



COMUNE DI CUMIANA
Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERIODO 2018/2019/2020/2021

STRALCIO NORMATIVO ED ECONOMICO
ANNO 2019

Allegato: schema regolamento per gli incentivi tributari



L'anno duemiladiciannove, il giorno VENTOTTO del mese di NOVEMBRE alle ore 10.00 nella residenza municipale del Comune di Cumiana

TRA

la delegazione trattante di parte datoriale rappresentata dall'organo monocratico dott.ssa Pia CARPINELLI – Segretario Comunale

E

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da:

- ✓ per la struttura territoriale FP C.G.I.L.: sig. ZANGROSSI Daniele
- ✓ per la struttura territoriale C.I.S.L. FP: _____ // _____
- ✓ per la struttura territoriale U.I.L. FPL: sig. CUTAIA Maurizio
- ✓ per la struttura territoriale C.S.A. Regioni Autonomie Locali: _____ // _____
- ✓ per le rappresentanze sindacali unitarie aziendali (RR.SS.UU.): sig.ra FASSETTA Patrizia, sig. GANGI DINO Gianfranco, sig. GAY Maurizio,

si conviene e si stipula quanto segue:

Le parti, come sopra rappresentate, premesso che in data 17.12.2018 è stato sottoscritto il CCI parte normativa ed economica per il triennio 2019/2020/2021 e solo economica per l'anno 2018, hanno, con il presente stralcio al contratto collettivo integrativo 19/20/21, concordato sulle materie trattate e di seguito risultanti, sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Articolo 1

Ricognizione delle Risorse decentrate 2019

(art. 67 CCNL 21.05.2018)

1. Le parti prendono atto che il fondo delle risorse decentrate per il corrente anno risulta costituito con apposita determinazione del responsabile dell'ufficio risorse umane n° 385 del 22/07/2019.
2. In questa sede si rileva che la parte stabile del fondo ammonta a euro 69.776,00 e la parte variabile a euro 19.853,00 per complessivi euro 89.629,00. Si prende atto che la costituzione del fondo rispetta sia il limite del 2016 (art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017) che il disposto di cui all'art. 1, comma 456, della Legge n° 147/2013 – Legge di stabilità 2014 – in materia di diminuzione delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale per quanto attiene la riduzione di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), importo pari a zero per il Comune di Cumiana.
3. Le parti verificano che, sussistendo nella previsione di bilancio per l'anno 2019 le necessarie risorse, la parte variabile del fondo viene quantificata in euro 19.853,00 comprensiva di:



11 del CCI 18/19/20/21 sottoscritto, in via definitiva, in data 17.12.2018, per l'importo complessivo presunto di euro 11.380,00.

4. Restano disponibili, pertanto e sulla parte stabile del fondo per il corrente anno, presunti euro 9.623,10 utilizzabili per eventuali nuove selezioni per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali (PEO), normate in un successivo articolo, tenendo presente che occorre accantonare parte di tali predette disponibilità per eventuali mobilità in entrata di personale già beneficiario di PEO presso l'ente di provenienza. Si concorda che tale importo può essere quantificato in almeno euro 4.000,00. Qualora non vengano effettuate nuove PEO, oppure vengano effettuate per un importo inferiore a €. 9.623,10, l'intero importo o il residuo non utilizzato confluirà nelle disponibilità per l'erogazione della performance organizzativa e individuale.

Fondo parte variabile € 19.853,00 anno 2019
(art. 67 commi 3 e segg. CCNL 21.05.2018)

5. Questa parte del fondo viene destinata, per il corrente anno, all'attribuzione delle indennità non ricomprese nel fondo stabile e, in particolare:

- incentivi funzioni tecniche per l'importo presunto di euro 4.000,00,
- incentivi per l'ufficio tributi per l'importo presunto di euro 6.100,00,
- la somma residua viene destinata a specifici obiettivi di incremento della performance organizzativa e individuale, quantificata, ad oggi, in presunti euro 9.753,00, cui verrà applicato il saldo algebrico degli eventuali residui che si creeranno a consuntivo sulle diverse specifiche destinazioni sia di parte stabile che variabile.

6. Per l'anno 2019 le parti concordano di procedere alla ripartizione delle risorse di cui al presente articolo con le modalità stabilite dal CCI 18/19/20/21 sottoscritto, in via definitiva, in data 17 dicembre 2018.

7. Le parti prendono atto che risulta rispettato il disposto di cui all'art. 68, comma 3, del CCNL 16/18 sottoscritto, in via definitiva, in data 21.05.2018 (somma complessivamente destinata alla performance, cumulativamente organizzativa e individuale correlata al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente nel PEG/PIANO PERFORMANCE/PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI, presunti euro 17.256,10 - importo destinato alla performance individuale, ai sensi dell'art. 5, comma 7, del CCI 18/19/20/21 sottoscritto, in via definitiva, in data 17.12.2018, 40% del predetto importo e, quindi, pari a presunti euro 6.902,44 - al netto dell'importo presunto di €. 2.120,00 relativo alle progressioni economiche di cui al successivo art. 3 decorrenti dal 01.09.2019 - rispetto all'importo minimo da destinarsi alla performance individuale di euro 2.925,90 pari ad almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e g) di tale somma e con riferimento alle voci di cui al comma 2 lettere a), b) c), d), e) ed f) del medesimo art. 68, comma 2).

8. Si prende atto, altresì, che risulta rispettato il disposto per cui la quota prevalente (almeno il 50,01%) della parte variabile del fondo per le risorse decentrate del Comune di Cumiana per l'anno 2019, pari a €. 4.876,50, sia destinata agli emolumenti di cui al richiamato art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e g) (quota effettivamente destinata pari a €. 28.846,00).



- euro 5.608,00 quale integrazione dell'1,20% sul monte salari 1997,
- euro 4.000,00 presunti quale compenso per incentivi funzioni tecniche,
- euro 4.145,00 derivante dal risparmio a consuntivo dello straordinario per l'anno 2018,
- euro 6.100,00 presunti quale compenso per incentivi in materia tributaria.

4. Le parti verificano, inoltre, che nella dotazione del fondo sono ricomprese:

- la risorsa specificatamente destinata al finanziamento delle alte professionalità previste dall'art. 10 CCNL 22.01.2004, come previsto dall'art. 32, comma 7, CCNL 22.01.2004, pari allo 0,2% del monte salari anno 2001, ammontante a euro 1.551,00, i cui presupposti, circa l'inserimento nel fondo delle risorse decentrate, sono stati dettagliatamente specificati nella determinazione del responsabile dell'Ufficio Risorse Umane n° 355/2018 e nella deliberazione della Giunta Comunale n° 107/2018,

- la retribuzione individuale di anzianità del personale cessato per l'importo di euro 149,00,
- il differenziale PEO di cui all'art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018 per l'importo di euro 1.194,00,

- l'importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16/18 in servizio alla data del 31.12.2015 (per teste a prescindere dall'orario di lavoro ai sensi di specifico parere dell'Aran CFL45) per l'importo complessivo di euro 2.829,00 – art. 67, comma 2, lettera a), CCNL 16/18.

5. Le parti, infine, prendono atto che:

- la distribuzione del saldo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance organizzativa e individuale dell'anno 2018 non è ancora stata effettuata e, pertanto, gli eventuali residui verranno portati in aggiunta al fondo per l'anno 2020,

- lo specifico fondo delle risorse destinate alla liquidazione del lavoro straordinario per l'anno 2018, ammontante a complessivi euro 13.717,94, ha determinato residui da portare in aggiunta al fondo dell'anno 2019 per l'importo di euro 4.145,00.

Articolo 2

Ripartizione e destinazione risorse 2019

Fondo parte stabile € 69.776,00 anno 2019

(art. 67 cc. 1 e 2 CCNL 21.05.2018)

1. Come previsto dalla disciplina nazionale, questa parte del fondo, per il corrente anno, viene destinata, prioritariamente, al finanziamento dell'indennità di comparto da corrispondere al personale in servizio nell'anno, il cui importo, al netto della quota indicata all'art. 33, comma 4, lett. a) CCNL 22.01.2004 a carico delle risorse di bilancio, risulta pari a presunti euro 14.969,49.

2. La disponibilità maggiore di questa parte del fondo è riservata al finanziamento delle Progressioni Economiche Orizzontali storiche pari a presunti euro 32.609,41 oltre a euro 1.194,00 a titolo di differenziale PEO (art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018) e, così, per complessivi presunti euro 33.803,41.

3. Per l'anno 2019 rientrano nell'utilizzo della parte stabile del fondo l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 16/18, l'indennità per specifiche responsabilità (anagrafe, ufficio urbanistica, casa di riposo) di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16/18, l'indennità reperibilità di cui all'articolo 24 del CCNL 16/18 e l'indennità servizio esterno di vigilanza municipale di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16/18, così come normati dagli articoli 8, 9, 10 e



Articolo 3 Modifiche al CCI 18/19/20/21

Le modifiche/integrazioni di cui al presente articolo, qualora non specificatamente riferentisi all'annualità 2019, avranno vigenza ultra attiva per l'intera durata del CCI 18/19/20/21, sottoscritto, in via definitiva, in data 17 dicembre 2018 ed ulteriori annualità, così come disposto dal predetto CCI all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 1.

ARTICOLO 5 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DEI COMPENSI LEGATI ALLA VALUTAZIONE (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE) (ARTT. 68 E 69 CCNL 21.05.2018).

1. NUOVA FORMULAZIONE PUNTO TERZO DEL COMMA 2 – IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE “- *successivamente alla valutazione del personale dipendente, secondo il sistema approvato dall'Ente con la definizione del premio per la performance complessiva – organizzativa e individuale – spettante a ciascun dipendente, si definisce il valore medio del premio per la performance complessiva (somma di tutti gli importi attribuiti quale performance complessiva a ciascun dipendente diviso per il numero dei dipendenti beneficiari), su tale valore medio viene calcolata la parte di performance individuale che sarà pari al 40,00% del valore medio della performance complessiva (secondo quanto stabilito dal successivo comma 7 del presente articolo) (esempio: premio medio performance complessiva €. 100,00 – premio per la performance individuale data dal calcolo del 40,00% su €. 100,00 e, quindi, pari a €. 40,00 – dal calcolo del 30,00% sulla quota di premio per la performance individuale di €. 40,00 deriva l'importo di €. 12,00 da attribuire quale maggiorazione),*
2. NUOVA FORMULAZIONE PUNTO QUARTO DEL COMMA 2 – IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE “- *l'importo della maggiorazione così come definito al precedente punto (da esempio €. 12,00) verrà decurtato dal totale dei premi della performance complessiva per tutti i dipendenti riducendo, del pari e proporzionalmente rispetto alla valutazione di ciascuno, l'importo del premio per la performance complessiva dei restanti dipendenti,*
3. NUOVA FORMULAZIONE PUNTO QUINTO DEL COMMA 2 – IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE “- *successivamente, al fine del rispetto del valore del 30,00% della maggiorazione, verrà riparametrata la maggiorazione sul nuovo valore medio pro-capite del premio per la performance complessiva a seguito della decurtazione di quanto necessario a erogare la medesima maggiorazione, stante il fatto che la predetta decurtazione, di fatto, riduce la base di calcolo per la maggiorazione,”*
4. NUOVA FORMULAZIONE PUNTO SESTO DEL COMMA 2 - IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE “- *in caso di parità di punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri così come in ordine indicati: a) non aver percepito la maggiorazione del premio i due anni precedenti, b) superiore valutazione media del triennio precedente, c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente, d) maggiore età,”*



ART. 6 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – CRITERI E LIMITI (ART. 16 CCNL 21.05.2018)

1. NUOVA FORMULAZIONE PUNTO QUARTO DEL COMMA 1 – IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE

“- aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 3 anni precedenti disponibili al momento della formazione della graduatoria per l’attribuzione della PEO; per il personale pervenuto all’ente tramite processi di mobilità si debbono acquisire le valutazioni degli anni precedenti direttamente dall’Ente di provenienza.”

2. NUOVA FORMULAZIONE PUNTO PRIMO DEL COMMA 2 – IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE

“- punteggio nella valutazione individuale pari alla media riferita al triennio precedente (considerando gli anni disponibili al momento della formazione della graduatoria per l’attribuzione della PEO) fino al limite minimo del 70%, con attribuzione della pesatura al 51%,”

3. NUOVA FORMULAZIONE PUNTO SESTO DEL COMMA 2 - IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE

“La PEO è attribuita a una quota limitata di dipendenti nella misura, per l’anno 2019, del 55% delle risorse stabili disponibili per tale anno a seguito della presente contrattazione (da incrementare al fine di permettere la progressione al dipendente che vi rientri parzialmente), successivamente al finanziamento degli altri istituti economici normati con il presente CCI stralcio 2019 e con il CCI 18/19/20/21 sottoscritto, in via definitiva, in data 17.12.2018, nonché nel rispetto di quanto disposto al comma 4 dell’art. 2 del presente CCI stralcio 2019 (€ 9.623,10); l’importo definito per il finanziamento delle PEO, avendo a riferimento i criteri stabiliti nell’articolo 6 del richiamato CCI 18/19/20/21 e i summenzionati limiti percentuali, ammonta a presunti euro 2.120,00 per il corrente anno (decorrenza 1° settembre 2019), da arrotondarsi per eccesso al fine di permettere la progressione al dipendente che vi rientri parzialmente), e che, rapportati all’intero anno, produrranno un spesa annua presunta di euro 5.500,00 circa (da arrotondarsi per eccesso al fine di permettere la progressione al dipendente che vi rientri parzialmente) a decorrere dal 2020; per i successivi anni, i parametri di cui al precedente periodo del presente punto dovranno essere ridefiniti e ricontrattati alla luce delle disponibilità di risorse di parte stabile da definirsi in sede di costituzione e di utilizzo del fondo per le risorse decentrate,”

4. NUOVA FORMULAZIONE ULTIMO PERIODO DEL COMMA 3 - IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE

“.....OMISSIS; nel caso del corrente anno 2019 la decorrenza della progressione economica viene riconosciuta dal 1° settembre 2019.”

ARTICOLO 7 – INDENNITÀ DI TURNO (ART. 23 CCNL 21.05.2018)

Soppresso



NUOVO ARTICOLO

12BIS - Incentivo Tributi Imu-Tari

"1. I compensi inerenti l'incentivo sui tributi, ai sensi della Legge n° 145 del 30.12.2018 art. 1, comma 1091, risultano inseriti nella costituzione del fondo delle risorse decentrate per il corrente anno nella misura presunta di euro 6.100,00 al netto di contributi e IRAP a carico Ente (tale importo potrà variare anche in aumento senza, tuttavia, incidere sul fondo delle risorse decentrate del personale, vistanne l'esclusione rispetto al tetto di riferimento relativo all'anno 2016, come stabilito dal disposto normativo in precedenza richiamato). L'erogazione dello stesso dovrà avvenire nel rispetto dei disposti dell'apposito regolamento in tale materia, approvato dalla Giunta Comunale e il cui schema risulta allegato al presente CCI con contestuale approvazione dello stesso, conseguentemente all'istituto sindacale del confronto e a seguito sottoscrizione del presente contratto. L'ufficio contabilità provvederà ad accantonare le somme annue necessarie per l'erogazione dei compensi di cui trattasi tramite il meccanismo del Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) definito dal D.lgs. 118/2011 e ss. mm. e ii.

2. Per le limitazioni e le modalità di riconoscimento ed erogazione degli emolumenti di cui al presente articolo, si rimanda all'articolo 18, commi 6 e 7, del CCI 18/19/20/21 sottoscritto, in via definitiva, in data 17 dicembre 2018."

ART. 11 – INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO DI VIGILANZA POLIZIA MUNICIPALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 21.05.2018)

1. COMMA DUE PRIMO PUNTO: dopo le parole ".....contratto collettivo decentrato integrativo," sono soppresse le seguenti parole: "oltre alle esigenze d'ufficio e/o di servizio che si possono manifestare il relazione alle specifiche competenze del settore,"

2. NUOVA FORMULAZIONE PUNTO SECONDO DEL COMMA 2 – IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE

"- la prestazione deve essere commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza sul territorio, non saltuario e non occasionale, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale, da attestarsi a cura del responsabile di Area, riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni e/o all'orario a tempo parziale; tale indennità non potrà essere erogata nei casi di assenza per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza medesima (vedasi orientamento applicativo ARAN CFL_51)."

ART. 18 – AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ARTT. 13 – 14 – 15 CCNL 21.05.2018)

1. NUOVA FORMULAZIONE DEL COMMA 2 – IN SOSTITUZIONE DEL PREVIGENTE

"2. Con il presente comma si prende atto della definizione della percentuale della retribuzione di risultato nella misura del 15% dell'ammontare complessivo del fondo per la retribuzione di



posizione e di risultato delle posizioni organizzative, così come stabilita in sede di pesatura delle PP.OO. approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 9 del 1° luglio 2019. Il presente disposto ha decorrenza dalla data di esecutività della predetta deliberazione (01.07.2019). I criteri di attribuzione e revoca delle predette medesime posizioni organizzative sono stati definiti con la deliberazione in precedenza richiamata, approvata a seguito di confronto sindacale nei termini e con le modalità di cui al CCNL 16/18.”

2. NUOVO PERIODO IN CALCE A CIASCUNO DEI COMMI 4 E 5

“Il presente comma entra in vigore con decorrenza dal 1° luglio 2019, a seguito dell’approvazione del nuovo assetto delle posizioni organizzative di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n° 9 in pari data, immediatamente esecutiva.”

3. NUOVO COMMA 5BIS

“Si prende atto, nel rispetto del parere dell’Aran n° 4781/2019 prot. 1891 dell’8 marzo 2019, che, in caso di vacanza di una o più posizioni organizzative, l’importo destinato alla retribuzione di risultato da erogarsi a favore delle medesime, così come determinato dall’Amministrazione Comunale, verrà interamente devoluto alle posizioni organizzative in servizio senza decurtazioni.”

4. SOPPRESSIONE PAROLE: Al comma 7 dell’art. 18 del CCI 18/19/20/21 sottoscritto, in via definitiva, in data 17.12.2018, sono soppresse, ove ricorrono, le parole “e IRAP”.

ART. 19 – LIMITAZIONI AL PART-TIME (ART. 53 CCNL 21.05.2018)

1. NUOVO COMMA 2

“Si prende atto del parere 2217/2019 dell’Aran con il quale l’Agenzia ha precisato che la percentuale massima del 25% dei posti in dotazione organica di ciascuna categoria di cui all’art. 53 del CCNL Funzioni Locali, per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale (part-time) non è inderogabile. La contrattazione decentrata integrativa, infatti, può aumentare il tetto massimo del numero dei dipendenti in part-time di una o più categorie in presenza di specifiche e documentate ragioni di tipo personale. L’Aran precisa, altresì, che non sono computati, ai fini del rispetto della percentuale massima del 25%, le fattispecie considerate nell’art. 53, comma 10, del CCNL 21 maggio 2018. Pertanto, ricorrendone il caso, si concorda l’applicazione al Comune di Cumiana della fattispecie di cui al predetto richiamato parere.

Si dà atto che restano invariate le restanti disposizioni giuridiche ed economiche normate dal CCI 18/19/20/21, sottoscritto, in via definitiva, in data 17.12.2018, non modificate, in questa sede, con le su estese volontà pattizie.

Si prende atto della deliberazione della Giunta Comunale n° 62 del 21/11/2019 inerente all’autorizzazione alla delegazione trattante di parte datoriale volta alla sottoscrizione definitiva del su esteso CCI, stralcio 2019 del CCI normativo ed economico 18/19/20/21 sottoscritto, in via definitiva, in data 17.12.2018.



Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE

Segretario Comunale dott.ssa Pia CARPINELLI

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

- per la struttura territoriale FP C.G.I.L.: sig. ZANGROSSI Daniele
- per la struttura territoriale C.I.S.L. FP: sig. _____ // _____ // _____
- per la struttura territoriale U.I.L. FPL: sig. CUTAIA Maurizio
- per la struttura territoriale C.S.A. Regioni Autonomie Locali: sig. _____ // _____

- per le rappresentanze sindacali unitarie aziendali (RR.SS.UU.):

FASSETTA Patrizia

GANEI DINO Gianfranco

GAY Maurizio



COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI TRIBUTARI
(Articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. _____ del __/__/2019

Articolo 1 – Oggetto e finalità

1. Il presente Regolamento disciplina l'applicazione degli incentivi di cui all'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.
2. La finalità del Regolamento è la definizione dei criteri e delle regole relativi alla facoltà da parte dell'amministrazione comunale di destinare le risorse, eventualmente disponibili secondo le disposizioni di legge, alle seguenti fattispecie:
 - a) potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate tributarie;
 - b) trattamento accessorio del personale dipendente, anche titolare di incarico di posizione organizzativa, impegnato, anche in via non esclusiva, nel perseguimento di obiettivi assegnati agli uffici di cui alla lettera a).

Articolo 2 – Finanziamento degli incentivi

1. Al fine di alimentare gli incentivi di cui all'articolo 1 viene annualmente costituito, ove ne ricorrano i presupposti di legge e regolamentari, un Fondo apposito, denominato "*Fondo per gli incentivi TRIBUTARI*" (di seguito semplicemente "*Fondo*"), che viene destinato alle finalità di cui al predetto articolo secondo le seguenti determinazioni:
 - a) potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate tributarie, nella misura del 10,00% del fondo,
 - b) trattamento accessorio del personale dipendente, anche titolare di incarico di posizione organizzativa, impegnato, anche in via non esclusiva, nel perseguimento di obiettivi assegnati agli uffici di cui alla lettera a), nella misura del 90,00% del fondo.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è alimentato dalle entrate tributarie effettivamente riscosse nell'anno precedente a quello nel quale esso viene costituito, con riferimento alle somme di cui al Rendiconto della Gestione approvato, e nella misura del 5% delle stesse, secondo le seguenti fattispecie:
 - a) riscossioni, compresi sanzioni e interessi, relative ad atti di accertamento emessi per IMU, ivi comprese quelle derivanti da procedure coattive conseguenti ai predetti atti di accertamento, ancorché l'incasso dell'importo proveniente da queste ultime sia stato operato da terzi. Non rileva, ai fini della determinazione delle somme predette, l'anno di avvenuta notifica degli atti di accertamento cui le riscossioni predette si riferiscono, né l'anno di imposta accertato;
 - b) riscossioni, compresi sanzioni e interessi, relative ad atti di accertamento emessi per IMU, ivi comprese quelle derivanti da procedure coattive conseguenti ai predetti atti di accertamento, notificati dall'ente con il supporto di società esterne, comunque non concessionarie dell'attività di accertamento, ancorché l'incasso dell'importo proveniente dalle predette procedure esecutive sia operato da terzi. Non rileva, ai fini della determinazione delle somme predette, l'anno di avvenuta notifica degli atti di accertamento cui le riscossioni predette si riferiscono, né l'anno di imposta accertato.
3. Le somme di cui al precedente comma 2 afferiscono al gettito aggiuntivo rispetto a quello che risulta ordinariamente acquisito sul tributo in precedenza menzionato (autoliquidazione alle scadenze predeterminate dalla legge).
4. Al fine di pervenire ad una stima delle somme di cui al comma 2 del presente articolo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si determina lo stanziamento delle stesse applicando la percentuale di cui al comma 2 alle riscossioni realizzate, a pari titolo, nell'ultimo esercizio finanziario per il quale risulti approvato il rendiconto della gestione. In sede di prima applicazione, avente decorrenza dall'anno 2019, con riferimento alle riscossioni dell'anno 2018, si provvede a tale stanziamento con variazione di bilancio.
5. Secondo le disposizioni di cui al richiamato art. 1, comma 1091, della legge 145/2018, la determinazione effettiva delle somme afferenti al Fondo si attua esclusivamente sulla base delle riscossioni certificate nel rendiconto approvato per l'anno di riferimento.



6. Qualora il servizio di accertamento e/o riscossione spontanea in materia tributaria sia affidato in concessione, resta esclusa, ai sensi di legge, l'applicazione degli incentivi di cui al presente regolamento.

Articolo 3 – Erogazione del salario accessorio

1. Le risorse di cui all'articolo 2, una volta definitivamente individuate, ridotte della quota che l'Amministrazione ha destinato al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici coinvolti, vengono ripartite tra il personale che presta la propria attività, anche in via non esclusiva, per il raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio delle entrate tributarie. La ripartizione tiene conto di quanto segue:

- a) la quota destinata al trattamento accessorio del personale è da computare al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- b) la quota attribuibile a ciascun dipendente, ivi compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo dello stesso dipendente;
- c) il trattamento incentivante di cui alla precedente lettera a) è erogabile previa definizione, assegnazione e verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio tributario, secondo il vigente *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* dell'ente;
- d) qualora parte delle risorse attribuite al salario accessorio del personale non venga distribuita in esito alle procedure di cui alla lettera c), si verifica un'equivalente economia di spesa per l'amministrazione, con divieto di riassegnazione delle risorse predette al Fondo dell'anno successivo.

2. La ripartizione della quota di competenza del personale dipendente, così come definita dal precedente articolo 2, commi 1 e 2, avviene secondo le seguenti disposizioni:

- responsabile dell'area contabile e finanziaria alle dipendenze del quale è posto l'ufficio tributario e che assomma in sé, altresì, le competenze di responsabile del tributo e responsabile del procedimento, nella misura del 30,00%
- dipendente ufficio tributi categoria C, nella misura del 35,00% per l'anno 2019, del 30,00% per ciascuno gli anni 2020 e 2021 e del 35,00% dall'anno 2022
- dipendente ufficio tributi categoria B, nella misura del 35,00% per l'anno 2019, del 30,00% per ciascuno gli anni 2020 e 2021 e del 35,00% dall'anno 2022
- dipendente ufficio ragioneria categoria B, nella misura del 10,00% per ciascuno degli anni 2020 e 2021.

Per l'anno 2019 l'importo destinato al dipendente di categoria C viene attribuito per sette mesi al dipendente appartenente a tale categoria cessato per quiescenza in data 5 agosto 2019 e per cinque mesi al dipendente appartenente a tale categoria assunto in data 20 maggio 2019.

Per il predetto anno (2019) l'incentivo potrà essere riconosciuto solo qualora non intervengano indicazioni giuridiche e/o giurisprudenziali e/o giuscontabili, esplicitanti la loro validità sull'intero territorio nazionale, contrastanti con la suddetta disposizione e volte a definire periodi di decorrenza del diritto all'erogazione successivi.

3. Il rispetto della tempistica di approvazione dei documenti contabili, posto quale condizione ineludibile per il diritto all'erogazione del compenso di cui in argomento (bilancio di previsione e rendiconto della gestione), è da intendersi realizzata purché l'ente rispetti i termini di legge, anche se eventualmente prorogati da specifica disposizione normativa statale; la disposizione di cui al precedente periodo del presente comma si intende applicabile qualora non emergano indicazioni giuridiche e/o giurisprudenziali e/o giuscontabili, esplicitanti la loro validità sull'intero territorio nazionale, contrastanti con la medesima e volte a definire la predetta tempistica nella stretta osservanza del termine del 31 dicembre per il bilancio di previsione e/o del 30 aprile per il rendiconto della gestione.

Articolo 4 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione.



