data 20/12/2021 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettivi integrativa con i vincoli di Bilancio ai sensi degli articoli 40 comma 3-sexies e 40 bis comma 1 del D. Lgs 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo per l'anno 2021;
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 250 del 22/12/2021, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo;

Al termine dell'incontro hanno sottoscritto il presente contratto:

Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 – Ambito di applicazione.....	3
Art. 2 – Durata, decorrenza ed efficacia	3
Art. 3 – Interpretazione autentica.....	3
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO	3
Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	3
Art. 5 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	4
Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità.....	4
Art. 7 – Incentivi per il potenziamento delle attività di contrasto dell’evasione tributaria.....	4
Art. 8 – Norme di salvaguardia.....	5

NR

JD

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e parziale.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
3. Con la sottoscrizione del presente CCDI sono abrogate le disposizioni dei precedenti CCDI incompatibili con lo stesso.

Art. 2 – Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il contratto decentrato integrativo, per la parte normativa, ha durata triennale (2016-2018) e validità dal giorno successivo alla sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti.
2. Il presente accordo conserva la sua validità fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto.

Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione delle clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale richiesta di incontro, che deve tenersi entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili sono determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018:
 - Progressioni economiche in essere

RR

RR

- Indennità di comparto
 - Quota dell'indennità riconosciuta al personale educativo degli asili nido
 - Indennità in favore del personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa
3. Le risorse annualmente disponibili, al netto di quelle previste al comma 1 del citato articolo 68, sono destinate al finanziamento degli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018. Le risorse eventualmente destinate a nuove progressioni economiche devono essere finanziate con risorse stabili.

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti danno atto che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018, è destinata ad incentivare, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere presso l'Ente, la performance individuale e organizzativa, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 68 comma 3 del 21/05/2018
2. I compensi destinati a incentivare la performance individuale e organizzativa possono essere corrisposti soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione.

Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti danno atto che nel 2020 sono stati contrattati i criteri generali relativi all'indennità di cui al presente articolo, ed inseriti nel "Regolamento Specifiche Responsabilità" allegato al CCDI 2020.
2. Le parti danno atto altresì che le risorse, già contrattate nel CDI 2019, destinate e necessarie a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, erano quantizzate in € 50.000,00. Tale quantizzazione si conferma per l'anno 2021. Tuttavia la conclusione delle procedure per l'attivazione dei criteri differenziati inseriti nel Regolamento è avvenuta nel corso del 2021, producendo economie per € 9.000,00. Le parti concordano, pertanto, sulla destinazione 2021 dei risparmi, che saranno destinati alle somme da distribuire per la performance.

Art. 7 – Incentivi per il potenziamento delle attività di contrasto dell'evasione tributaria

1. Le parti danno atto che, in esito agli incontri avvenuti con la R.S.U, sono stati contrattati i criteri generali relativi agli incentivi per le funzioni tecniche, e sono inseriti nell'allegato B "Regolamento per la disciplina del potenziamento delle attività di contrasto dell'evasione tributaria - articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 251 del 22/12/2021.



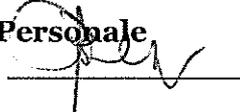
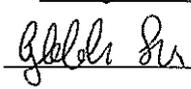
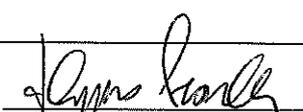
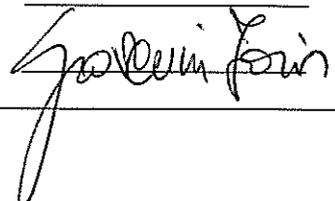
2. Le parti concordano sulla opportunità di inserire forme di correlazione tra tali incentivi e i compensi legati alla performance o alla retribuzione di risultato, da valutare nel corso del 2022, primo anno di applicazione.

Art. 8 – Norme di salvaguardia

1. Tenuto conto che la quantificazione delle singole componenti in cui si articolano le diverse forme di utilizzo delle risorse è stata fatta in chiave previsionale, e quindi suscettibile di possibili variazioni, le parti concordano che eventuali scostamenti in negativo troveranno compensazione fra le voci stesse.
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, oltre alle eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario, andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.

ALLEGATO A: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

ALLEGATO B: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITA' DI CONTRASTO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA – ARTICOLO 1, COMMA 1091, LEGGE 30 DICEMBRE 2018, N. 145

Delegazione Pubblica	Delegazione OO.SS.
Segretario Generale Dott.ssa Rita Ciardelli 	Presidente RSU Marcello Bini 
Dirigente Servizio Personale Dott.ssa Cristina Buti 	Componenti RSU Roberto Campatelli  Silvia Giubbolini  Michele Lodico _____ Marina Rossi  Patrizia Spera _____ Filippo Scarselli 
	Rappresentanti OO.SS Territoriali CILS FP _____ UIL FP _____ CGIL FP 

Dichiarazione a verbale n. 1

Le scriventi OO.SS. firmatarie della presente preintesa ritengono opportuno di inserire nella Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, la previsione della copertura dei posti vacanti secondo le percentuali e procedure comparative previste dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, convertito con legge 113/2021 in tema di Progressioni Verticali.

Quanto sopra al fine di valorizzare le professionalità interne presenti nell'ente.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le scriventi OO.SS. firmatarie della presente preintesa riterrebbero opportuno, relativamente alla copertura dei posti previsti nella Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, attivare prioritariamente procedure di mobilità interna.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le scriventi OO.SS. firmatarie della presente preintesa, ravvisano la necessità che nella predisposizione del PIAO, sia inserita la possibilità di avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa per coloro i quali si trovino in reali situazioni di necessità (lavoratori dipendenti genitori di figli minori in caso di quarantena del figlio o di sospensione dell'attività didattica in presenza, lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, ecc). Tale possibilità dovrebbe essere prevista in aggiunta alla percentuale indicata dall'amministrazione per l'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile.

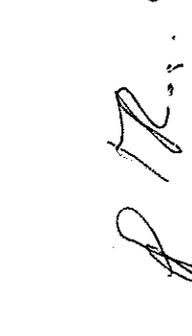
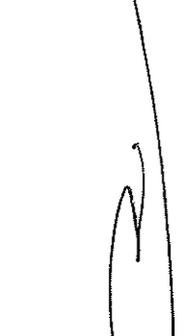
Destinazione Fondo Risorse Decentrate anno 2021

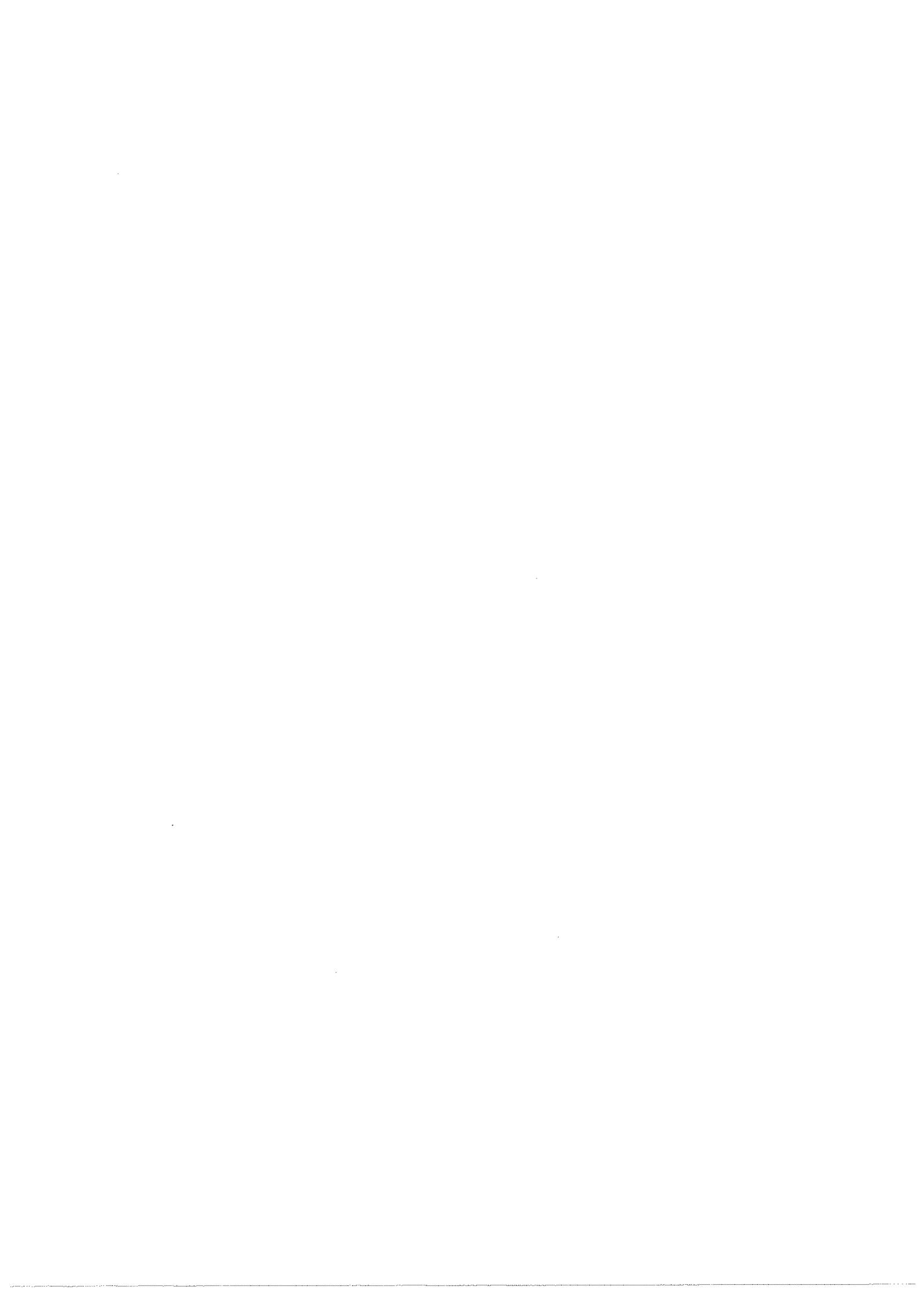
DESCRIZIONE	Importi già contrattati		Importi totali
	Importi già contrattati	importi contrattati CDI 2020	
Indi di comparto	86.500,00		86.500,00
Prog. Orizz	303.000,00	37.000,00	340.000,00
Indennità di funzione VIII	775,00		775,00
Attività personale educativo	8.850,00		8.850,00
Attività personale educativo	7.000,00		7.000,00
Indennità di Turno	7.000,00		7.000,00
Indennità condizioni lavo (ex rischio, disagio, nann. valor)	35.000,00		35.000,00
Indennità specifiche resp. Cat. B, C, D,	41.000,00		41.000,00
Ind. Resp. particolari categorie	6.000,00		6.000,00
Produttività in quota risorse fisse		63.248,33	63.248,33
Totale destinazioni incidenti su parte stabile	495.125,00	100.248,33	595.373,33
Produttività in quota risorse variabili		51.141,51	51.141,51
INCENTIVO SU FONDO EUROPEO PER SUBENTRO IN /	3.400,00		3.400,00
Incentivi funzioni tecniche			
Totale destinazioni incidenti su parte variabile	3.400,00	51.141,51	54.541,51
Totale fondo	498.525,00	151.389,84	649.914,84

Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2021

DESCRIZIONE	Totale	Unione		solo Comune
		pm	sociale e altro	
Risorse fisse	755.882,00			
RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017	13.897,00			
ALTRE DECURTAZIONE DEL FONDO - Quota alle professionalità ceduta a Unione	741.985,00	153.764,97	12.389,70	575.850,33
RISORSE STABILI 2017 (AL NETTO A.P. UNIONE)	36.000,00			36.000,00
DECURTAZIONE PER FO	705.985,00	153.764,97	12.389,70	539.830,33
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART 67 C.1 CCNL 16-18)				
(*) QUOTA 83,2 PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2015 (ART 67 C.2 LETT a)	18.387,00	2.579,00	333,00	15.475,00
(*) DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART 67 C.2 LETT b)	17.668,00	2.514,00	329,00	14.825,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2017 (ART 67 C.2 LETT. g)	7.632,00			7.632,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2018 (ART 67 C.2 LETT. g)	6.700,00			6.700,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2019 (ART 67 C.2 LETT. g)	7.025,00			7.025,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2020 (ART 67 C.2 LETT. g)	3.888,00			3.888,00
Totale risorse fisse	767.283,00	158.857,97	13.051,70	595.373,33
Risorse variabili				
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67 c.4 CCNL 16-18)	72.085,00	-8.630,51	-1.227,46	62.227,03
FRAZIONE RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2020 (ART 67 C.2 LETT)	2.744,00			2.744,00
DECURTAZIONE RIALLINEAMENTO IMPORTO LIMITE 23 C.2 ANNO 2016	-67.607,00			67.607,00
APPLICAZIONE ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019	16.433,00			16.433,00
INCENTIVO SU FONDO EUROPEO PER SUBENTRO IN ANPR	3.400,00			3.400,00
RISP DA STRAORD ACCERT A CONSUNT (ART. 14 C.1 CCNL 98-01)	22.606,43			22.606,43
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE	14.738,05			14.738,05
(*) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (non soggette a limite)				
Totale risorse variabili	64.399,48	8.630,51	1.227,46	54.541,51
TOTALE	831.682,48	167.488,48	14.279,16	649.914,84



Regolamento per la disciplina del potenziamento delle attività di contrasto dell'evasione tributaria - articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145

Articolo 1

Oggetto del regolamento

1. *Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate tributarie e disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente impiegato nell'attività di accertamento finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di contrasto dell'evasione tributaria.*

Articolo 2

Attività di accertamento

1. *L'attività di accertamento di cui all'articolo 1 comprende tutte le azioni finalizzate al recupero dell'evasione in materia di IMU e Tari, ovvero al controllo e recupero delle omissioni rispetto agli obblighi dichiarativi e di versamento. Vi sono comprese, a titolo esemplificativo, le attività di implementazione e bonifica delle banche dati, l'emissione di avvisi di accertamento, la relativa notifica, l'assistenza ai contribuenti in front office, le attività di analisi e definizione delle istanze formulate dai contribuenti, le attività di riscontro e rendicontazione delle riscossioni, di sollecito e tutte quelle finalizzate al recupero coattivo.*
2. *L'attività di accertamento di cui all'articolo 1 include anche le azioni connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del D. L. 203/2005.*
3. *Il regolamento non trova applicazione per le attività di accertamento affidate in concessione.*

Articolo 3

Soggetti destinatari

1. *I soggetti destinatari del presente regolamento sono:*
 - a. *relativamente alla componente destinata al potenziamento delle risorse strumentali, il Servizio Tributi;*
 - b. *relativamente alla componente destinata al trattamento accessorio, i dipendenti assegnati al Servizio Tributi, anche a tempo determinato e/o part time, impiegati nelle attività di accertamento di cui all'articolo 2, il dirigente del Settore e i dipendenti assegnati ad altri Servizi che concorrono alle attività di accertamento.*

Articolo 4
Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo.
2. Il Fondo è alimentato nella misura del cinque per cento delle riscossioni risultanti dal rendiconto dell'esercizio precedente derivanti da atti di accertamento IMU e Tari e da conseguenti/successivi atti finalizzati alla riscossione, anche coattiva, indipendentemente dal periodo di emissione o notifica degli atti. Le riscossioni sono assunte per l'importo totale, comprensivo di sanzioni ed interessi.
3. La quantificazione del Fondo, in applicazione del comma 2, è effettuata annualmente in via preventiva, in sede di predisposizione del bilancio di previsione, tenuto conto dei dati medi delle riscossioni pregresse e del dato tendenziale delle riscossioni alla data di formazione del bilancio di previsione. A seguito dell'approvazione del rendiconto dell'esercizio precedente, lo stanziamento di bilancio è conseguentemente adeguato ai dati delle riscossioni risultanti dal rendiconto approvato.
4. Il Fondo può essere costituito e successivamente erogato a condizione che l'ente abbia approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al D. Lgs. 267/2000.

Articolo 5
Destinazione del Fondo

1. Il Fondo di cui all'articolo 4 è destinato al potenziamento delle risorse strumentali del Servizio Tributi nella misura massima del 15% e al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 3 per la quota restante.
2. La misura delle due destinazioni è stabilita annualmente, in sede di predisposizione del bilancio di previsione, su proposta del dirigente del Settore, sentito il responsabile del Servizio Tributi, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali del Servizio Tributi.
3. La quota del Fondo destinata al trattamento accessorio del personale confluisce nel fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 2018 ovvero nella retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa e dei Dirigenti, secondo le previsioni dei rispettivi CCNL, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.
4. La quota del Fondo destinata al trattamento accessorio del personale è al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione

Articolo 6
Ripartizione della quota Fondo destinata al trattamento accessorio

1. Annualmente, in sede di predisposizione del PEG, sono stabiliti specifici obiettivi connessi al recupero dell'evasione sui tributi locali. Per ogni obiettivo sono definite le attività, i tempi, gli indicatori di risultato, il gruppo di lavoro e le attività assegnate a ciascun componente del gruppo.
2. La quota del Fondo destinata al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), è assegnata sulla base dell'apporto quali-quantitativo e del grado di

Articolo 8

Limiti alla liquidazione della quota destinata al trattamento accessorio

1. *Gli importi del trattamento accessorio complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente in applicazione del presente regolamento, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, non possono superare l'importo del 15% del trattamento economico tabellare annuo lordo per tredici mensilità del CCNL vigente.*
2. *In caso di importi spettanti eccedenti il suddetto limite del 15%, gli stessi costituiranno economia di spesa per l'anno di riferimento.*

Articolo 9

Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate

1. *Il fondo per il potenziamento delle risorse strumentali del Servizio Tributi può essere utilizzato per l'acquisizione di strumentazione hardware e software funzionale alle attività di recupero evasione, di servizi di supporto alle attività dell'ufficio, quali la bonifica delle banche dati, la notifica atti, etc ..., di nuovi strumenti di dialogo e di interrelazione con i contribuenti, di servizi di formazione specialistica.*
2. *Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali costituiscono economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.*

Articolo 10

Primo anno di applicazione del fondo

1. *Il Fondo trova applicazione a partire dall'anno 2022 e, nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 4, sarà quantificato sulla base delle riscossioni realizzate nel 2021 certificate a consuntivo 2021.*

Articolo 11

Entrata in vigore

1. *Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della delibera di approvazione.*

responsabilità dei vari componenti del gruppo di lavoro, secondo i seguenti valori percentuali massimi:

- a. Dirigente o Posizione Organizzativa con incarico di Funzionario Responsabile del tributo: 5%
 - b. Responsabile del Servizio Tributi con compiti di responsabile di procedimento: 10%
 - c. Personale assegnato al Servizio Tributi, assegnato alle attività di accertamento di cui all'articolo 2, ivi incluso il responsabile del Servizio: 80%;
 - d. Personale assegnato ad altri servizi che concorre all'attività di accertamento: 5%.
In mancanza di personale assegnato ad altri servizi, la percentuale di cui alla lettera d si somma a quella della lettera c, che diventa quindi pari ad 85%.
3. La ripartizione del Fondo avviene sulla base dei seguenti criteri:
- a. Grado di raggiungimento degli specifici obiettivi connessi al recupero dell'evasione stabiliti annualmente in sede di PEG;
 - b. Valutazione in ordine all'effettivo apporto a consuntivo del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi di cui al punto precedente, risultante dalla relazione di cui all'articolo 7;
 - c. Coefficiente per categoria di inquadramento contrattuale stabilita come segue:
 - I. Dipendenti di categoria B: coefficiente pari a 100
 - II. Dipendenti di categoria C: coefficiente pari a 113
 - III. Dipendenti di categoria D: coefficiente pari a 123.
4. Il coefficiente per categoria di cui al comma 3, lettera c, è parametrato al tempo lavoro prestato dal personale di cui al comma 2, lettere c e d, con rapporto di lavoro part time e a tempo determinato, con le seguenti modalità:
- a. per dipendenti part-time, il coefficiente è moltiplicato per il numero di unità lavorative/anno corrispondente in base alla percentuale di ore contrattuali;
 - b. per i dipendenti a tempo determinato, il coefficiente è moltiplicato per il numero di unità lavorative/anno corrispondente ai mesi lavorati computando per intero il mese in cui l'attività lavorativa si è svolta per più della metà dei giorni di cui il mese stesso è composto.

Articolo 7

Relazione sulle attività di accertamento

1. Entro il termine di approvazione del rendiconto, il Responsabile del Servizio Tributi redige una relazione dettagliata sulle attività svolte da ciascuno dei dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro in relazione agli obiettivi stabiliti ai sensi dell'art. 6, comma 1, evidenziando il contributo - in termini di apporto quali-quantitativo - al raggiungimento dell'obiettivo a consuntivo. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti del gruppo di lavoro nel rispetto dei criteri stabiliti all'articolo 6, ed è sottoposta all'approvazione del Funzionario Responsabile del tributo, ovvero, nel caso questi coincida con il Responsabile del Servizio Tributi, del Dirigente di Settore, per poi confluire nella relazione sulla performance.
2. Il compenso è erogabile successivamente all'approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Comunale.