



# Comune di Cattolica

## Provincia di Rimini



### VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 68 DEL 25/06/2020**

LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE 2020 E FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2020.

L'anno duemilaventi , il giorno venticinque , del mese di Giugno , alle ore 15:10 nell' Ufficio del Segretario della Residenza comunale la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Pos.	Cognome Nome	Carica	Pres.
1	GENNARI MARIANO	Sindaco	P
2	BATTISTEL FAUSTO ANTONINO	Assessore	P
3	PESCI PATRIZIA	Assessore	P
4	OLIVIERI NICOLETTA	Assessore	P
5	FILIPPINI LUCIO	Assessore	P
6	STOPPIONI MARIA LUISA	Assessore	P

Totale presenti n. 6

Partecipa alla Seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 97, comma 4) il Vice Segretario Generale d.ssa Claudia Rufer .

Il Sindaco, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara la seduta valida ed aperta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di delibera n. 86 (proponente: GENNARI MARIANO) predisposta in data 17/06/2020 dal Responsabile del Procedimento;

VISTI i seguenti pareri richiesti ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 49, comma 1, ( allegati all'originale del presente atto):

- a) Parere Favorevole per la Regolarità Tecnica espresso in data 24/06/2020 dal Dirigente Responsabile del SETTORE 01 Dott RUFER CLAUDIA MARISEL / INFOCERT SPA ;
- b) Parere non necessario per la Regolarità Contabile firmato digitalmente espresso in data 24/06/2020 dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari Dott. \_RUFER CLAUDIA MARISEL/ArubaPEC S.p.A\_ ;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- 1) – di approvare l'allegata proposta di deliberazione n. 86

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco;

Ritenuto che sussistono particolari motivi d'urgenza, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.



# Comune di Cattolica

## Provincia di Rimini



### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

**N. 86 del 17/06/2020**

#### **LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE 2020 E FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2020.**

**Assessore competente: GENNARI MARIANO**

**Settore proponente: SETTORE 01**

**Dirigente responsabile:**

Richiamate le deliberazioni n. 81 e n. 82 del 20/12/2019, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2020-2022;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 09/01/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022: assegnazione risorse finanziarie;

Premesso che ai sensi dell'art. 2 c. 3 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;

Richiamati:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;

- l'art. 40 del d.lgs. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-quinquies, che *“Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

- l'art. 45, comma 3, del d.lgs.165/2001, che dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

- 1. alla performance individuale;*
- 2. alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
- 3. all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”;*

Richiamato il disposto dell'art.23, comma 2, del D.Lgs.n.75/2017: *“Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, co. 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”;*

Evidenziato che, per quanto riguarda le risorse variabili, l'art.23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce al comma 3 che *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;*

Visto CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 e in particolare:

- gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali) , che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, c.4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;

- gli artt. 67 e 68 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

Richiamato il CCI 2019/2021, la cui preintesa, sottoscritta dalle parti il 26/8/2019 è stata trasmessa in data 30/8/2019, unitamente alla prescritta relazione illustrativa e tecnico finanziaria, redatta sulla base del fac simile predisposto dalla RGS ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, D.lgs. 30.3.2001 n. 165, al collegio dei Revisori dei Conti, ottenendone la positiva certificazione con parere n. 13 del 9/9/2019;

Visto il relativo accordo definitivo, sottoscritto in data 26/9/2019, ed in particolare l'art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa, che testualmente recita:

*“1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.*

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Dirigente.;"

Viste le seguenti deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 76 del 30/11/2011, con cui si è approvato il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- n. 89 del 21/12/2011 con cui si è approvato il manuale di valutazione della performance individuale del personale dirigente, dipendente e con qualifica di posizione organizzativa;
- n. 128 del 5/9/2012 con cui è stata approvata la metodologia per la pesatura e graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, in linea con le previsioni dell'art. 27 del CCNL 23/12/1999;
- n. 82 del 20/5/19 ad oggetto: "Art. 13 e segg. CCNL Personale non dirigente 21/5/2018 - Approvazione regolamento conferimento, graduazione e revoca incarichi di posizione organizzativa - Assetto aree di posizione organizzativa";
- n. 138 dell'8/8/2019, ad oggetto: "Approvazione nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali";

Considerato che il CCNL 21/5/2018 ha confermato la suddivisione delle risorse decentrate in:

- risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro;
- risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo;

Dato atto che la quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa prevalentemente a scelte discrezionali dell'Amministrazione Comunale, che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione nel bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 48 c. 2 D. Lgs. 165/2001;

Viste le comunicazioni trasmesse dai Dirigenti/Responsabili ai fini dell'emanazione delle presenti linee di indirizzo, riguardanti sia proposte di progetti destinati alla performance organizzativa di cui al citato art. 9 del CCI 2019/2021, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG/piano delle performance, ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. I CCNL 2016/18, sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti), come segue:

**Incentivazione prevista da specifiche norme di legge** (art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti):

- Progetto commissioni tributarie
- Progetto di recupero evasione imu-tari

**Risorse destinate alla performance organizzativa di cui all'art. 9 del CCI 2019/2021** - Obiettivi di cui al PEG/Piano della Performance, art. 67 c. 3 lett. I CCNL2016/18 (solo dipendenti) :

- Censimento delle concessioni perpetue nella parte monumentale del cimitero comunale;
- Elaborazione e proposta del piano urbanistico generale (in breve PUG)
- Progetto P.L. (Lotta all'abusivismo; Emergenza Covid 19 – Controllo assembramenti e Tutela salute pubblica; Controllo dei quartieri)
- Progetto Matrimoni ed unioni civili nella giornata del sabato
- Istituzione ufficio Provveditoriato

Considerato pertanto opportuno fornire in questa sede indirizzi per la costituzione, da parte del Dirigente Organizzazione e Gestione Personale, della parte variabile del fondo Salario accessorio con l'inserimento di risorse variabili, riguardanti sia proposte di progetti per il conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione (art. 67 c. 3 lett. I CCNL 2016/18) , sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti), come segue:

**Incentivazione prevista da specifiche norme di legge** (art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti):

- Progetto di incentivazione avente ad oggetto la liquidazione, ai partecipanti, degli onorari e delle spese di giudizio liquidati dalle commissioni tributarie di primo e secondo grado, con il quale si remunera la gestione del contenzioso tributario con le somme liquidate dalle Commissioni Tributarie ed incassate dalle parti soccombenti una volta che le sentenze stesse siano passate in giudicato, previo l'accantonamento in favore dell'Ente del 10% degli importi riscossi a titolo di spese; si prevede la ripartizione delle somme tra i funzionari che hanno preso parte al giudizio ed alla sentenza, con svolgimento di attività difensiva in rappresentanza dell'Ente; il progetto complessivo è definito, al lordo oneri a carico Ente, in euro 7.400,00 ( netto euro **5.563,91**) complessivi di cui euro 4.440,00 ( netto euro **3.338,35**) sul fondo dipendenti e euro 2.960,00 ( netto euro **2.225,56**) sul fondo dirigenti (la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2020); tale importo costituisce il massimo erogabile rispetto a quanto introitato nel caso di cui sopra;
- Progetto di recupero evasione IMU - TARI (ai sensi regolamento approvato con Delibera di Giunta n. 59 del 11 aprile 2019)= importo complessivo al lordo oneri a carico Ente euro 18.000,00 ( netto **euro 13.533,83**), pari al 1,5% degli importi IMU TARI incassati nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento, di cui euro 3.600,00 (netto euro **2.706,77**) sul fondo dirigenti, euro 10.88,00 (netto euro **8.120,30**) sul fondo dipendenti ed euro **3.600,00** da destinare al potenziamento delle risorse strumentali del Settore Entrate, con la precisazione che la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2020

**Risorse destinate alla performance organizzativa di cui all'art. 9 del CCI 2019/2021** – Obiettivi di cui al PEG/Piano della Performance, art. 67 c. 3 lett. I CCNL2016/18 (solo dipendenti) :

Valutate le proposte di cui sopra, come indicate negli strumenti programmatori dell'Ente (PEG/Piano della Performance) vagliate preventivamente dal Nucleo di Valutazione, si ritiene

di individuare, in relazione agli obiettivi e finalità che l'Amministrazione si propone di conseguire, i seguenti progetti:

- Elaborazione e proposta del piano urbanistico generale (in breve PUG), cui viene destinato l'importo di **euro 5.000,00**
- Progetto P.L. (Lotta all'abusivismo; Emergenza Covid 19 – Controllo assembramenti e Tutela salute pubblica; Controllo dei quartieri) cui viene destinato l'importo di **euro 5.000,00**

Gli importi di cui sopra potranno essere liquidati previa verifica, da parte del Nucleo di Valutazione, del conseguimento degli stessi a consuntivo dell'attività svolta;

Dato atto che la presente deliberazione, concretizzandosi quale atto di mero indirizzo, non richiede i pareri di regolarità tecnica e contabile rilasciati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1 lett. b) della legge 243/2102;

Visti:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

## D E L I B E R A

1) – di fornire al Dirigente Organizzazione e Gestione Risorse Umane, per le motivazioni riportate in premessa, ai fini della costituzione della parte variabile del fondo salario accessorio del personale non dirigente anno 2020 e del fondo di retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2020, nel rispetto dei vincoli contrattuali e finanziari, le seguenti indicazioni:

a) inserimento di risorse variabili, riguardanti sia proposte di progetti per il conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione (art. 67 c. 3 lett. I CCNL2016/18), sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti), come segue:

**Incentivazione prevista da specifiche norme di legge** (art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti):

- Progetto di incentivazione avente ad oggetto la liquidazione, ai partecipanti, degli onorari e delle spese di giudizio liquidati dalle commissioni tributarie di primo e secondo grado, con il quale si remunera la gestione del contenzioso tributario con le somme liquidate dalle Commissioni Tributarie ed incassate dalle parti soccombenti una volta che le sentenze stesse siano passate in giudicato, previo l'accantonamento in favore dell'Ente del 10% degli importi riscossi a titolo di spese; si prevede la ripartizione delle somme tra i funzionari che hanno preso parte al giudizio ed alla sentenza, con svolgimento di attività difensiva in rappresentanza dell'Ente; il progetto complessivo è definito, al lordo oneri a carico Ente, in euro 7.400,00 ( netto euro **5.563,91**) complessivi di cui euro 4.440,00 ( netto euro **3.338,35**) sul fondo dipendenti e euro 2.960,00

( netto euro **2.225,56**) sul fondo dirigenti (la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2020); tale importo costituisce il massimo erogabile rispetto a quanto introitato nel caso di cui sopra;

- Progetto di recupero evasione IMU - TARI (ai sensi regolamento approvato con Delibera di Giunta n. 59 del 11 aprile 2019)= importo complessivo al lordo oneri a carico Ente euro 18.000,00 ( netto **euro 13.533,83**), pari al 1,5% degli importi IMU TARI incassati nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento, di cui euro 3.600,00 (netto euro **2.706,77**) sul fondo dirigenti, euro 10.88,00 (netto euro **8.120,30**) sul fondo dipendenti ed euro **3.600,00** da destinare al potenziamento delle risorse strumentali del Settore Entrate, con la precisazione che la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2020

**Risorse destinate alla performance organizzativa** di cui all'art. 9 del CCI 2019/2021 – Obiettivi di cui al PEG/Piano della Performance, art. 67 c. 3 lett. I CCNL 2016/18 (solo dipendenti)

Si individuano, tra le proposte trasmesse dai settori nell'ambito degli obiettivi di cui al PEG/Piano della Performance, in relazione alle finalità che l'Amministrazione si propone di conseguire, i seguenti progetti:

- Elaborazione e proposta del piano urbanistico generale (in breve PUG), cui viene destinato l'importo di **euro 5.000,00**
- Progetto P.L. (Lotta all'abusivismo; Emergenza Covid 19 – Controllo assembramenti e tutela salute pubblica; Controllo dei quartieri) cui viene destinato l'importo di **euro 5.000,00;**

Gli importi di cui sopra potranno essere liquidati previa verifica, da parte del Nucleo di Valutazione, del conseguimento degli stessi a consuntivo dell'attività svolta;

2) - di dare atto che il fondo salario accessorio del personale non dirigente 2020 e il fondo retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2020 saranno trasmessi al Collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta certificazione in merito alla costituzione medesima;

3) - di dare atto che il responsabile del procedimento è il Dirigente Organizzazione e Gestione Personale;

4) - di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.



---

---

**VERBALE APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

IL SINDACO  
MARIANO GENNARI

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
CLAUDIA M. RUFER

---

---

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)