

COMUNE di ALBISSOLA MARINA
Provincia di Savona

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. 150 del Registro

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO INCENTIVI ENTRATE

L'anno DUEMILAVENTI, addì VENTISEI del mese di NOVEMBRE alle ore 11.30
nella Sede Comunale, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano:

N.			Presente	Assente
1	Sindaco	Gianluca NASUTI	si	
2	Assessore	Nicoletta NEGRO	si	
3	"	Davide BATTAGLIA	si	
4	"	Luigi SILVESTRO	si	
5	"	Elisa TOMAGHELLI	si	
Totale N.			cinque	

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Giovanni PUCCIANO.

Il Sig. Gianluca NASUTI - Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto segnata all'ordine del giorno.

Premesso che

- la Legge di Bilancio (Legge n.145/2018) ha previsto all'art.1 comma 1091 l'istituto innovativo degli incentivi per l'ufficio entrate dell'Ente, prevedendo che:
“Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n.446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n.203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n.248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione”;
- in considerazione della necessità di reperire le risorse necessarie a stabilire gli equilibri di parte corrente, si impone un particolare impulso alle attività di recupero delle entrate correnti, sia in tema di accertamento che di riscossione, potenziando con possibili risorse addizionali sia la dotazione strumentale degli uffici delle entrate sia incentivando economicamente le maggiori attività richieste ai dipendenti;
- pur prendendo atto della non chiara definizione della normativa citata, si rende necessaria la definizione di criteri da contrattare con la delegazione trattante quale stralcio alla contrattazione integrativa, essendo tale materia regolamentata dalla legge e non dal contratto collettivo delle funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, se non attraverso la riconduzione delle risorse economiche incentivanti, in caso di violazione delle disposizioni previste dalla normativa in mancanza dell'approvazione dei documenti contabili quale condizione ineludibile alla distribuzione degli incentivi tributari fuori dai limiti di cui all'art.23, comma 2, del D.Lgs-75/2017.

Considerato che il regolamento richiesto dalla normativa può essere approvato solo a conclusione dell'iter previsto dalla contrattazione integrativa, ossia:

- a) indirizzo da parte dell'organo esecutivo nella definizione dei criteri con le rappresentanza sindacali, contrattazione decentrata sui criteri con le parti sindacali e in mancanza la possibilità di procedere in via unilaterale, in considerazione dell'interesse pubblico al potenziamento delle entrate dell'ente al fine di stabilire gli equilibri di parte corrente minati da una serie di interventi centrali dello Stato che oltre a ridurre in modo consistente le risorse trasferite hanno bloccato anche la leva tributaria dell'ente da diversi anni;

- b) acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti sulla conformità dei criteri rispetto alle dotazioni iscritte nei bilanci; al fondo delle risorse decentrate e alle disposizioni di legge sugli incentivi;
- c) spetta alla Giunta Comunale, una volta attivati i sopra indicati presupposti procedere all'approvazione del regolamento richiesto dalla normativa.

Rilevato, altresì, che la costituzione del fondo delle risorse decentrate spetta in via unilaterale all'Ente e non è soggetta a contrattazione ma a sola informativa, ciò al fine di evitare che la mancata approvazione dei documenti contabili nel tempo, nonostante il fermo indirizzo dell'Ente al loro rispetto, possa dipendere da elementi esogeni al momento non conosciuti e tali da poter condizionare il buon fine del recupero tributario che rappresenta un elemento strategico dell'Ente oltre che equità contributiva da parte dei cittadini.

Accertata che la volontà dell'Ente, di approvare i documenti contabili nei termini stabiliti dal legislatore, può essere rafforzata attraverso la declinazione di specifici obiettivi strategici da attribuire a tutti i dirigenti, da includere nel piano della performance di ogni anno, mediante diretto collegamento ad una percentuale della retribuzioni di risultato, secondo un preciso percorso temporale da rispettare sia in sede di bilancio di previsione che del rendiconto di gestione, prevedendo a cascata una riduzione della performance organizzativa anche ai responsabili ed ai dipendenti che abbiano contribuito ad eventuali ritardi, la tempificazione dei tempi dei singoli adempimenti da parte di ciascun dirigente sarà formalizzato nel piano degli obiettivi incluso nel piano della performance soggetto a successiva specifica e distinta validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione.

Preso atto che la Corte di Cassazione (sentenza n.13937/2017) ha precisato che:

- a) in mancanza di criteri definiti in delegazione trattante nessun incentivo potrà essere reclamato dal dipendente a fronte della riserva alla contrattazione collettiva (art.45 del D. Lgs.165/2011);
- b) la definizione dei criteri sulla ripartizione degli incentivi determina il diritto soggettivo all'incentivo e, in caso di inerzia dell'Amministrazione nell'approvazione del regolamento, il dipendente potrà reclamare il citato incentivo quale perdita di chance;
- c) dalla data di approvazione del regolamento le attività espletate potranno essere remunerate dall'Amministrazione a valere sulle risorse presenti nel fondo appositamente istituito per gli incentivi tributari esclusi dai vincoli di cui all'art.23, comma 2, del D.Lgs.75/2017, ovvero in mancanza dell'approvazione dei documenti contabili a valere sulle risorse del CCNL 21 maggio 2018 previste all'art.67, comma 5, lett. b) secondo cui *“Gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale”*.

Accertato che la norma si è prestata sino ad oggi a diverse interpretazioni, discendenti dalla non chiara lettura di alcune espressioni utilizzate dal legislatore, tale che sia possibile, una volta approvati i criteri ed il successivo regolamento, che le indicazioni della giurisprudenza contabile o civile possano condurre ad una diversa lettura con obbligo, sin da subito, di prevedere che qualora le linee di indirizzo, che saranno espresse con la presente deliberazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dovessero dimostrarsi non conformi alle indicazioni dei giudici contabili di riproporre le modifiche necessarie per renderle conformi alla normativa, fermo restando che eventuali disposizioni restrittive imporranno il

conseguente adeguamento dei compensi da corrispondere in aderenza al principio della tutela delle risorse erariali che rendono recessivi eventuali compensi stabiliti al di fuori delle indicazioni legislative come correttamente applicabili.

Di precisare che:

- i maggiori compensi per accertamento e riscossione dell'IMU e della TARI, nonché degli incassi riferiti al recupero tributario erariale o previdenziali non corrisposti, debba farsi riferimento ai principi contabili ed in particolare il punto 3.7.1 dell'allegato 4/2 al D. Lgs.118/2011 secondo cui:
 - a) le entrate tributarie gestite attraverso ruoli ordinari e le liste di carico sono accertate e imputate contabilmente all'esercizio in cui sono emessi il ruolo, l'avviso di liquidazione e di accertamento, e le liste di carico, a condizione che la scadenza per la riscossione del tributo sia prevista entro i termini dell'approvazione del rendiconto;
 - b) le entrate per le quali è già stato emesso il ruolo ma che non erano state accertate potranno essere accertate per cassa fino al loro esaurimento;
 - c) L'emissione di ruoli coattivi, in quanto relativi ad entrate già accertate, non comporta l'accertamento di nuove entrate, mentre le sanzioni e gli interessi correlati ai ruoli coattivi sono accertati per cassa;
 - d) Le entrate tributarie riscosse attraverso il bilancio dello Stato o di altra Amministrazione Pubblica sono accertate nell'esercizio in cui è adottato l'atto amministrativo di impegno della corrispondente spesa nel bilancio dello Stato e dell'Amministrazione Pubblica che ha incassato direttamente il tributo;
- il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'Imposta Municipale Propria e della TARI, nonché degli accertamenti a seguito delle entrate tributarie riscosse dall'Agenzia delle Entrate o Ente previdenziale, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, debba riguardare la differenza complessiva tra accertamento e riscossione risultante dal conto consuntivo dell'anno precedente rispetto all'accertamento e riscossione risultante dal conto consuntivo dell'anno di riferimento; su tale differenza dovrà essere calcolata l'aliquota prevista dalla legge sia per il potenziamento delle dotazioni strumentali dell'ufficio delle entrate che degli incentivi al personale dipendente nel limite complessivo del 5% la cui ripartizione sarà deciso in sede decentrata;
- il responsabile delle entrate dovrà inserire i citati maggiori accertamenti tra gli obiettivi strategici ed operativi, quantificare gli stessi nel bilancio di previsione, per poi declinarli nel piano della performance, indicando le attività da compiere, gli obiettivi da raggiungere, il gruppo di lavoro da impiegare, sulla base dei criteri definiti nel contratto integrativo, ;
- la ripartizione degli incentivi, sulla base dei risultati ottenuti, saranno parte essenziale della relazione alla performance del responsabile del servizio entrate soggetta a validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione o altro organismo di valutazione prima della loro effettiva erogazione;
- spetterà alla contrattazione integrativa stabilire una correlazione tra indennità di risultato e produttività dei dipendenti con gli incentivi distribuiti, in modo non dissimile da quanto previsto per i compensi delle avvocature comunali e gli incentivi tecnici;
- in caso di mancata approvazione dei bilanci nei termini le risorse non avrebbero più copertura legislativa, degradando gli incentivi ad attività da espletare all'interno dei principi generali previsti dalla contrattazione integrativa, con la conseguenza che i dirigenti/titolari di posizioni organizzativa non avranno possibilità di ricevere alcuna retribuzione aggiuntiva al di fuori di quella contrattuale (principio di onnicomprensività), a differenza degli altri dipendenti che potranno essere remunerati all'interno del progetto con eventuali risorse variabili quali risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67

comma 5 lettera b) del CCNL Enti Locali 2016-2018, da erogare a consuntivo, previa valutazione, in relazione al conseguimento di obiettivi di lotta all'evasione previsti nel piano della Performance dell'Ente o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, a copertura dei correlati oneri del trattamento economico accessorio del personale coinvolto;

- il fondo sarà alimentato dai soli incassi riferiti al maggior accertamento di ciascun anno di riferimento, potendo gli incassi avvenire anche negli anni successivi, la cui certificazione dovrà essere rilasciata dal responsabile del servizio delle entrate indicando che tali incassi si riferiscono ai maggiori accertamenti effettuati nell'anno;
- il riferimento legislativo esclude gli incentivi in presenza del solo affidamento delle attività di accertamento in concessione, con la conseguenza che detto divieto non opera in caso di affidamento delle attività di supporto propedeutiche all'accertamento delle entrate (forniture banche dati, supporto informativo, supporto logistico, pareri legali e quant'altro) trattandosi della gestione di attività meramente strumentali e funzionali alle attività gestite direttamente dagli enti, dove non è necessario da parte della società che effettui tale supporto essere iscritta all'Albo dei concessionari (ex art. 53, D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446). Pertanto, a prescindere dalla iscrizione o meno del soggetto affidatario nel suddetto albo, la mancanza dell'affidamento in concessione, denota il mancato trasferimento di potestà pubblicistiche.
- la composizione della percentuale del 5% prevista dalla normativa dovrà essere ripartita in misura prevalente per l'incentivazione del personale, mentre il limite del 15% della retribuzione tabellare, previsto dalla normativa per ogni singola categoria contrattuale, dovrà essere aggiornato sulla base dei rinnovi contrattuali che dovessero essere stipulati *medio tempore*;

Considerato che la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali di categoria hanno condiviso il testo del Regolamento Incentivi Entrate come da atto allegato alla presente formandone parte integrante;

Considerato che il Regolamento Incentivi Entrate rientra nella categoria dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di competenza della Giunta Comunale, per quanto disposto dall'articolo 48, comma 3, del DLgs 267/2000, mentre spetta al Consiglio Comunale l'approvazione dei regolamenti per l'istituzione e l'ordinamento dei tributi, materia questa estranea al regolamento incentivi entrate;

Preso atto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile, espressi dai responsabili dei servizi competenti ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs.267/00;

Con voti unanimi, espressi in forma palese ai sensi di legge,

DELIBERA

1. Di approvare il Regolamento Incentivi Entrate di cui all'articolo 1, comma 1091 della Legge 145/2018 che si allega alla presente formandone parte integrante.

di dichiarare, con separata ed unanime votazione favorevole intervenuta nei modi e forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI ALBISSOLA MARINA

Provincia di Savona

SCHEMA DI REGOLAMENTO RECANTE

“DISCIPLINA PER IL POTENZIAMENTO DELLE RISORSE STRUMENTALI DEGLI UFFICI COMUNALI PREPOSTI ALLA GESTIONE DELLE ENTRATE E DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE COINVOLTO NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI RECUPERO EVASIONE IMU E TARI, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 1091 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2018, N. 145”

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

Il presente Regolamento tiene conto dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata conclusa in data 5/11/2020

PREMESSA

La Legge di Bilancio 2019 (Legge 30 dicembre 2018, n. 145) ha introdotto il comma 1091 dell'articolo 1 al fine di incrementare la capacità di contrasto all'evasione dei Comuni.

Il meccanismo delineato dal legislatore prevede la costituzione di un fondo utilizzabile sia per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici Comunali preposti alla gestione delle entrate sia per l'incremento delle risorse da destinare al trattamento economico accessorio del personale ivi impiegato.

Onde assicurare la spendita di somme "certe" il legislatore ha statuito che occorre fare riferimento al **"maggiore gettito accertato e riscosso ... nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato nella misura massima del 5 per cento"**.

La distribuzione del trattamento economico accessorio deve essere vincolata al raggiungimento di obiettivi che possano essere misurabili e valutabili ed incontra il **limite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale**. Tale incentivo può essere riconosciuto sia al personale dei livelli e ai titolari di posizione organizzativa, sia al personale dirigenziale in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017 ed al principio di onnicomprensività della retribuzione dei Dirigenti di cui all'art.24 del D.Lgs.165/01.

Articolo 1

(Oggetto e finalità)

1. Il presente regolamento, in attuazione del vigente assetto legislativo, contrattuale e regolamentare, contiene disposizioni per la costituzione e l'utilizzo del fondo previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.
2. Nell'attuazione della disposizione normativa di cui al comma precedente, l'Ente persegue l'obiettivo di potenziare le attività di recupero dell'evasione tributaria, al fine di permettere l'incremento della loro efficacia ed efficienza in funzione dell'attuazione della moderna cultura dell'agire pubblico volta alla programmazione ed al raggiungimento di obiettivi performanti, valorizzando, in concreto, le migliori professionalità ed i risultati raggiunti dai propri dipendenti.
3. Qualora ne ricorrano le condizioni, l'Ente promuove l'attivazione della procedura di accertamento con adesione e di ogni altro istituto previsto dall'ordinamento e volto alla risoluzione immediata e concordata delle posizioni.

Articolo 2

(Costituzione e quantificazione del fondo da destinare a compenso incentivante e del fondo da destinare al potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate)

1. Ciascun anno è costituito, in via preventiva, un fondo in cui confluiscono le risorse destinate alle finalità di cui all'art. 1, comma 1091, della L. 147/2018, quantificato provvisoriamente nella misura del 5% ¹ delle entrate previste nel bilancio di previsione a titolo di recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI). Tale fondo viene destinato per una quota del 95% all'incentivazione del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, e per una quota del 5% al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate. Il fondo sarà poi successivamente liquidato sulla base di quanto previsto dai successivi articoli.
2. Rientrano nelle attività di accertamento tutte le attività svolte dal personale di cui al successivo articolo 3 che comportano il recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI), a qualsiasi titolo effettuata.
3. Le risorse economiche che saranno distribuite al personale a questo titolo, rientrano nella parte entrata del fondo per le politiche delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018 secondo cui "Gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale". Il responsabile della costituzione inserisce le citate risorse in entrata con vincolo di destinazione specifica per gli incentivi tributari, ponendo le citate risorse tra le componenti escluse ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs.75/2017, salvo modificare nella parte inclusa nel caso di approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto in ritardo rispetto ai termini previsti dal D.Lgs 267/2000, dando

¹ Nel limite massimo del 5% dei maggiori accertamenti dell'imposta municipale propria (Imu) e della tassa sui rifiuti (Tari).

informativa dettagliata alle parti sindacali delle motivazioni dell'approvazione in ritardo dei citati documenti contabili.

4. In caso di mancata approvazione dei documenti contabili, sarà possibile procedere alla distribuzione di compensi per lotta all'evasione, previsti secondo il vigente regolamento, qualora l'Ente, in sede di costituzione annuale del fondo delle risorse decentrate di parte variabile, destini risorse aggiuntive, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL Enti Locali 2016-2018, da erogare a consuntivo, previa valutazione, in relazione al conseguimento di obiettivi di lotta all'evasione previsti nel piano della Performance dell'Ente o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, a copertura dei correlati oneri del trattamento economico accessorio del personale coinvolto.
5. La quantificazione delle somme da destinare al fondo avviene sulla base degli importi risultanti dal bilancio consuntivo approvato relativo al medesimo anno di riferimento. Al fine di individuare il maggior gettito accertato relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI), si fa riferimento alle definizioni contenute nel principio contabile applicato all. 4/2 al D.Lgs 118/2011, secondo le quali:
 - a) le entrate tributarie gestite attraverso ruoli ordinari e le liste di carico sono accertate e imputate contabilmente all'esercizio in cui sono emessi il ruolo, l'avviso di liquidazione e di accertamento, e le liste di carico, a condizione che la scadenza per la riscossione del tributo sia prevista entro i termini dell'approvazione del rendiconto;
 - b) le entrate per le quali è già stato emesso il ruolo ma che non erano state accertate potranno essere accertate per cassa fino al loro esaurimento;
 - c) L'emissione di ruoli coattivi, in quanto relativi ad entrate già accertate, non comporta l'accertamento di nuove entrate, mentre le sanzioni e gli interessi correlati ai ruoli coattivi sono accertati per cassa;
 - d) Le entrate tributarie riscosse attraverso il bilancio dello Stato o di altra amministrazione pubblica sono accertate nell'esercizio in cui è adottato l'atto amministrativo di impegno della corrispondente spesa nel bilancio dello Stato e dell'amministrazione pubblica che ha incassato direttamente il tributo.
6. Per somme riscosse, per le finalità di cui al presente regolamento, si intendono altresì gli importi incassati nell'esercizio precedente a quello di definitiva quantificazione del fondo relativi agli accertamenti assunti nell'esercizio di riferimento del fondo, nonché gli importi incassati nell'esercizio precedente riferiti ad accertamenti assunti in anni precedenti nei quali era stato stanziato il fondo di cui al presente regolamento in coerenza con le regole a suo tempo indicate dall'ARAN (RAL_ 1949 del 18/10/2017), come risultante dal rendiconto della gestione.

Art. 3

(Fissazione obiettivi e costituzione del gruppo di lavoro)

1. In sede di approvazione del PEG/piano della performance dell'esercizio, il Dirigente/Responsabile del Servizio entrate/tributi, provvede ad approvare uno o più progetti di recupero evasione costituendo uno o più gruppi di lavoro.
2. Ciascun gruppo di lavoro è costituito sulla base delle specifiche competenze tecniche specialistiche necessarie al raggiungimento degli obiettivi stabiliti ed assegnati.
3. All'atto della costituzione di ciascun gruppo di lavoro si procede ad individuare un coordinatore e a precisare le attività che ogni componente presta, quali, a titolo

esemplificativo, il ruolo svolto, gli strumenti da utilizzare, la metodologia di lavoro e l'obiettivo da raggiungere.

4. Possono prendere parte ad un gruppo di lavoro e quindi essere destinatari dell'incentivo anche i dipendenti a tempo determinato che prestano il loro servizio nell'Ente.
5. I collaboratori amministrativi, svolgono, se necessario, attività di immissione dati e/o altre mansioni di natura esclusivamente amministrativa, comprese le attività inerenti la notifica degli atti di accertamento ed esecutivi.
6. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, laddove non siano coinvolti tutti i dipendenti del settore entrate, l'individuazione dei soggetti che costituiscono il gruppo di lavoro, deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specialistiche richieste per ogni specifica attività.
7. Eventuali modifiche alla composizione di un gruppo di lavoro possono essere apportate su disposizione del Dirigente/responsabile del Servizio entrate/tributi che a tal fine provvede o di sua iniziativa o su indicazione del Coordinatore del gruppo di lavoro. In ogni caso nel provvedimento che procede alle modifiche sono evidenziate le motivazioni.

Art. 4

(Correlazione tra incentivi tributari, retribuzioni di risultato e produttività)

1. Trattandosi pur sempre di un obiettivo di performance organizzativa, la correlazione tra incentivi distribuiti ed indennità di risultato (Dirigenti e/o posizioni organizzative coinvolte) è rimessa alla contrattazione tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali.
2. In caso di mancata approvazione dei documenti contabili nei termini, venendo meno la copertura legislativa per la remunerazione dei maggiori accertamenti ed incassi, al solo personale dirigente (principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art.24 del D.Lgs.165/01) e ai titolari di posizione organizzativa (tassatività delle ipotesi previste dal CCNL 2016-2018) nulla sarà liquidato secondo il presente regolamento, salvo l'applicazione da parte dell'Ente di quanto prevede l'art. 2 comma 4 ultimo periodo del presente regolamento.

Art. 5

(Ripartizione del compenso incentivante all'interno del gruppo di lavoro)

1. All'inizio dell'esercizio successivo a quello di costituzione del fondo, il Coordinatore del gruppo di lavoro effettua una relazione dettagliata sulle concrete attività svolte da ciascuno dei componenti del gruppo di lavoro al fine di definire i maggiori accertamenti dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI) nonché alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti. Nella relazione è riportato l'ammontare degli importi distribuibili calcolato sulla base di quanto disposto dal precedente articolo 2. Dalla relazione deve risultare il livello di responsabilità professionale connesso alla specifica prestazione svolta ed il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti coinvolti. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti del gruppo di lavoro e deve essere approvata dal Dirigente/Responsabile del Servizio entrate/tributi, per poi confluire nella relazione sulla performance sottoposta all'approvazione dell'Organismo indipendente di valutazione o di altro organismo equivalente.

2. Al Funzionario responsabile del tributo che collabora anche all'attività di accertamento spetta, oltre alla percentuale d'incentivo destinatagli, anche la quota parte della percentuale destinata al personale del settore entrate/tributi.
3. Qualora il Funzionario responsabile del tributo coincida con un incaricato di area di posizione organizzativa o dirigenziale l'ammontare derivante dalla sua partecipazione all'attività di recupero dell'evasione è da aggiungersi alla retribuzione di risultato, ferma restando la correlazione prevista dall'art.4 ovvero di esclusione in caso di mancata approvazione dei bilanci nei termini.
4. Ferma restante la ripartizione fissata dalla contrattazione integrativa, i coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali massime:
 - Responsabile del Settore Entrate Tributarie 15%
 - Personale addetto all'accertamento 60%
 - Collaboratori amministrativi e tecnici 25%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

Art. 6

(Liquidazione del compenso incentivante)

1. Nell'anno successivo, a quello di costituzione del fondo, il Segretario generale, nel caso in cui siano stati rispettati i termini per l'approvazione dei documenti contabili stabiliti dal D.Lgs 267/2000, avvia l'iter per la liquidazione degli incentivi. A tal fine acquisisce la relazione di cui al precedente articolo 5 e la trasmette all'Organismo Indipendente di Valutazione (o ad altro organismo equivalente ed in mancanza all'organo di revisione) che, sulla base del principio che il compenso incentivante deve remunerare una produttività reale ed effettiva del personale, ne valuterà il contenuto ed il grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti, esprimendo il proprio parere. Sulla base degli elementi acquisiti il Segretario generale procede quindi alla liquidazione dell'incentivo.
2. Nel caso in cui non siano stati rispettati i termini per l'approvazione dei documenti contabili stabiliti dal D.Lgs 267/2000 l'incentivo non sarà liquidabile e le somme stanziare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività confluiranno in economia, salva l'applicazione da parte dell'Ente delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 4 ultimo periodo.

Art.7

(Limiti alla liquidazione del compenso incentivante)

1. Le somme che costituiscono la quota del fondo destinata all'incentivazione del personale sono inclusive degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente.
2. Gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, non possono superare

l'importo del 15% del trattamento economico tabellare per tredici mensilità del CCNL vigente.

3. In considerazione dell'importo complessivo che non potrà essere superiore alla percentuale delle entrate stabilita dalla legge nel limite massimo del 5% secondo la ripartizione di cui all'art.5 previa deduzione prevista dall'art.4, la spesa complessiva del personale dovrà includere i contributi assistenziali e previdenziali a carico del Comune nonché l'IRAP da versare su tali incentivi, così come l'IVA nella spesa complessiva del materiale di supporto all'Ufficio tributi. Gli importi distribuiti, opereranno in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 solo e i documenti di bilancio siano stati approvati nei termini
4. In caso di applicazione dell'art. 2 comma 4 del vigente regolamento i compensi distribuiti rientrano nel tetto di spesa previsto dall'art 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017.
5. Qualora gli incentivi calcolati eccedano il limite di cui al comma precedente le relative eccedenze nell'anno di riferimento non potranno essere corrisposte negli anni successivi e andranno ad alimentare il fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate di cui al successivo articolo 8.

Art.8

(Fondo per il potenziamento delle risorse strumentale dell'ufficio entrate)

1. Il Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate, da destinare all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati ed al miglioramento del servizio al cittadino, è costituito con le somme del 5% delle entrate accertate e riscosse in ciascun anno, nonché dalle somme in eccedenza il limite del 15% del trattamento tabellare di cui al precedente articolo7. L'accantonamento al fondo non sarà effettuato qualora il bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento e il rendiconto dell'esercizio precedente non siano approvati entro i termini stabiliti dal D.Lgs 267/2000.
2. Tale fondo può essere utilizzato per l'acquisizione di software specifici, l'acquisto di apparecchiature tecnologiche funzionali alle attività di recupero evasione o per il potenziamento dell'ufficio entrate, l'acquisizione di servizi strumentali funzionali alle attività dell'ufficio ad utilità pluriennale, alla bonifica delle banche dati ed alla strutturazione di nuovi strumenti di dialogo e di interrelazione con i contribuenti.
3. L'utilizzo del fondo è rimesso alla determinazione del responsabile del servizio competente. Eventuali somme non impegnate nell'esercizio confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione.

Art. 9

(Violazione degli obblighi di legge o di regolamento)

1. I responsabili delle funzioni incentivate che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza sono esclusi dalla ripartizione dell'incentivo.

Art. 10

(Informazione e confronto)

1. L'ufficio personale fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Art.11

(Entrata in vigore)

1. Il presente regolamento dopo l'avvenuta esecutività della delibera di approvazione è pubblicato per ulteriori quindi giorni all'albo pretorio del comune e diverrà efficace il giorno successivo all'ultimo di pubblicazione.
2. Le attività poste in essere dagli uffici delle entrate dall'inizio dell'anno 2019 fino alla operatività del regolamento restano valide in considerazione della maturazione del diritto soggettivo dei partecipanti.



COMUNE DI ALBISSOLA MARINA

Piazza del Popolo, 12 - 17012 Albissola Marina (SV)

sito Internet: www.comune.albissolamarina.sv.it

DELEGAZIONE TRATTANTE

Verbale del 5 novembre 2020

In data 5 novembre 2020 alle ore 09,30 in videoconferenza, si riunisce la delegazione composta dalle sotto indicate persone:

- sono presenti i Sigg.ri

<u>Parte pubblica</u>	<u>Parte sindacale</u>
Dott. Giovanni Pucciano – Presidente	Sig.ra Daniela Bene /R.S.U.)
Rag. Marcella Sabatini	Sig. Massimo Caviglia (R.S.U.)
Rag. Ivana Vigo	Sig. Altieri Romano (R.S.U.)
	Sig. Ennio Peluffo (CGIL FP - Savona)
	Sig. Domenico Mafera (CISL FPS- Savona)

In riferimento alla convocazione prot. 13793 in data 27/10/2020:

- Il Presidente di parte pubblica informa i partecipanti dell'indirizzo ricevuto dall'Amministrazione Comunale in merito all'effettuazione di progressioni orizzontali a favore dei dipendenti, in una percentuale non superiore al 50%, utilizzando una quota delle risorse di parte stabile del Fondo Risorse Decentrate non superiore a € 25.000 (venticinquemila). Le progressioni verranno effettuate, con decorrenza 01/01/2020, sulla base di una graduatoria ai sensi dell'art. 15 del vigente CDI.
- Le OO.SS., pur disconoscendo il parere della Ragioneria Generale dello Stato in ordine alla percentuale di dipendenti cui attribuire le progressioni economiche, riconoscono l'impegno dell'Amministrazione a proseguire per l'anno 2021 l'attribuzione delle progressioni economiche utilizzando sia le economie realizzate nelle risorse stabili del Fondo 2020 sia le somme liberate per effetto dei collocamenti a riposo.
- Le parti concordano quindi di operare le seguenti integrazioni e/o modificazioni agli artt. 14 e 15 del CDI sottoscritto in data 10/12/2019 e danno atto che il testo dei citati articoli, comprensivo delle modifiche ed integrazioni risulta essere il seguente:

Art. 14- Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura complessiva di detta maggiorazione è definita in sede di contrattazione integrativa pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì che i dipendenti che usufruiranno di detta maggiorazione saranno individuati all'interno di ciascun Settore o Macrosettore, esclusi i titolari di PO, nella misura di:
 - 1 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 3 a 4;
 - 2 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 5 a 7;
 - 3 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 8 a 10;
 - 4 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 11 a 13;
 - 5 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 14 a 16.
4. La misura complessiva della maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è suddivisa per il numero di personale non incaricato di posizione organizzativa e ridistribuito ad ogni Settore o Macrosettore in base al personale ad esso assegnato.

5. Ogni anno saranno definiti in sede di contrattazione gli eventuali Macrosettori da utilizzarsi per la ripartizione della Maggiorazione di cui al presente articolo. Per gli anni 2019 e 2020 i Macrosettori costituiti sono:

Macrosettore Tributi e Finanziario;

Macrosettore Amministrativo e Cultura Turismo e Servizi Sociali e Pubblica Istruzione.

6. La distribuzione degli incentivi avverrà secondo il seguente calcolo matematico:

Totale incentivi collegati alla performance / nr. dip.ti (al netto delle PO) = quota lorda pro-capite

quota lorda pro-capite * 30% = quota pro-capite destinata alle eccellenze

quota pro-capite destinata alle eccellenze * nr. dip.ti considerati eccellenti = somma destinata alle eccellenze

Totale incentivi collegati alla performance - somma destinata alle eccellenze = Incentivi performance

7. In caso di parità si terrà conto, nell'ordine, dei seguenti elementi:

- categoria inferiore e, all'interno della stessa, posizione economica più bassa;
- in caso di ulteriore parità verrà considerata la valutazione dell'anno/i precedente/i, a seguire

Art. 15 - Progressioni economiche orizzontali

- L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dei principi meritocratici stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
- Le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione.
- Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
- Le parti convengono che l'obiettivo principale della progressione economica orizzontale è quello di incentivare l'arricchimento professionale ed il contributo individuale nell'ambito di un processo di innovazione organizzativa e tecnologica finalizzata alla maggiore efficienza dei servizi ed alla valorizzazione del lavoro pubblico.
- Lo sviluppo professionale è inteso come insieme integrato di alcuni elementi quali: costanti di prestazioni di elevato livello nel medio/lungo periodo, capacità dell'individuo di incrementare nel tempo il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e competenze, anche mediante la formazione e l'aggiornamento che costituiscono elementi essenziali per l'instaurarsi di una nuova cultura gestionale mirata al risultato per sviluppare capacità innovativa.
- La progressione economica è finalizzata alla valorizzazione di livelli sempre maggiori di professionalità e deve essere utilizzata come strumento selettivo. La progressione economica non viene attuata mediante sistemi automatici.
- Sulla base delle direttive formulate dall'amministrazione comunale, a seguito di contrattazione decentrata, vengono fissate annualmente le risorse da destinare alla progressione orizzontale. Vengono altresì definiti in sede di contrattazione decentrata i limiti minimi di punteggio necessari per accedere alla posizione economica successiva. Sulla base di ciò si procede alla compilazione e consegna di apposite schede di valutazione ai dipendenti.
- Partecipano alla selezione relativa all'anno appena concluso, per la progressione orizzontale, i dipendenti:
 - Con almeno 24 mesi di anzianità a tempo indeterminato nella categoria, alla data di decorrenza della progressione, maturata nel Comune di Albissola Marina
 - Che non hanno avuto uno scatto di progressione orizzontale nei 24 mesi precedenti
 - Non hanno diritto a partecipare alla progressione coloro che nell'anno di riferimento: Sono stati assenti tutto l'anno eccetto per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001. (Nel caso in cui una dipendente sia assente dal servizio per l'intero anno per le motivazioni ex artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001, la valutazione per l'anno di riferimento sarà determinata in modo equivalente alla media dell'ultimo biennio)
- 10. Le risorse disponibili (complessivamente assegnate alle progressioni orizzontali secondo il comma 7) verranno destinate alle progressioni di tutti i dipendenti aventi i requisiti senza distinzione di categoria.
- 11. Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa della categoria D e per quelli appartenenti alle categorie A, B e C la valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile di Servizio. Per i titolari di P.O. la valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione.

12. Per tutti i dipendenti la possibilità di essere inseriti nella graduatoria di accesso alle progressioni sarà attribuita mediante apposita scheda per l'anno di riferimento contenente i criteri indicati all'art. 5 del CCNL 31/3/1999 e riportati nell'Allegato A del presente testo.
 13. Per partecipare alla selezione di accesso alle progressioni occorre rientrare nella fascia di merito "medio-alta" negli ultimi tre anni consecutivi oppure per cinque annualità non consecutive. Per accedere alla fascia medio-alta è necessario aver riportato un punteggio non inferiore a 60/100 nella scheda annuale di valutazione in ciascun anno.
 14. In ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente (art. 23 del D.Lgs. 150/2009) le progressioni saranno attribuite in modo selettivo per cui si stabilisce che, oltre a quanto indicato al punto 13, l'ammissibilità è subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 80/100 conseguito nell'ultimo anno utile di riferimento. Tale punteggio sarà valutabile nella scheda di cui al punto 12.
 15. per poter essere inserito nella graduatoria il punteggio minimo della scheda progressioni, di cui al punto 12 del presente articolo, dovrà essere almeno di 70/100.
 16. Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa la scheda per la progressione, di cui al punto 12, sarà compilata dal nucleo di valutazione mentre per tutti gli altri dipendenti la compilazione della scheda progressione sarà effettuata dalla conferenza dei responsabili di Servizio compreso il Segretario comunale.
 17. La graduatoria per le progressioni orizzontali verrà formata in base annua dopo aver stabilito in delegazione trattante la quota da destinare a tale istituto.
- In caso di parità si applicheranno i criteri previsti dall'art. 14, comma 7

Le parti approvano la bozza delle modifiche/integrazioni al CDI sottoscritta il 10/12/2019 nella stesura allegata alla presente come parte integrante e sostanziale.

Si passa successivamente alla discussione in merito alle modalità di ripartizione della quota di incentivo di cui al comma 3 dell'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 .

Considerato che i criteri e le modalità di ripartizione della quota di incentivo di cui al comma 3 dell'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 e smi devono essere previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa si passa all'esame di bozza di ripartizione degli incentivi e del relativo regolamento. Si apre una discussione in merito alla ripartizione del fondo incentivante. Viene proposto dal Presidente di Parte Pubblica di approvare la bozza di ripartizione degli incentivi esaminata, fatti salvi accordi diversi della Conferenza dei Sindaci dei servizi associati, ovvero fatte salve determinazioni dell'Ente circa l'individuazione di altre forme associative per la gestione del servizio del sistema degli appalti.

Il sig. Altieri Romano, RSU, chiede sia messo a verbale che non condivide i seguenti punti contenuti nella bozza di Regolamento esaminata:

- La quota fissa di € 5.000,00 di erogazione incentivi per importi a base di gara superiori a € 250.000. Si chiede che non sia messo un limite massimo di erogazione incentivi;
- Il limite minimo di € 40.000 a base di gara per l'erogazione degli incentivi, al di sotto del quale il regolamento non si applica, risulta troppo alto e si richiede di non mettere limiti minimi di importo a base di gara sotto i quali non vengono erogati gli incentivi ;
- la destinazione a favore del personale della CUC di una quota del 20% dell'80 % del fondo incentivi. Si ritiene che la percentuale destinata alla CUC, in base alle attività svolte dalla CUC, dovrebbe essere molto inferiore al 20%.

Le osservazioni del sig. Romano Altieri vengono condivise dai delegati provinciali di CISL FPS e CGIL FP che fanno inoltre presente che sono le stesse osservazioni espresse unitariamente nei Comuni di Celle Ligure ed Albisola Superiore.

Le parti non trovano accordo sulla ripartizione della quota di incentivo di cui al comma 3 dell'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 .

Viene infine presentata una bozza di Regolamento per la corresponsione degli incentivi tributari: il sig. Domenico Mafera ne chiede il successivo invio al fine di poterla esaminare.

La riunione ha termine alle ore 11,00 del 05.11.2020.

Letto, confermato e sottoscritto.

Upo
FR

Mafera
Mafera

Mafera
Mafera



COMUNE DI ALBISSOLA MARINA
Provincia di Savona

Verbale Revisore unico n. 27, del 26/11/2020

Certificazione Fondo Risorse decentrate 2020

Il sottoscritto **Dottor Antonio BIANCHI** nominato **revisore unico del Comune di Albissola Marina**, provincia di Savona, per il triennio 2018-2021, con delibera dell'Organo consiliare n. 26, del 28/11/2018;

vista la richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica di parere su:

- "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale, non dirigenziale, del comune di Albissola Marina", stesura del 5 novembre 2020, decorrenza 1 gennaio 2020;
- "Relazione illustrativa tecnico-finanziaria relativa all'accordo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020;

visto il bilancio di previsione finanziario per l'anno 2020;

visto il D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) e successive modificazioni e integrazioni;

visti gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.lgs. n. 165/2001;

visto l'art. 23, D.lgs. n. 75/2017;

visto il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

visto lo Statuto;

visto il Regolamento di contabilità;

premesso

- i. che l'art. 40, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- ii. che l'art. 40-bis, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall'articolo 8, co. 6, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;
- iii. che in applicazione dell'articolo 8, co. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- iv. che, come risulta dalla relazione del Segretario Comunale (Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica) e del Responsabile del Settore Amministrativo, il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.lgs. n. 75/2017;
- v. che le risorse decentrate sono previste nel capitolo 19001700 del bilancio di previsione finanziario 2020;

rilevato

- a) che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

c) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

verificato nel dettaglio

Il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.lgs n. 165/2001 così come autocertificato dal Responsabile del servizio finanziario;

Il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, D.lgs. n. 75/2017.

attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Sanremo, li 26/11/2020

Il Revisore unico
(Dottor Antonio BIANCHI)

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Gianluca NASUTI

IL SEGRETARIO COMUNALE

Giovanni PUCCIANO

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LVO 267 DEL 18.08.2000

REGOLARITA' TECNICA: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE SETTORE TRIBUTI: Enrica FORTUNATO

REGOLARITA' CONTABILE: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO: Marcella SABATINI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica - su espressa attestazione del Responsabile del procedimento - che il presente provvedimento viene pubblicato all'albo pretorio on line di questo Comune in data odierna per rimanervi 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Li, **30 DIC 2020**

IL RESP.LE DEL PROCEDIMENTO

Ivana VIGO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Giovanni PUCCIANO

