



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 78 DEL 20/05/2021

LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE 2021 E FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2021

L'anno duemilaventuno , il giorno venti , del mese di Maggio , alle ore 15:16, la Giunta Comunale si è riunita in audio videoconferenza, come previsto dall'art 4 del Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 12.03.2020, con la presenza dei Signori:

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

Totale presenti n. 5

Partecipa alla Seduta, dalla sede municipale, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 97, comma 4) il Segretario Generale Dott. Andrea Volpini .

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 03/05/2021 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 18/05/2021 dal Dirigente Responsabile del SETTORE 01 Dott RUFER CLAUDIA MARISEL / ArubaPEC S.p.A. ;
- b) Parere non necessario per la Regolarità Contabile firmato digitalmente espresso in data 18/05/2021 dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari Dott.ssa _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 03/05/2021

LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE 2021 E FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2021

Assessore competente: GENNARI MARIANO

Settore proponente: SETTORE 01

Dirigente responsabile:

Richiamate le deliberazioni n. 83 e n. 84 del 17/12/2020, 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 2021-2023;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 30/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023: 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”;*

Visto l'art. 33 comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30 aprile 2019, che testualmente recita: *“...Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

Preso atto che con circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno si sono forniti chiarimenti in merito al D.M. 17 marzo 2020, attuativo del richiamato art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in particolare in merito all'entrata in vigore delle relative disposizioni al 20/4/2020 e la specificazione che è comunque fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio fosse inferiore al limite rilevato al 31/12/2018;

Viste le seguenti note Mef RGS che forniscono indicazioni in merito alle modalità di adeguamento del citato limite al salario accessorio di cui al citato art. 23 c. D.lgs 25/5/2017 n. 75:

- prot. n. 179877 dell'1/9/2020, ad oggetto: *“Richiesta di parere relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni”;*

- prot. n. 12454 del 15/1/2021 ad oggetto: *“Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria”;*

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 materia 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 personale non dirigente, 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.;”

Visto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza dell'Area Funzioni Locali 2016 – 2018, sottoscritto in data 17/12/2020 (di seguito CCNL 17/12/2020), ed in particolare l'art. 57, che disciplinando la costituzione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato, al comma 1 lett. b) prevede:

“b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001”;

Richiamato il CCI 2013/2015 Dirigenza Comune di Cattolica, stipulato in data 17/12/2014;

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”;
- n. 160 del 12/9/2019, ad oggetto: “Approvazione del Regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione del Fondo Incentivi per le Funzioni Tecniche di cui all’articolo 113 del decreto legislativo 50/2016”;
- n. 38 dell'11/3/2021 ad oggetto: “Approvazione Piano della Performance 2021 – 2023”;
- n. 68 del 29/4/2021 ad oggetto: “Piano delle Performance 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 39 dell'11/3/2021: Approvazione piano degli Indicatori e Risultati Attesi di Bilancio 2021 - Approvazione Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile”;

Viste le seguenti d.d.:

- n. 161 del 26/2/2021 ad oggetto: “Costituzione parte stabile Fondo Risorse Decentrate anno 2021 ai sensi art. 67 del CCNL 21/05/2018 – Personale dipendente non dirigente”;
- n. 169 del 19/2/2021 ad oggetto: “Costituzione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato personale dirigente anno 2021 relativamente all’importo unico annuale di cui all’art. 57 comma 2 lettera a) del CCNL 2016-2018 del 17.12.2020”;

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. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 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. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 per i dirigenti):

- Progetto Commissioni tributarie (regolamento approvato con D.G.C. n. 19/12/2019);
- Progetto di recupero evasione imu-tari (regolamento approvato con D.G.C. n. 59 del 11/04/2019);
- Quantificazione incentivi tecnici anno 2021 (regolamento approvato con D.G.C. n. 160 del 12/9/2019);

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) :

- Progetto P.L. = a) Emergenza Covid 19 – Controllo assembramenti e tutela della salute pubblica
- b) Contrasto abusivismo commerciale in città e zona mare (obiettivo 6.01.02 piano performance 2021/2023) ; c) Controllo dei quartieri; d) Educazione stradale nelle scuole;
- Digitalizzazione archivio storico e corrente pratiche edilizie del Comune di Cattolica;
- Certificazione Fondi Covid (obiettivo 1.01.04 piano performance 2021/2023) ;
- Restyling sito MystFest;
- costituzione dello sportello telematico polifunzionale per la trasmissione digitale delle istanze dell'ente;

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 del personale dipendente e del fondo retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, 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 per il personale non dirigente (art. 67 c. 3 lett. I CCNL 2016/18), sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2016/18 per i dipendenti - art. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 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. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 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 (ai sensi regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 228 del 19/12/2019)= importo complessivo al lordo oneri a carico Ente euro 8.505,00 (netto **euro 6.394,74**), 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 l'importo di euro 5.105,00 (netto **euro 3.838,35**), sul fondo dipendenti e 3.400,00 (netto **euro € 2.556,39**) sul fondo dirigenti, con la precisazione che la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2021;
- 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 9.379,97 (netto **euro 7.052,61**), pari al 1,5% degli importi IMU TARI incassati nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento, di cui euro 1.875,99 (netto **euro 1.410,52**) sul fondo dirigenti, euro 5.627,982 (netto **euro 4.231,57**) sul fondo dipendenti ed **euro 1.875,99** 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 2021, previa verifica delle condizioni legittimanti;
- Quantificazione incentivi tecnici anno 2021 (ai sensi regolamento approvato con D.G.C. n. 160 del 12/9/2019), che prevede indicativamente l'importo di **euro 95.045,60** quale quota incentivi, al netto della quota del 20% per il fondo innovazione (euro 23.761,40); tale importo, definito presuntivamente, sarà adeguato a consuntivo;

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:

- Progetto P.L. = a) Emergenza Covid 19 – Controllo assembramenti e tutela della salute pubblica
b) Contrasto abusivismo commerciale in città e zona mare; c) Controllo dei quartieri; d) Educazione stradale nelle scuole, cui viene destinato l'importo di **euro 4.000,00;**
- Certificazione Fondi Covid cui viene destinato l'importo di **euro 1.000,00;**
- costituzione dello sportello telematico polifunzionale per la trasmissione digitale delle istanze dell'ente 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;

Richiamate le seguenti determinazioni dirigenziali:

- n. 557 del 6/7/2020 ad oggetto: “Costituzione del fondo delle Risorse Decentrate anno 2020 ai sensi art. 67 del CCNL 21/05/2018 – Personale dipendente non dirigente”;
- n. 323 del 19/4/2019 ad oggetto: “Costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2019 ai sensi art. 67 del CCNL 21/05/2018 – Personale dipendente non dirigente”;
- n. 898 del 15/11/2018 ad oggetto: “Costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2018 ai sensi art. 67 del CCNL 21/05/2018”
- n. 607 dell'11/7/2017 ad oggetto: “Costituzione fondo per le risorse decentrate personale non dirigente anno 2017 - (artt. 31 E 32 CCNL 22/01/2004) - Integrazione fondo costituito con d.d. n. 42 del 25/1/2017;
- n. 888 del 7/12/2016 ad oggetto: “ Costituzione fondo per le risorse decentrate personale non dirigente anno 2016 - (Artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)”;

Considerato che il sopracitato regolamento di cui alla D.G.C n. 160/2019, nonché l'allegato 8 al citato CCI 2019/2021 “Appendice applicativa ad “Accordo stralcio sulle procedure e criteri per il riconoscimento degli Incentivi per Funzioni Tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016” sottoscritto in data 15/11/2018”, disciplinano l'applicazione degli incentivi per le Funzioni Tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 50/2016, con decorrenza dall'entrata in vigore del decreto legislativo medesimo, i quali, finanziati nel quadro economico relativo a lavori, servizi e forniture, devono essere correttamente riportate nella parte delle risorse a destinazione vincolata, non soggette ai limiti di legge, del fondo salario accessorio di competenza, si fornisce con il presente atto, al Dirigente Risorse Umane, indicazione di provvedere alla ricognizione ed eventuale rettifica dei suddetti fondi, con la corretta imputazione agli stessi delle risorse effettivamente utilizzate a titolo di incentivo per funzioni tecniche, disciplinate come sopra esposto;

Dato atto:

- che nella parte variabile del fondo saranno iscritte, oltre alle economie di parte stabile relative ad anni precedenti (art 17 comma 5 del CCNL 1.4.1999 - Orientamento applicativo Aran RAL 1826 del 3/3/2016), le economie registrate nell'utilizzo del fondo lavoro straordinario, di cui all'art. 14 c.4, CCNL 1998-2001 e art. 67 c. 3 lett. e – CCNL 2016/2018;

- 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;

PROPONE

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 2021 e del fondo di retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2021, 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. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 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. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 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 (ai sensi regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 228 del 19/12/2019)= importo complessivo al lordo oneri a carico Ente euro 8.505,00 (netto **euro 6.394,74**), 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 l'importo di euro 5.105,00 (netto **euro 3.838,35**), sul fondo dipendenti e 3.400,00 (netto **euro € 2.556,39**) sul fondo dirigenti, con la precisazione che la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2021;
- 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 9.379,97 (netto **euro 7.052,61**), pari al 1,5% degli importi IMU TARI incassati nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento, di cui euro 1.875,99 (netto **euro 1.410,52**) sul fondo dirigenti, euro 5.627,982 (netto **euro 4.231,57**) sul fondo dipendenti ed **euro 1.875,99** 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 2021, previa verifica delle condizioni legittimanti;

- Quota incentivi tecnici anno 2021 (ai sensi regolamento approvato con D.G.C. n. 160 del 12/9/2019), che prevede indicativamente l'importo di **euro 95.045,60** a titolo di incentivi, al netto della quota del 20% per il fondo innovazione (euro 23.761,40); tale importo, definito presuntivamente, sarà adeguato a consuntivo;

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:

- Progetto P.L. = a) Emergenza Covid 19 – Controllo assembramenti e tutela della salute pubblica
b) Contrasto abusivismo commerciale in città e zona mare; c) Controllo dei quartieri; d) Educazione stradale nelle scuole, cui viene destinato l'importo di **euro 4.000,00**;
- Certificazione Fondi Covid cui viene destinato l'importo di **euro 1.000,00**;
- costituzione dello sportello telematico polifunzionale per la trasmissione digitale delle istanze dell'ente cui viene destinato l'importo di **euro 5.000,00**;

Gli importi di cui sopra, ammontanti a complessivi **euro 10.000,00**, potranno essere liquidati previa verifica, da parte del Nucleo di Valutazione, del conseguimento degli stessi a consuntivo dell'attività svolta;

2) – di demandare al Dirigente Organizzazione e Gestione Risorse Umane apposita ricognizione, ed eventuale successiva rettifica, in merito alla corretta indicazione delle risorse destinate alla remunerazione degli Incentivi per Funzioni Tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016, sui fondi salario accessorio personale non dirigente, con decorrenza dall'entrata in vigore del decreto legislativo medesimo;

3) – di dare atto:

- che nel fondo salario accessorio personale non dirigente 2021 saranno iscritte, oltre alle economie di parte stabile relative ad anni precedenti (art 17 comma 5 del CCNL 1.4.1999 - Orientamento applicativo Aran RAL 1826 del 3/3/2016), le economie verificatesi nell'utilizzo del fondo lavoro straordinario, di cui all'art. 14 c.4, CCNL 1998-2001 e art. 67 c. 3 lett. e – CCNL 2016/2018;

- che, qualora a consuntivo dell'anno 2021 si verificasse, a seguito dell'applicazione dell'art. 33 comma 2 - ultimo periodo del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con Legge n. 28 giugno 2019, n. 58 -al fine di assicurare l'invarianza nel tempo del valore medio pro-capite riferito al 2018- la necessità di incrementare il fondo salario accessorio e/o il fondo retribuzione di posizione e risultato dirigenza, le relative risorse saranno destinate alla performance individuale e/o retribuzione di risultato;

- che il fondo salario accessorio del personale non dirigente 2021 e il fondo retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2021 saranno trasmessi al Collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta certificazione in merito alla costituzione medesima;

- 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 SEGRETARIO COMUNALE
ANDREA VOLPINI

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.)