



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 48 DEL 29/03/2022

LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE 2022 E FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2022

L'anno duemilaventidue , il giorno ventinove , del mese di Marzo , alle ore 16:20, nella sala Giunta della Residenza comunale, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Pos.	Cognome Nome	Carica	Pres.
1	FORONCHI FRANCA	Sindaco	P
2	BELLUZZI ALESSANDRO	Vice Sindaco	P
3	GABELLINI CLAUDIA	Assessore	P
4	ROMEO NICOLA ANTONIO	Assessore	P
5	UGOLINI ENRICO	Assessore	P
6	VACCARINI FEDERICO	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 Segretario Generale Dott. Andrea Volpini .

La Sindaca, 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. 44 (proponente: FORONCHI FRANCA) predisposta in data 01/03/2022 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 28/03/2022 dal Dirigente Responsabile del ORGANIZZAZIONE E GESTIONE GIURIDICA - DEL PERSONALE Dott VOLPINI ANDREA / ArubaPEC S.p.A. ;
- b) Parere non necessario per la Regolarità Contabile firmato digitalmente espresso in data 28/03/2022 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. 44

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta della Sindaca;

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. 44 del 01/03/2022

LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE 2022 E FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2022

Assessore competente: FORONCHI FRANCA

**Settore proponente: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE GIURIDICA - DEL
PERSONALE**

Dirigente responsabile:

RICHIAMATE le deliberazioni n. 71 e 72 del 30/12/2021, 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 2022-2024;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024: 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. 26 dell' 07/02/2022 ad oggetto: “Approvazione Piano della Performance 2022 – 2024”;

Viste le seguenti d.d.:

- n. 80 del 07/02/2022 ad oggetto: “Costituzione parte stabile Fondo Risorse Decentrate anno 2022 ai sensi art. 67 del CCNL 21/05/2018 – Personale dipendente non dirigente”;
- n. 81 del 07/02/2022 ad oggetto: “Costituzione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato personale dirigente anno 2022 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 2022 (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, uso dei dispositivi di protezione individuale e del possesso Green Pass in ragione di quanto prevederanno le normative in vigore (Eventuale);

- **b)** Contrasto all'abusivismo commerciale nella città , in particolare nella zona mare, sull'arenile , e nelle ZTL cittadine. Controllo regolarità OSP in generale e in particolare nelle ZTL cittadine;
- **c)** Educazione stradale nelle scuole;

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 **5.130,00**, 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 3.078,00 (netto **euro 2.326,53**), sul fondo dipendenti e 2.052,00 (netto **euro € 1.551,02**) 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 2022;
- 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 18.450,22, pari al 1,5% degli importi IMU TARI incassati nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento, di cui euro 3.690,04 (netto **euro 2.789,14**) sul fondo dirigenti, euro 11.070,14 (netto **euro 8.367,45**) sul fondo dipendenti ed **euro 3.690,04** 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 2022, previa verifica delle condizioni legittimanti;
- Quantificazione incentivi tecnici anno 2022 (ai sensi regolamento approvato con D.G.C. n. 160 del 12/9/2019), che prevede indicativamente l'importo di **euro 95.000,00** quale quota incentivi, al netto della quota del 20% per il fondo innovazione (euro 19.000,00); 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 ,uso dei dispositivi di

- protezione individuale e del possesso di green pass (eventuale)
- **b)** Contrasto abusivismo commerciale in città e zona mare;
- **c)** Educazione stradale nelle scuole,
- cui viene destinato l'importo di
-

euro 4.441,91;

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. 161 del 18/03/2021 d oggetto: “Costituzione del fondo delle Risorse Decentrate anno 2021 ai sensi art. 67 del CCNL 21/05/2018 – Personale dipendente non dirigente”;

- 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”;

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;

- è intenzione di questa amministrazione aumentare lo stanziamento per le posizioni organizzative pari ad euro 6.000,00, senza impattare sul fondo del personale dipendente ; precisando che quest'ultimo raggiunge il limite massimo consentito rispetto al limite del trattamento accessorio 2016 ex art. 23, c. 2 del Dlgs 75/2017;

- è intenzione di questa amministrazione dar corso alla procedura di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali, secondo i criteri previsti dal CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 26/09/2019 così come aggiornato con l'ultima modifica del 30/11/2021 al “Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali”, con decorrenza dal 01/01/2022, per un importo massimo annuo di € 35.000,00;

- 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 2022 e del fondo di retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2022, 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 5.130,00, 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 3.078,00 (netto **euro 2.326,53**), sul fondo dipendenti e 2.052,00 (netto **euro € 1.551,02**) 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 2022;
- 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 18.450,22, pari al 1,5% degli importi IMU TARI incassati nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento, di cui euro 3.690,04 (netto **euro 2.789,14**) sul fondo dirigenti, euro 11.070,14 (netto **euro 8.367,45**) sul fondo dipendenti ed **euro 3.690,04** 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 2022, previa verifica delle condizioni legittimanti;

Quantificazione incentivi tecnici anno 2022 (ai sensi regolamento approvato con D.G.C. n. 160 del 12/9/2019), che prevede indicativamente l'importo di **euro 95.000,00** quale quota incentivi, al netto della quota del 20% per il fondo innovazione (euro 19.000,00); 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 , uso dei dispositivi di protezione individuale e del possesso di Green Pass (eventuale);
- **b)** Contrasto abusivismo commerciale in città e zona mare;
- **c)** Educazione stradale nelle scuole,
cui viene destinato l'importo di **euro 4.441,91;**

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 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 :

- che nel fondo salario accessorio personale non dirigente 2022 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 2022 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;

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;

- è intenzione di questa amministrazione aumentare lo stanziamento per le posizioni organizzative pari ad euro 6.000,00, senza impattare sul fondo del personale dipendente precisando che quest'ultimo raggiunge il limite massimo consentito rispetto al limite del trattamento accessorio 2016 ex art. 23, c. 2 del Dlgs 75/2017, dando atto che tale maggiore importo di stanziamento deriva da una minor spesa per il macroaggregato del salario accessorio del Segretario Comunale

- è intenzione di questa amministrazione dar corso alla procedura di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali, secondo i criteri previsti dal CCDI 2019/2021, con decorrenza dal 01/01/2022, per un importo massimo annuo di € 35.000,00;

- che il fondo salario accessorio del personale non dirigente 2022 e il fondo retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2022 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.E.L. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto

.....

VERBALE APPROVATO E SOTTOSCRITTO

LA SINDACA
FRANCA FORONCHI

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.)