



COMUNE DI LASTRA A SIGNA
Città Metropolitana di Firenze

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 72 DEL 08/06/2021

Il Proponente: BAGNI ANGELA

Delega: Comunicazione/Informazione, Centro Sociale Residenziale, Cultura, Pari Opportunità, Rapporti con il Volontariato e Città Metropolitana

Il Responsabile di Settore: TIRATI ENRICO

Il Redattore: TIRATI ENRICO

Unità Proponente: Personale

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE 2021 E INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE DATORIALE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO 2021.

In data odierna, 8 giugno 2021, alle ore 12:20, presso la sala della giunta del Comune, posta nel palazzo municipale, la Giunta Comunale delibera la proposta indicata in oggetto.

Sono presenti:

BAGNI ANGELA	SINDACO	Presente
CAPPELLINI LEONARDO	VICE SINDACO	Presente
LARI MASSIMO	ASSESSORE	Presente

CAPORASO EMANUELE	ASSESSORE	Presente
DI GIOVANNI ANNAMARIA	ASSESSORE	Presente
GORINI MATTEO	ASSESSORE	Presente

Presenti: N.6 Assenti: N.0

Assume la presidenza il Sindaco, Angela Bagni.

Partecipa il Segretario Generale, Avv. Antonino Maria Fortuna, incaricato della redazione del presente verbale.

Il Presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Atteso che :

- ❖ il Decreto Legislativo n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, dà attuazione ai principi indicati dalla legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;
- ❖ l'art. 4 del predetto Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i. stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono sviluppare il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni e esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- ❖ l'art. 10 del suddetto Decreto Legislativo stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche redigono un documento programmatico denominato Piano della Performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale con responsabilità di Settore e i relativi indicatori;
- ❖ l'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. prevede che:

- a) sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo approvi il piano esecutivo di gestione (PEG), determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili di Settore;
- b) il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, siano unificati organicamente nel PEG;

Considerato che gli obiettivi assegnati al personale incaricato di funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente tramite documenti che il Comune è tenuto ad approvare quali il Documento Unico di Programmazione (**DUP**) ed il Piano Esecutivo di Gestione (**PEG**);

Dato atto che le diverse normative in materia di programmazione e controllo vigenti ed in particolare il D.lgs 267/2000 hanno contribuito ad integrare e consolidare il dettato ordinamentale che viene a ricondursi a sistema sulla base del seguente quadro complessivo di regole e strumenti:

- il Documento Unico di Programmazione (**DUP**) 2021-2023 ed il Bilancio di previsione 2021-2023 sono stati approvati dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 100 del 23.12.2021, avente per oggetto “ *ESAME ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2021-2023, RELATIVI ALLEGATI E DUP.*”;
- il predetto Documento Unico di Programmazione (**DUP**) 2021-2023 è stato predisposto in coerenza anche con i contenuti delle linee programmatiche del Sindaco al fine di delineare una guida strategica ed operativa dell'ente e costituisce, nel rispetto del principio di coerenza e coordinamento dei documenti di Bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, in conformità ai principi contabili approvati con il decreto legislativo n. 118/2011 e s.m.i. ;

Precisato che :

- la Giunta Comunale ha adottato con deliberazione n. 55 del 4.5.2021 il Nuovo Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della Performance, da valere quale parte integrante del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

- la Giunta Comunale ha approvato con deliberazione n. 137 del 29/12/2020 il piano esecutivo di gestione 2021-2023, parte finanziaria, rinviando a successiva deliberazione l'approvazione del piano degli obiettivi e della performance;

Dato atto, inoltre, che il PEG:

- permette una adeguata separazione delle attività di indirizzo e di controllo dalle attività di gestione divenendo un valido strumento per valutare l'operato dell'intera struttura amministrativa comunale e degli stessi incaricati di funzioni dirigenziali ;
- permette di acquisire utili informazioni per procedere alla misurazione dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi definiti;
- è frutto di un lavoro di collaborazione e negoziazione che coinvolge gli Amministratori e la struttura comunale attraverso il quale si è addivenuti alla redazione di uno strumento di individuazione, definizione e assegnazione di obiettivi conseguibili;

Richiamato il comma 1 dell'art. 107 del Dlgs n.267/00 e smi, il quale stabilisce che spetta agli incaricati di funzioni dirigenziali la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dallo Statuto e dai regolamenti e che quest'ultimi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo e la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai suddetti incaricati di funzioni dirigenziali mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo;

Atteso che i documenti di cui sopra definiscono i termini delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese ai fini della successiva misurazione della performance organizzativa e di quella individuale e che rappresentano complessivamente il Piano della Performance del Comune di Lastra a Signa ;

Considerato che al fine di semplificare e ricomporre ad unità il quadro degli strumenti di programmazione di dettaglio di questa Amministrazione necessita che il Piano Esecutivo di Gestione sia così composto e strutturato:

- **Parte finanziaria**, suddivisa in servizi e capitoli sulla base del comma 2 dell'art. 169 de ID.Lgs. 267/2000, che evidenzia le entrate e le spese correnti e di investimento già assegnate agli incaricati di funzioni dirigenziali nel triennio 2021-2023 con la citata deliberazione di Giunta Comunale n.137 del 29/12/2020;

- **Piano degli obiettivi** rilevanti ai fini della Performance assegnati ai responsabili di servizio sulla base del comma 1 dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 con individuazione dei relativi indicatori;

Precisato che:

- il predetto Piano degli obiettivi / Performance 2021 è composto dagli obiettivi ex art. 67, c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018 e dagli obiettivi di performance organizzativa, le cui schede si allegano quale parte integrante e sostanziale della presente delibera (All. 1);
- le suddette schede sono state visionate dal Nucleo di Valutazione, il quale ha provveduto alla relativa validazione come da verbale del NdV del 6.6.2021 Prot 11346 dell'8.6.2021 (All 2), approvando anche la pesatura dei progetti operata dalla Giunta secondo i criteri di cui al sistema di valutazione della Performance approvato con delibera di G.C. n. 55/2021, come riportato nello stesso (All. 2) al presente atto;
- che con il verbale del NdV del 6.6.2021 Prot 11346 dell'8.6.2021 (All 2) sono stati validati dal NdV i criteri di finanziamento dei progetti ex art 67 comma 5 così come concordati in sede di delegazione trattante (vds. Prot. 11185 del 4.6.2021 recante "VERBALE RIUNIONE DELEGAZIONE TRATTANTE 4.6.2021", agli atti dell'Uff. Personale);
- la preventiva definizione del predetto Piano degli obiettivi / Performance consente alla Giunta Comunale non solo di scegliere i progetti-obiettivi da finanziare ma anche di quantificare la somma all'uopo da destinare e quindi da allocare sulla pertinente voce ex art. 67, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018;

Dato atto che i sistemi di valutazione del personale comunale e degli incaricati di funzioni dirigenziali assumono il Piano Esecutivo di Gestione quale strumento di programmazione attraverso il quale si realizza l'aggancio tra il controllo di gestione, monitoraggio e le risultanze definitive della valutazione dei risultati ottenuti;

Evidenziato che :

- l'individuazione e la materiale definizione di obiettivi e attività strutturali è stata curata direttamente da ciascun incaricato di funzioni dirigenziali sulla base delle indicazioni emerse dalla Conferenza dei Dirigenti ed in collaborazione con gli Assessori di riferimento;
- la proposta del Piano degli obiettivi / Performance, allegato alla presente delibera (All. 1), appare conforme ai programmi, piani e obiettivi generali dell'amministrazione, contenuti nel Bilancio di Previsione e negli altri documenti programmatici dell'ente;

Dato atto, che conformemente a quanto previsto dai documenti ARAN illustrativi degli adempimenti da parte dei datori di lavoro per la contrattazione decentrata:

- i componenti della delegazione di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;
- spetta alla Giunta Comunale formulare le direttive datoriali sugli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e sulle risorse finanziarie disponibili ossia :
 - fissare gli indirizzi per la quantificazione delle risorse finanziarie variabili da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) anno 2019 ai sensi dell'art. 67 del nuovo CCNL del 21/05/2018;
 - stabilire gli indirizzi entro cui dovrà operare la delegazione trattante di parte pubblica indicando gli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa sulle risorse finanziarie disponibili (stabili e variabili);

Evidenziato che la costituzione del Fondo, in quanto atto gestionale, è di competenza del Responsabile del Settore 1 sulla base dei calcoli elaborati dall'Uff. Geaper di Scandicci, tranne per la parte discrezionale relativa all'art. 15, comma 2 del CCNL del 1.04.1999, all'art. 4 comma 2 CCNL del 09/05/2006 ed eventualmente l'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 di competenza della Giunta Comunale;

Atteso che il citato CCNL 21.5.2018 ha confermato la suddivisione delle risorse decentrate in:

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

Ritenuto quindi necessario provvedere - nell'imminenza dell'avvio del tavolo negoziale - ad assumere provvisoriamente un unico provvedimento con il quale la Giunta Comunale riconduca ad unitaria impostazione strategica i tre elementi in cui si articola la materia de quo ossia :

- a) l'approvazione temporanea del predetto Piano degli obiettivi / Performance 2021 (All. 1) e per l'effetto l'approvazione dell'integrazione temporanea del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) esercizio 2021-2023, limitatamente alla parte dedicata al suddetto Piano Dettagliato degli Obiettivi - Piano della Performance, posto che la parte finanziaria risulta già approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 29/12/2020, Piano degli obiettivi /

Performance 2021 così come validati dal NdV (vds verbale del 6.6.2021 Prot 11346 dell'8.6.2021 sub All 2);

- b) l'approvazione delle linee-guida di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per la definizione e ripartizione delle risorse decentrate anno 2021;
- c) l'approvazione della quantificazione della parte variabile del fondo;

Atteso che ai fini delle predette integrazioni trovano applicazioni anche le seguenti disposizioni regolamentari ossia :

- il *REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI DELLE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ART. 113 DEL DLGS N. 50/2016* di cui alla **Delibera di Giunta n. 27 del 10.3.2020**, il quale prevede l'attribuzione di incentivi finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne ed all'incremento della produttività del personale impegnato nelle attività connesse ad appalti di opere pubbliche, servizi e forniture, le cui somme sono costituite dalla percentuale dell'importo posto a base di gara ed inserite in uno specifico fondo, che è all'interno della parte variabile delle risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 15, c. 1, lettera k) del CCNL 1.4.1999;
- il *REGOLAMENTO DEGLI INCENTIVI PER IL RECUPERO EVASIONE- GESTIONE ENTRATE* di cui alla **delibera di Giunta n. 7 del 22.1.2020**, il quale stabilisce che una parte del maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate stesse e al trattamento accessorio del personale dipendente, così come previsto dall'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018 n. 145;

Dato atto che :

- gli incentivi per le funzioni tecniche non rientrano nei limiti del salario accessorio di cui all'art. 23, c. 2, DL 75/2017 (Corte dei Conti, sez. aut. Par. 26/2019), al pari degli incentivi per il recupero IMU, come espressamente indicato dall'art. 1, c. 1091, L. 145/2018, come, infine, per le somme destinate alla previdenza complementare PERSEO derivanti da sanzioni al CdS, art. 208 (Corte dei Conti, sez. aut., par. 22/2015; Corte dei Conti, sez. cont. Lombardia, par. 334/2018);
- gli incentivi per le funzioni tecniche e gli incentivi per il recupero IMU il loro inserimento è obbligatorio e il loro calcolo è vincolato alle richiamate previsioni normative e regolamentari

in materia, le cui somme, una volta determinate degli uffici competenti, sarà dunque inserito in sede di costituzione del Fondo;

Precisato che :

- gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali) del CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 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 del suddetto il CCNL del comparto Funzioni locali disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

Ribadito che :

- l'individuazione e la materiale definizione di obiettivi e attività strutturali è stata curata, come sopra già detto, direttamente da ciascun incaricato di funzioni dirigenziali sulla base delle indicazioni emerse dalla Conferenza dei Dirigenti ed in collaborazione con gli Assessori di riferimento, talchè i medesimi incaricati di funzioni dirigenziali hanno predisposto le schede relative sia agli obiettivi ex art. 67, c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018 sia agli Obiettivi di performance organizzativa, con le quali, per ogni obiettivo, sono stabilite le azioni da intraprendere per il raggiungimento dello stesso, le risorse necessarie, i tempi di attuazione e gli indicatori di risultato (All. 1);
- le suddette schede sono state visionate dal Nucleo di Valutazione, che ha provveduto alla relativa validazione come da verbale del NdV del 6.6.2021 Prot 11346 dell'8.6.2021 (All 2) progetti che sono poi stati pesati dalla Giunta secondo i criteri di cui al sistema di valutazione della Performance approvato con delibera di G.C. n. 55/2021;
- il Piano degli obiettivi / Performance 2021 risulta composto dalle suddette schede obiettivo, compilate sulla base dei modelli approvati con la richiamata Delibera di G.C. n. 55/2021, e pertanto comprende gli obiettivi ex art. 67, c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018 e gli obiettivi di performance organizzativa;

Riconosciuto meritevole di approvare il Piano degli obiettivi / Performance 2021 contenente gli obiettivi indicati affidandone la realizzazione agli incaricati di funzioni dirigenziali;

Rilevato :

- come il Piano Performance 2021 sia composto dagli obiettivi di performance e dagli obiettivi ex art 67 comma 5, ed in particolare come il costo complessivo degli obiettivi ex art 67 comma 5, secondo le schede predisposte dai responsabili di settore, ammonti ad € 20.656,00, con una distribuzione dei progetti ex art 67 comma 5 tra i vari settori in modo da garantire una potenziale equa distribuzione delle risorse tra i vari dipendenti;
- che ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017, nel Fondo 2021 sono inserite risorse per € 16.422,00 e che pertanto la differenza relativa alle somme previste per tali progetti è finanziata per € 4.234,00 di cui all'art. 67 c. 4 CCNL 2016-2018 max 1,2 % MS 1997;
- come la quantificazione delle risorse stabili sia 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, mentre la quantificazione del finanziamento dei costi stimati per obiettivi ex art 67 comma 5 è parte integrante degli indirizzi dettati dalla giunta alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione della parte variabile del Fondo Salario accessorio relativo alla risorse variabili così come poi definite nel contratto decentrato integrativo 2021;
- che risulta pertanto opportuno, contestualmente all'approvazione del Piano Performance 2021, fornire in questa sede indirizzi per la costituzione, da parte del Responsabile del Settore *“Servizi Affari Generali e al Cittadino”*, secondo i calcoli forniti dall'Ufficio Geaper di Scandicci relativamente alla quota una tantum per RIA SIA di personale cessato, della parte variabile del Fondo Salario accessorio all'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);
- come con delibera di Giunta Comunale n. 24 del 9.3.2021 recante *“LINEE DI INDIRIZZO SULLA UTILIZZAZIONE DEI RISPARMI DERIVANTI DA STRAORDINARIO E BUONI PASTO 2020 EX ART. 1 COMMA 870 L. 178 DEL 30.12.2020”*, in applicazione dell'art. 1 comma 870 della L. n. 178 del 30.12.2020 *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”* che dispone che: *“...in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.*

165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23 , comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. Per i Ministeri le predette somme sono conservate nel conto dei residui per essere versate all'entrata del bilancio dello Stato e riassegnate ai pertinenti capitoli di spesa. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari a 44,53 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189...”, fosse stato già previsto di destinare ai trattamenti economici accessori correlati alla performance di cui al fondo risorse decentrate 2021 i risparmi derivanti dagli straordinari e dai buoni pasti non erogati nel 2020, così come certificati dai revisori dei conti con parere dell'8 marzo 2021, e quantificati in € 25.203,60 a titolo di risorse destinate alla remunerazione dello straordinario del 2020 e non utilizzate, ed in € 8.779,11 a titolo di risparmi derivanti dai buoni pasto non utilizzati nel medesimo esercizio (ed in particolare quale differenza tra le somme spese nel 2020 e quelle spese nel 2019 per la fornitura del servizio pasti dei dipendenti);

Considerato che, alla luce di quanto sopra, con riferimento alla quantificazione della parte variabile del fondo risulta - in vigenza delle attuali disposizioni normative - possibile procedere all'integrazione delle risorse di natura variabile del fondo per il trattamento accessorio 2021 come segue:

- art. 54 CCNL 14.9.2000 compensi messi notificatori per € 1.300,00;
- art. 67 co 3 lett. D CCNL 2018 quote una tantum per RIA personale cessato per € 546,98;
- Art. 67 c. 4 CCNL 2016-2018 max 1,2 % MS 1997 € 25.207,94 di cui € 4.234,00 da destinare al finanziamento dei progetti specifici approvati nel piano performance 2021);
- Art. 67 c.5 lett. b) CCNL 2016-18 € 16.422,00 per specifici obiettivi approvati nel piano performance 2021) ;

Ritento opportuno di rinviare all'atto di competenza dirigenziale la quantificazione delle seguenti possibili risorse variabili in base alle disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari vigenti:

- art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile);

- art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017;
- art. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi ISTAT;
- art. 1 comma 1091 della Legge n. 145/2018 per incentivi recupero evasione IMU;
- art 43 della Legge n.449/1997 per contributi corrisposti da Autorità per l'Energia;
- contributo ANPR;
- eventuali economie FRD 2020 di parte stabile;

Ritenuto quindi meritevole in base alle superiori ragioni, disporre che l'entità delle risorse variabili eventuali per l'anno 2021 debbano essere così integrate:

- art. 54 CCNL 14.9.2000 compensi messi notificatori per € 1.300,00;
- art. 67 co 3 lett. D CCNL 2018 quote una tantum per RIA personale cessato per € 546,98;
- Art. 67 c. 4 CCNL 2016-2018 max 1,2 % MS 1997 € 25.207,94 di cui € 4.234,00 da destinare al finanziamento dei progetti specifici approvati nel piano performance 2021);
- Art. 67 c.5 lett. b) CCNL 2016-18 € 16.422,00 per specifici obiettivi approvati nel piano performance 2021) ;

Dato atto che le risorse variabili destinate al finanziamento del FRD per l'anno 2021 risultano ulteriormente integrate delle seguenti disponibilità:

- € 25.203,60 a titolo di risorse destinate alla remunerazione dello straordinario del 2020 e non utilizzate, come da delibera di giunta n. 24 del 9.3.2021
- € 8.779,11 a titolo di risparmi derivanti dai buoni pasto non utilizzati nel medesimo esercizio, come da delibera di giunta n. 24 del 9.3.2021;

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”;

Richiamate in ordine alle linee-guida di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per la definizione e ripartizione delle risorse decentrate anno 2021 le seguenti disposizioni di legge :

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

Riconosciuta pertanto la necessità di formalizzare le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla definizione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2019 e in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione dell'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019 nell'ambito delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e decentrati;

Considerato che l'ultimo contratto decentrato integrativo è stato sottoscritto dalla delegazione trattante in data 15/12/2020 e debitamente inoltrato all'Aran in data 17.12.2020, in linea con le previsioni dettate dal CCNL 21.5.2018 e con le indicazioni di cui alla propria precedente deliberazione n. 61 del 16/06/2020 recante *"INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE DATORIALE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO 2020. RETTIFICA D.G. N. 33 DEL 7.4.2020"*, con la quale da una parte si approvava la costituzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2020, e, dall'altra si dettavano le direttive alle quali avrebbe dovuto attenersi la Delegazione trattante di parte pubblica nei confronti della Delegazione Sindacale al fine di addivenire alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale, relativamente alla distribuzione delle risorse decentrate dell'anno 2020;

Dato atto che :

- la Giunta Comunale ha approvato con deliberazione n. 55 del 4.5.2021 il Nuovo Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- la Giunta Comunale ha approvato con deliberazione n. 20 del 23.2.2021 la composizione della Delegazione di parte pubblica nei seguenti termini: PRESIDENTE: Segretario Comunale; COMPONENTE: Responsabile Settore 1 "Servizi Affari Generali e al Cittadino"; COMPONENTE: Responsabile Ufficio Associato Geaper;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi dai responsabili di settore ai sensi dell'art. 49, DLGS 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di approvare – per le superiori ragioni - il Piano degli obiettivi / Performance 2021 (**All. 1**), meglio descritto nella parte narrativa del presente atto, e per l'effetto l'integrazione temporanea del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) esercizio 2021-2023, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 29/12/2020, con l'inserimento di quest'ultimo nelle more dell'adozione del PEG definitivo tramite apposito provvedimento per il quale la Giunta Comunale formula fin d'adesso riserva di provvedervi ad avvenuta conclusione della procedura di contrattazione decentrata ;
2. di dare atto che:
 - a. il predetto Piano della Performance 2021, composto dagli obiettivi ex art. 67, c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018 e dagli obiettivi di performance organizzativa, le cui schede si allegano quale parte integrante e sostanziale della presente delibera (**All. 1**);
 - b. le schede, di cui si compone il suddetto Piano, sono state visionate dal Nucleo di Valutazione, il quale ha provveduto alla relativa validazione come da verbale del NdV del 6.6.2021 Prot 11346 dell'8.6.2021 (**All 2**), approvando anche la pesatura dei progetti operata dalla Giunta secondo i criteri di cui al sistema di valutazione della Performance approvato con delibera di G.C. n. 55/2021, come riportato nello stesso (**All. 2**) al presente atto;
 - c. che con il verbale el NdV del 6.6.2021 Prot 11346 dell'8.6.2021 (**All 2**) sono stati validati dal NdV i criteri di finanziamento dei progetti ex art 67 comma 5 così come concordati in sede di delegazione trattante (vds. Prot. 11185 del 4.6.2021 recante "VERBALE RIUNIONE DELEGAZIONE TRATTANTE 4.6.2021", agli atti dell'Uff. Personale);
3. di dare atto che :
 - a) il costo complessivo degli obiettivi ex art 67 comma 5, di cui alle predette schede allegate alla presente delibera (**All. 2**), ammonta ad € 20.656,00, all'uopo distribuita tra i vari settori in modo tale da garantire una potenziale equa distribuzione delle risorse tra i vari dipendenti;
 - b) la quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni

contrattuali, essendo viceversa la quantificazione delle risorse variabili 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 ed essendo la quantificazione del finanziamento dei costi stimati per obiettivi ex art 67 comma 5 parte integrante degli indirizzi dettati dalla Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione della parte variabile del Fondo Salario accessorio relativo alla risorse variabili così come poi definite nel contratto decentrato integrativo 2021;

c) sussiste - contestualmente all'approvazione del Piano Performance 2021 – la necessità di fornire al Responsabile del Settore “*Servizi Affari Generali e al Cittadino*” appositi indirizzi per la costituzione della parte variabile del Fondo Salario accessorio:

- disponendo all'uopo di provvedere, secondo i calcoli forniti dall'Ufficio Geaper di Scandicci relativamente alla quota una tantum per RIA SIA di personale cessato, all'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);
- disponendo di dare esecuzione alla delibera di Giunta Comunale n. 24 del 9.3.2021, avente per oggetto “*LINEE DI INDIRIZZO SULLA UTILIZZAZIONE DEI RISPARMI DERIVANTI DA STRAORDINARIO E BUONI PASTO 2020 EX ART. 1 COMMA 870 L. 178 DEL 30.12.2020*”, ed in cui è stato già previsto di destinare ai trattamenti economici accessori correlati alla performance di cui al fondo risorse decentrate 2021 i risparmi derivanti dagli straordinari e dai buoni pasti non erogati nel 2020, così come certificati dai revisori dei conti con parere dell'8 marzo 2021, e quantificati in € 25.203,60 a titolo di risorse destinate alla remunerazione dello straordinario del 2020 e non utilizzate, ed in € 8.779,11 a titolo di risparmi derivanti dai buoni pasto non utilizzati nel medesimo esercizio (ed in particolare quale differenza tra le somme spese nel 2020 e quelle spese nel 2019 per la fornitura del servizio pasti dei dipendenti). Tale deliberazione è in applicazione dell'art. 1 comma 870 della L. n. 178 del 30.12.2020 “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*” che dispone che: “*...in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto*

dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. Per i Ministeri le predette somme sono conservate nel conto dei residui per essere versate all'entrata del bilancio dello Stato e riassegnate ai pertinenti capitoli di spesa. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari a 44,53 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189...”;

4. di ritenere meritevole in base alle superiori alle superiori ragioni disporre che l'entità delle risorse variabili eventuali per l'anno 2021 debbano essere così integrate:
 - a) art. 54 CCNL 14.9.2000 compensi messi notificatori per € 1.300,00;
 - b) art. 67 co 3 lett. D CCNL 2018 quote una tantum per RIA personale cessato per € 546,98;
 - c) Art. 67 c. 4 CCNL 2016-2018 max 1,2 % MS 1997 € 25.207,94 di cui € 4.234,00 da destinare al finanziamento dei progetti specifici approvati nel piano performance 2021);
 - d) Art. 67 c.5 lett. b) CCNL 2016-18 € 16.422,00 per specifici obiettivi approvati nel piano performance 2021) ;
5. di dare atto che le risorse variabili destinate al finanziamento del FRD per l'anno 2021 risultano ulteriormente integrate delle seguenti disponibilità:
 - a. € 25.203,60 a titolo di risorse destinate alla remunerazione dello straordinario del 2020 e non utilizzate, come da delibera di giunta n. 24 del 9.3.202
 - b. € 8.779,11 a titolo di risparmi derivanti dai buoni pasto non utilizzati nel medesimo esercizio, come da delibera di giunta n. 24 del 9.3.2021;

6. di dare atti che di rinviare all'atto di competenza dirigenziale la quantificazione delle seguenti possibili risorse variabili in base alle disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari vigenti:
- a) art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile);
 - b) art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017;
 - c) art. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi ISTAT;
 - d) art. 1 comma 1091 della Legge n. 145/2018 per incentivi recupero evasione IMU;
 - e) art 43 della Legge n.449/1997 per contributi corrisposti da Autorità per l'Energia;
 - f) contributo ANPR;
7. di dare atto 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”*;
8. di formulare alla delegazione trattante di parte pubblica l'indirizzo di attenersi di contrattazione decentrata integrativa ai fini della definizione e ripartizione delle risorse decentrate anno 2021 alle seguenti disposizioni di legge :
- 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:*
- *alla performance individuale;*
- *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
- *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”;*
- *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”;*

9. di dare atto che ai fini delle predette integrazioni trovano applicazioni anche le seguenti disposizioni regolamentari :

- *il **REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI DELLE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ART. 113 DEL DLGS N. 50/2016** di cui alla **Delibera di Giunta n. 27 del 10.3.2020**, il quale prevede l'attribuzione di incentivi finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne ed all'incremento della produttività del personale impegnato nelle attività connesse ad appalti di opere pubbliche, servizi e forniture, le cui somme sono costituite dalla percentuale dell'importo posto a base di gara ed inserite in uno specifico fondo, che è all'interno della*

parte variabile delle risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 15, c. 1, lettera k) del CCNL 1.4.1999;

- *il REGOLAMENTO DEGLI INCENTIVI PER IL RECUPERO EVASIONE-GESTIONE ENTRATE* di cui alla **delibera di Giunta n. 7 del 22.1.2020**, il quale stabilisce che una parte del maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate stesse e al trattamento accessorio del personale dipendente, così come previsto dall'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018 n. 145;

10. di assegnare altresì alla suddetta delegazione trattante di parte pubblica le seguenti ulteriori direttive per la contrattazione decentrata 2021 :

- a) condurre la contrattazione in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, RGS, DPF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- b) erogare gli incentivi di produttività dei dipendenti e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la propria deliberazione n. 55 del 4.5.2021 recante "APPROVAZIONE REGOLAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. APPROVAZIONE REGOLAMENTO", con la quale è stato approvato il Nuovo Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- c) provvedere alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;
- d) distribuire la parte economica seguendo quanto già disposto nell'anno 2020, salvo opportune modifiche;
- e) prevedere progressioni economiche orizzontali nei limiti normativi e contrattuali, ossia per una quota limitata di personale;

- f) Valutare la possibilità di utilizzo di risorse derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione, previsti dall'art. 16 del D.L. 98/2011.

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese,

DELIBERA

Di dichiarare la delibera immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, c. 4, DLGS 267/2000, vista la necessità addivenire in tempi celeri all'approvazione del Piano Performance 2021 e alla successiva stipula del contratto decentrato.

Efficacia

La delibera è immediatamente eseguibile e sarà esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione.

Pubblicazione

La delibera viene pubblicata nella sezione "amministrazione trasparente" del sito internet del Comune, sotto sezione: provvedimenti degli organi di indirizzo politico, nonché in Amministrazione Trasparente, sezione Personale, sottosezione Contrattazione Integrativa.

La delibera è comunicata a tutti i dipendenti.

Ricorso

Contro questa delibera può essere presentato ricorso da chi abbia interesse con ricorso al Tribunale amministrativo della Toscana, entro 60 giorni.

Approvato e sottoscritto con firma digitale:

II SINDACO

BAGNI ANGELA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'Art. 21
D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)

II SEGRETARIO

AVV. FORTUNA ANTONINO MARIA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'Art. 21
D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)