

CITTA' DI VILLORBA

INCONTRO SINDACALE

per la sottoscrizione definitiva degli accordi del 5 e 19 settembre 2019

La delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale composte da:

per la delegazione di parte pubblica:

- dott.ssa Giacomini Daniela, Segretario Generale, con funzioni di Presidente
- rag. Martini Antonella, Responsabile del Settore I "Programmazione ed Organizzazione"

per la delegazione di parte sindacale:

- | | |
|----------------------|-----------|
| - Alba Monia | RSU |
| - Berlese Kathy | RSU |
| - Iabichella Michele | RSU |
| - Masutti Fabio | RSU |
| - Mogno Beppino | RSU |
| - Casarin Marta | CGIL FLFP |
| - Anselmi Mauro | UIL FPL |
| - De Carlo Paolo | CISL |

preso atto che la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione:

1. della "Destinazione annuale del fondo risorse decentrate anno 2019" sottoscrizione definitiva della preintesa siglata il 19 settembre 2019 che si allega (deliberazione di GC n. 198 del 23.10.2019 e parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti del 17.10.2019);
2. del "Regolamento per la disciplina degli incentivi per potenziare la gestione delle entrate - art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018" sottoscrizione definitiva della preintesa siglata il 5 settembre 2019 che si allega (deliberazione di GC n. 204 del 23.10.2019 e parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti del 17.10.2019).

procedono alla sottoscrizione definitiva degli accordi di cui ai punti 1. e 2. del presente verbale.

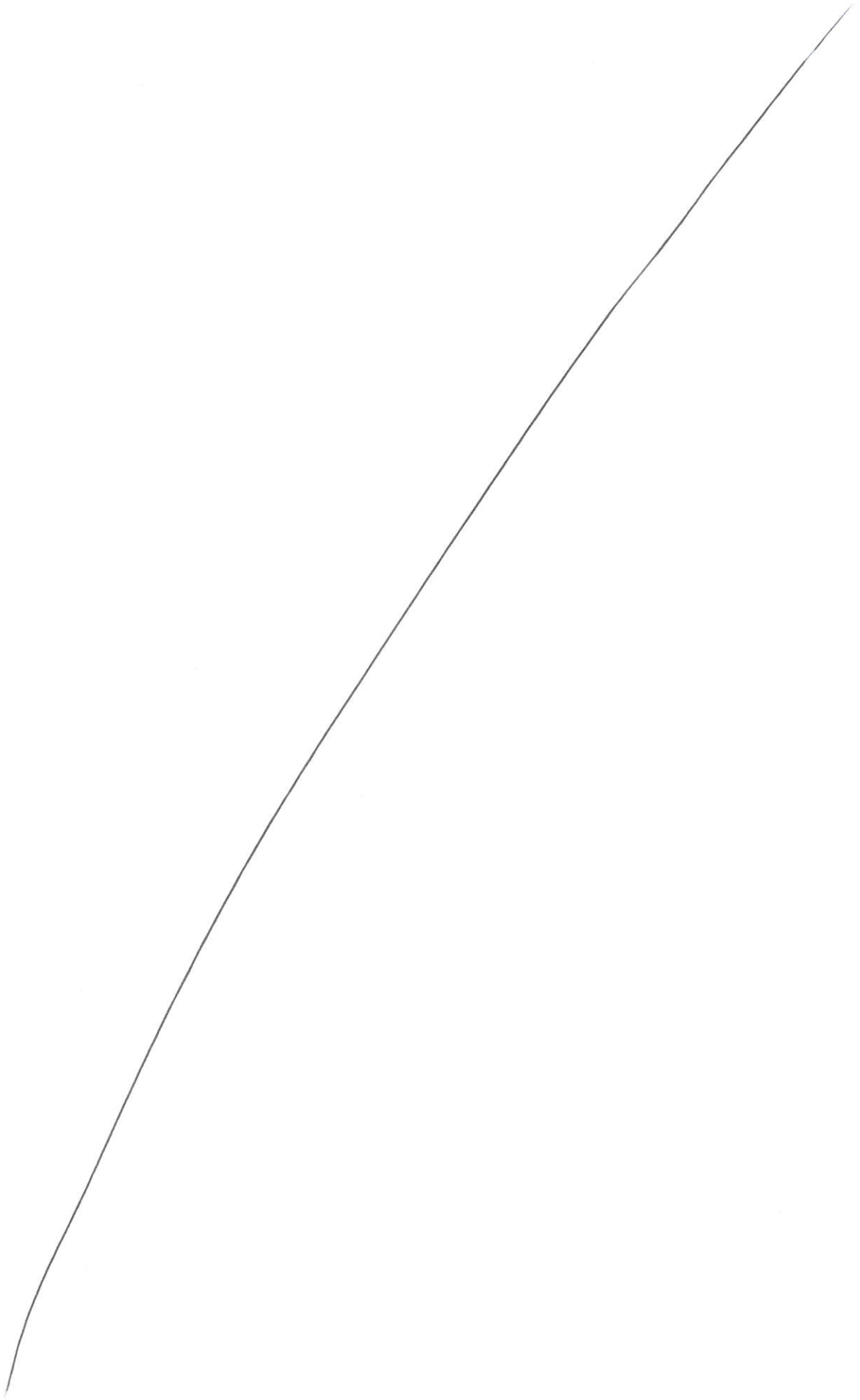
COMUNE DI VILLORBA

RSU del Comune di Villorba e OO.SS. territoriali

FP/CISL: De Carlo Paolo
UIL FPL: Anselmi Mauro
CISL: De Carlo Paolo

La data di sottoscrizione corrisponde all'ultima firma apposta

Villorba, 13 novembre 2019



CITTA' DI VILLORBA
INCONTRO SINDACALE
del giorno 19 settembre 2019

Il giorno 19 settembre 2019, alle ore 9.30, presso la sede municipale le parti negoziali composte da:

per la delegazione di parte pubblica:

- dott. Sessa Carlo, Segretario Generale, con funzioni di Presidente
- rag. Martini Antonella, Responsabile del Settore I "Programmazione ed Organizzazione"

per la delegazione di parte sindacale:

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| - Alba Monia | RSU presente |
| - Berlese Kathy | RSU presente |
| - Iabichella Michele | RSU presente |
| - Masutti Fabio | RSU presente |
| - Mogno Beppino | RSU presente |
| - Casarin Marta | CGIL FLFP presente |
| - Anselmi Mauro | UIL FPL assente giustificato |
| - De Carlo Paolo | CISL presente |

si sono riunite per trattare i seguenti argomenti:

- ✂ Destinazione di quota annuale del fondo risorse decentrate alle progressioni orizzontali anni 2019 - 2020 - 2021.

Si ricorda che nel corso dell'incontro del 5 settembre, si è :

- ✂ preso atto della costituzione;

- ✂ rinviato a successivo incontro l'accordo in merito alla ripartizione delle risorse fra i diversi istituti di premialità, invitando l'amministrazione comunale a dare seguito al percorso iniziato nel 2018 e a definire definendo un piano di attribuzione di risorse per le progressioni orizzontali che impegni le parti almeno per un triennio.

Nel dare seguito alla richiesta di parte sindacale, l'Amministrazione presenta un piano di assegnazione di risorse per le progressioni orizzontali per un importo massimo non superiore ad € 12 mila annui.

A tale merito viene concordato quanto segue:

- La ripartizione del budget per categoria per il triennio 2019 – 2021 viene individuata negli importi indicati nell'allegato prospetto a)
- Nel complesso, pertanto, l'utilizzo fondo risorse decentrate anno 2019 risulta distribuito come da prospetto allegato b);
- Le parti si impegnano a verificare la distribuzione delle risorse destinate alle progressioni orizzontali per gli esercizi successivi al 2019 in sede di accordo annuale sul fondo risorse decentrate.

Si raggiunge, pertanto, la preintesa nei termini suindicati, rinviando la sottoscrizione definitiva successivamente alla verifica con l'assemblea dei lavoratori e con la Giunta Comunale.

La seduta termina alle ore 10, 30

COMUNE DI VILLORBA

RSU del Comune di Villorba e OO.SS. territoriali

FP Cup R. U. Pol
FR CGIL
[Signature]

2)

Si approva con le condizioni:
 approvate a fornire

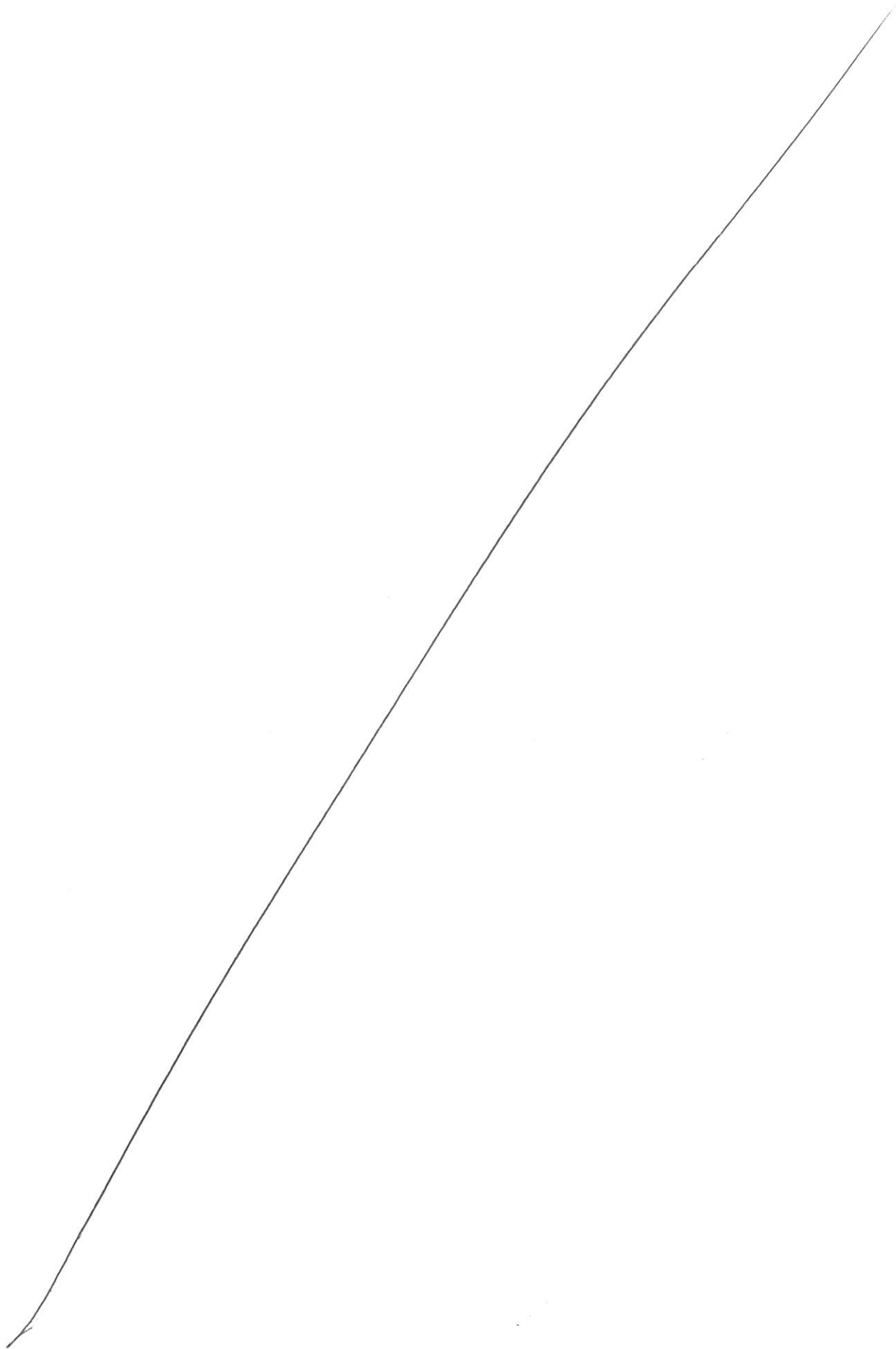
[Handwritten signatures and initials]

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA	PASSAGGI POSSIBILI AL 01/01/2019	BUDGET ASSEGNATO 2019	BUDGET ASSEGNATO 2020	BUDGET ASSEGNATO 2021	QUOTA COMPLESSIVA
A.1 a A.2	0				
A.2 a A.3	0				
A.3 a A.4	0				
A.4 a A.5	0				
A.5 a A.6	2	350,00	350,00	400,00	1.100,00
Totale A	2	350,00	350,00	400,00	1.100,00
B.1 a B.2	1				
B.2 a B.3	1				
B.3 a B.4	4				
B.4 a B.5	2				
B.5 a B.6	1				
B.6 a B.7	2				
B.3 a B.4	1				
B.4 a B.5	0				
B.5 a B.6	2				
B.6 a B.7	2				
B.7 a B.8	1				
Totale B1	11	1.500,00	1.000,00	2.000,00	4.000,00
Totale B3	6	800,00	800,00	500,00	2.100,00
C.1 a C.2	10				
C.2 a C.3	4				
C.3 a C.4	6				
C.4 a C.5	9				
C.5 a C.6	7				
Totale C	36	5.500,00	4.000,00	3.600,00	12.100,00
D.1 a D.2	1				
D.2 a D.3	3				
D.3 a D.4	5				
D.4 a D.5	1				
D.5 a D.6	0				
D.6 a D.7	0				
Totale D1	10	3.500,00	2.000,00	2.350,00	9.000,00
D.1 a D.2	0				
D.2 a D.3	1				
D.3 a D.4	0				
D.4 a D.5	1				
D.5 a D.6	1				
D.6 a D.7	1				
Totale POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4	1.500,00	2.000,00	2.000,00	5.500,00
Totale	69	12.150,00	10.150,00	11.500,00	33.800,00

L'attribuzione della progressione al singolo dipendente verrà effettuata sulla base della graduatoria formata all'interno di ciascuna categoria in applicazione del CCDD 2019 - 2021 (art. 13) e dell'allegato II (sistema permanente di valutazione della performance).
 Ai fini della progressione, il dipendente deve avere un punteggio di almeno 24/30, senza nessun fattore sotto i 20/30.
 La progressione verrà attribuita fino ad esaurimento del budget individuato per ciascuna categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, il budget residuo è destinato alla categoria che presenta l'insufficienza di budget minore o in subordine destinato alla produttività collettiva.

Juarez 19/09/2019

[Handwritten signatures and initials]



Destinazione per finalità ricorrenti o già previste		2016 consuntivo	2017 consuntivo	2018 CONSUNTIVO	2019 nuovo CCDI previsione
Indennità di comparto	art. 33 CCNL 2004	38.230,04	37.551,55	37.742,30	38.046,50
Progressione economica nella categoria (adeguati a CCNL 21/5/18) (**)	art. 68 c. 2 lett. j CCNL 21/05/2018	113.090,41	110.361,93	119.233,82	129.186,29
Indennità U.O.C.	art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995	-	-	-	-
TOTALE		151.320,45	147.913,48	156.976,12	167.232,79
Destinazione per finalità valutabili di anno in anno		2016 consuntivo	2017 consuntivo	2018 CONSUNTIVO	2019 nuovo CCDI previsione
Performance individuale	art. 65 comma 2 lettera b) e art. art. 10 comma 4, II alinea CCDI (50% risorse variabili al netto obiettivi strategici individuati con PEG)				17.435,60
Produttività e miglioramento servizi - Premi correlati alla performance organizzativa	art. 68 c. 2 lett. a CCNL 21/05/18 e art. 10 comma 4, I alinea (50% risorse variabili al netto obiettivi strategici individuati con PEG)	21.749,08	24.474,76	32.624,03	17.435,60
Razionalizzazione e revisione dei procedimenti dei servizi (quota fino a concorrenza 50% quota destinata al miglioramento della performance)	art. 68 c. 2 lett. a CCNL 21/05/18 art. 15 c. 2 lett. a CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 4 CCNL 21/05/18	18.930,18	21.986,47	32.624,03	
Implementazione e miglioramento dei servizi previsti con delibera n. 12/2019 ob.01.02.02 (internalizzazione gestione della pubblicità e della riscossione coattiva)	art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/05/18	18.839,74	18.839,74		
Implementazione e miglioramento dei servizi previsti con delibera n. 12/2019 ob. 06.01.12.06 (progetto gestione associata dei servizi sociali)	art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/05/18				
Implementazione e miglioramento dei servizi previsti con delibera n. 12/2019 ob 07.01.02 (attività svolte da personale interno per il funzionamento dell'O.C.C.)	art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/05/18				
Implementazione e miglioramento dei servizi previsti con delibera n. 12/2019 ob 01.01.01 Programmazione degli impieghi e tempestività dei pagamenti	art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/05/18	17.000,00	16.351,45	17.851,45	
Implementazione e miglioramento dei servizi previsti con delibera n. 12/2019 (riordino dell'archivio comunale)	art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/05/18				
Implementazione e miglioramento dei servizi previsti con delibera n. 12/2019 ob 04.01.06 (studio sistemi per il contenimento energetico)	art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/05/18				
Implementazione e miglioramento dei servizi previsti con delibera n. 12/2019 ob 06.02.03.06 (Progetto Apertura e gestione sezione staccata biblioteca e modifica orari biblioteca civica)	art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/05/18				
Implementazione e miglioramento dei servizi previsti con delibera n. 12/2019 ob 02.01.05 (potenziamento dei servizi controlli finalizzati alla sicurezza urbana)	art. 56 quater CCNL 21/05/18 art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 ora art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/05/18 art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1/4/1999 ora art. 70 bis CCNL 21.05.18 (art. 15 comma 2 CCDI)				
Indennità di disagio		1.564,67	1.014,67	1.183,00	3.990,16
					34.871,20

[Signature]

[Signature]

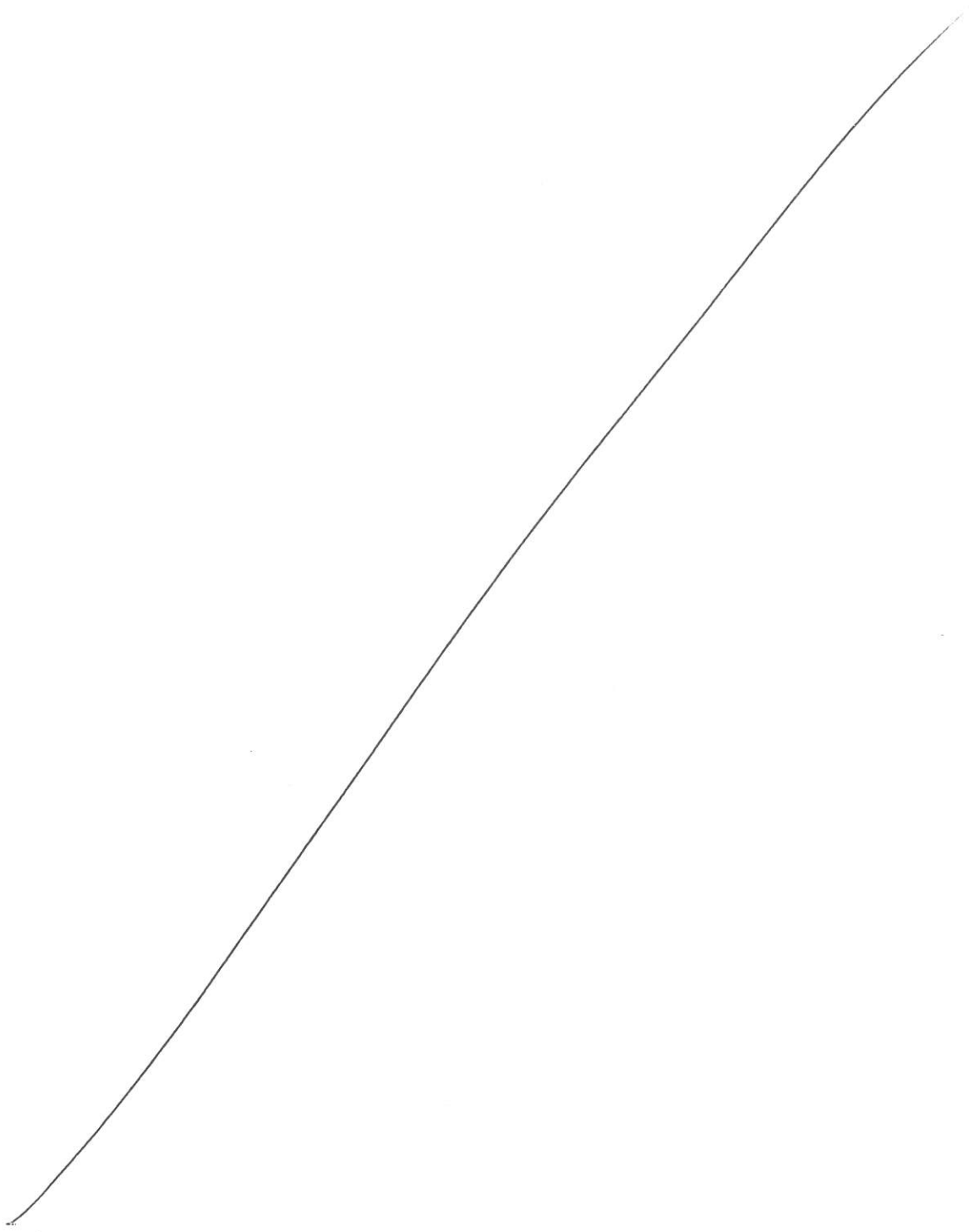
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Indennità di rischio	art. 17 c. 2 lett. e CCNL 1/4/1999 ora art. 70 bis CCNL 21.05.18 (art. 15 comma 3 CCDI)	2.434,00	2.165,00	2.170,86	2.825,33
indennità maneggio valori	art. 36 CCNL 14/09/2000 ora art. 70 bis CCNL 21.05.18 e art. 15 co. 4 CCDI			434,00	660,00
Indennità per specifiche responsabilità	art. 17 c. 2 lett. i CCNL 1/4/1999 ora art. 70 quinquies CCNL 21.05.18 e art. 16 co. 1 lett. a) CCDI	829,96	849,13	2.244,98	2.024,90
Indennità per specifiche responsabilità (messo uff. giudiziario)	art. 70 quinquies CCNL 21.05.18 e art. 16 comma 1 lett. d)				300,00
Indennità per altre specifiche responsabilità	art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.18 e art. 17 CCDI				1.500,00
Indennità di servizio esterno	art. 56 quinquies CCNL 21.05.18 e art. 18 CCDI				4.692,00
Indennità di funzione di vice comandante (*)	art. 17 c. 2 lett. f CCNL 1/4/1999 ora art. 56 sexies CCNL 21.05.18 e art. 19 CCDI	10.426,08	8.713,31	647,10	1.500,00
Indennità di turno	art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1/4/1999	19.351,60	18.941,43	20.757,58	21.455,52
Indennità di reperibilità	art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1/4/1999	14.145,28	14.511,64	14.306,97	13.921,68
TOTALE		125.270,59	127.847,60	124.844,00	122.612,00
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE DD.II.		275.761,08	275.761,08	281.820,12	289.844,78
Risorse non considerate ai fini dei limiti di spesa (delibera n. 16/09 Sezione Autonomie Corte dei Conti)		2016 consuntivo	2017 consuntivo	2018 CONSUNTIVO	2019 nuovo CCDI previsione
Produttività da piano di razionalizzazione della spesa art. 67, c. 3 lett b) Risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa (nel rispetto dei limiti complessivi di spesa del personale): internalizzazione ICP e DPA e coattiva	D.L. n. 98/2011 art. 16, comma 4			8.000,00	
Specifiche disposizioni di legge: progettazione	art. 17 c. 2 lett. g CCNL 1/4/1999	576,77	13.114,83		
Specifiche disposizioni di legge: recupero evasione ICI	CCNL 5/10/01 art. 4, c.3	3.357,47	3.357,47	1.952,66	1.000,00
Specifiche disposizioni di legge: recupero evasione IMU	art. 1, C. 1091 l. 145/2018				-
Specifiche disposizioni di legge: compensi ISTAT	CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k			2.398,33	3.200,00
TOTALE		3.934,24	16.472,30	12.350,99	4.200,00
TOTALE GENERALE		279.695,32	292.233,38	294.171,11	294.044,78
Di cui esclusi dal limite art. 23 D.Lgs. 75/2017				- 15.052,56	- 14.926,23
Controllo limite di spesa				279.118,55	279.118,55

(*) importo soggetto a variazione per applicazione dell'art. 19 del CCDI 2019 - 2021: indennità per specifiche responsabilità collegate alle funzioni di vice comandante

(**) ipotesi con destinazione di € 8 mila di risorse stabili per le progressioni orizzontali anno 2019 con valutazione 2018 da ripartire fra le diverse categorie come segue: Cat. A, 1 unità, cat. B1, 1 unità, categoria B3, 1 unità, categoria C, 3 unità, cat. D 1 unità, posizioni organizzative 1 unità.

[Handwritten signatures]

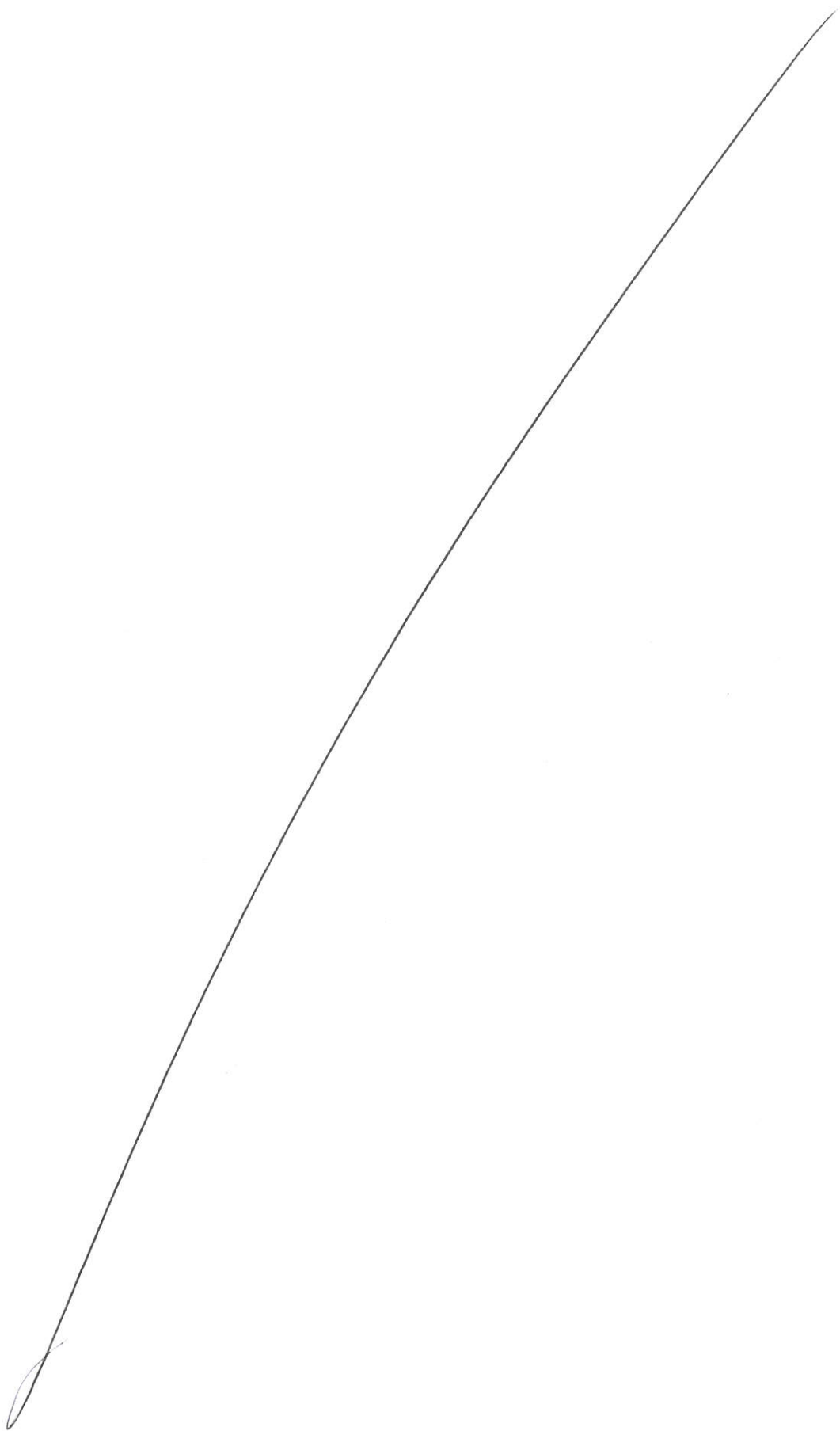
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



CITTA' DI VILLORBA

INCONTRO SINDACALE

del giorno ~~18 luglio 2019~~ 5 SETTEMBRE 2019

Il giorno 5 settembre 2019, alle ore 9.30, presso la sede municipale le parti negoziali composte da:

per la delegazione di parte pubblica:

- dott. Sessa Carlo, Segretario Generale, con funzioni di Presidente
- rag. Martini Antonella, Responsabile del Settore I "Programmazione ed Organizzazione"

per la delegazione di parte sindacale:

- | | |
|----------------------|-----------|
| - Alba Monia | RSU |
| - Berlese Kathy | RSU |
| - Iabichella Michele | RSU |
| - Masutti Fabio | RSU |
| - Mogno Beppino | RSU |
| - Casarin Marta | CGIL FLFP |
| - Anselmi Mauro | UIL FPL |
| - De Carlo Paolo | CISL |

si sono riunite per trattare i seguenti argomenti:

1. Nuovo CCDI in applicazione CCNL 21 maggio 2018. Sottoscrizione definitiva della preintesa siglata in data 18 luglio 2019
2. Criteri per la corresponsione degli incentivi previsti dall'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018. Preintesa
3. Destinazione annuale del fondo risorse decentrate anno 2019.

1. Le parti, preso atto che la Giunta Comunale ha approvato il nuovo CCDI 2019 - 2021 con propria deliberazione in data 1 settembre 2019, procedono alla sottoscrizione definitiva del testo allegato 1 al presente verbale.

2. Le parti, esaminata la proposta di regolamento per la disciplina degli incentivi agli uffici di gestione delle entrate con i relativi criteri di distribuzione, ai sensi del comma 1091 della Legge n. 145/2018, trasmessa alle parti sindacali con PEC in data 16 luglio 2019, ne condividono i criteri di attribuzione e ripartizione e raggiungono la preintesa relativamente ai criteri di ripartizione degli incentivi, siglando il testo che integralmente si allega al presente verbale. (allegato 2).

3. Le parti prendono visione della delibera della Giunta comunale in data 2 settembre 2019 avente ad oggetto "PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021. AGGIORNAMENTO DEGLI OBIETTIVI E COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ 2019". A tale riguardo viene definito l'annuale utilizzo delle risorse decentrate - anno 2019 come previsto dagli articoli 8 e seguenti del CCDI 2019 - 2021. In particolare in questa sede si concorda di:

- destinare ai progetti strategici individuati dall'amministrazione con deliberazione n. 12 del 23 gennaio 2019 di approvazione del PEG - piano della performance 2019 - 2021, come aggiornati con la citata delibera del 2 settembre 2019, il 50% dell'importo del fondo risorse decentrate al netto delle somme destinate a remunerare le specifiche condizioni di lavoro e responsabilità previste dagli articoli 15, 16, 17, 18 e 19 del CCDI 2019 - 2021;

- destinare la quota del fondo che residua per il 50% alla performance organizzativa e per il restante 50% alla performance individuale. Con riferimento alla performance individuale, avrà diritto alla maggiorazione almeno un dipendente per settore, con il limite massimo complessivo di personale a cui tale maggiorazione potrà essere attribuita pari a 12 unità. A tale riguardo la parte sindacale chiede sia verificata l'applicazione di tale strumento riservandosi di rivedere annualmente il numero di unità destinatarie della maggiorazione.

Con riferimento alla destinazione di risorse del fondo alla progressione orizzontale, parte sindacale non condivide la proposta dell'amministrazione di non prevedere progressione per l'anno in corso. A tale riguardo si chiede, come da mandato assembleare, di dare seguito al percorso iniziato nel 2018 definendo un piano di attribuzione che impegni le

parti almeno per un triennio. **Si rinvia, pertanto, la trattativa in merito all'utilizzo delle risorse 2019 a successivo incontro.**

Le parti prendono, altresì, atto, che l'amministrazione comunale ha approvato, contestualmente al PEG - piano della performance, il Piano triennale per il contenimento, la razionalizzazione e la riqualificazione della spesa, nel quale sono definiti i processi, le azioni e le misure finalizzati all'ottenimento di economie di spesa aggiuntive rispetto a quelle già previste in attuazione alle norme di contenimento della spesa per il concorso degli enti locali ai saldi di finanza pubblica, stabilendo di destinare le economie aggiuntive accertate in conformità all'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. n. 98/2011, convertito dalla Legge n. 155/2011, alla contrattazione integrativa nella misura massima del 50%, ferma restando ogni altra verifica in termini di sostenibilità finanziaria di bilancio e di spesa del personale. Le parti concordano con le indicazioni contenute nel piano, demandando ogni altra determinazione all'amministrazione comunale a seguito dell'accertamento delle economie aggiuntive a chiusura dell'esercizio.

Le parti, nel riconoscere la conformità degli utilizzi del fondo risorse decentrate ai criteri stabiliti con lo stesso CCDI, prendono atto della costituzione del fondo come indicato nel prospetto allegato 3 al presente verbale, fermo restando quanto rilevato in merito alla previsione delle progressioni orizzontali e l'esatta ripartizione fra i diversi istituti di premialità che potrà essere definita solo alla chiusura dell'esercizio in corso.

Facendo seguito alla richiesta formulata nel corso di precedenti incontri da parte delle R.S.U. in merito all'assegnazione di buoni pasto elettronici del costo di € 7,00 cadauno, si considera quanto segue:

- la scelta determina una maggior spesa per il Comune di circa € 3.700,00, a parità di utilizzi rispetto ad oggi;
- un eventuale maggior utilizzo da parte di tutto il personale dipendente determinerebbe una maggior spesa per il Comune di € 14.880, rispetto agli attuali utilizzi.

L'Amministrazione è in linea di principio favorevole all'aumento del valore nominale del buono. tuttavia occorre considerare quanto segue:


- la spesa incide sul costo complessivo del personale;
- la spesa non è attualmente finanziata, quindi occorre reperire le risorse fra economie di spesa del personale;
- il beneficio va a favore esclusivo del personale che utilizza il buono: sono pertanto esclusi i part time e il personale a turno.

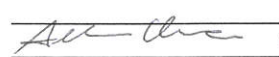
Tutto ciò considerato le parti si riservano di fare una verifica al riguardo.


La seduta termina alle ore 11,25.

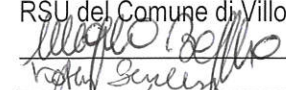
COMUNE DI VILLORBA

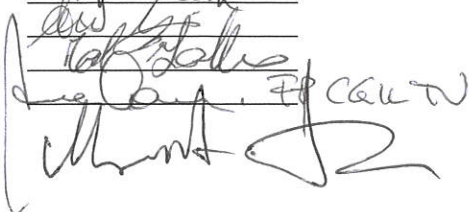
RSU del Comune di Villorba e OO.SS. territoriali

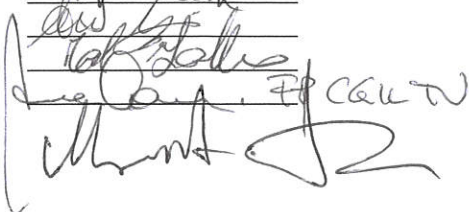


 VIC FPL









REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCENTIVI PER POTENZIARE LA GESTIONE DELLE ENTRATE

(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

INDICE

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento	2
Articolo 2 – Costituzione del Fondo	2
Articolo 3 – Destinazione del Fondo	3
Articolo 4 – Trattamento accessorio	3
Articolo 5 – Entrata in vigore	3

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore competente.

Articolo 2 – Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto del bilancio approvato:

- dalle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad **atti di accertamento Imu**, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento, nella misura massima del 5%, previa verifica della capacità di spesa e degli equilibri complessivi di bilancio;

3. In sede di predisposizione del bilancio di previsione la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo è operata sulla base delle **previsioni di incasso** relative al recupero dell'evasione Imu iscritte nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel conto del bilancio approvato nell'anno di riferimento.

Articolo 3 – Destinazione del Fondo

1. La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente, annualmente determinata ai sensi dell'art. 2, è stabilita nella misura indicata nella tabella A).

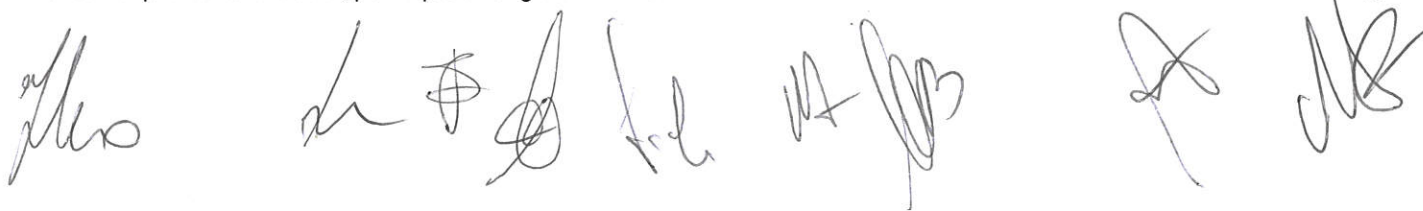
Articolo 4 – Trattamento accessorio

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale del Servizio Tributi e degli altri servizi impiegati nel raggiungimento degli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e di partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali e dei contributi sociali.

2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

4. Con il Piano della Performance vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti:



- il personale coinvolto nella concreta attuazione delle attività legate all'accertamento ed agli incassi dei tributi comunali e alla partecipazione all'accertamento dei tributi erariali;
- i tempi di attuazione;
- le fasi del processo;
- gli indicatori di risultato.

5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi individuati dal Piano della Performance in conformità ai criteri approvati in sede di contrattazione collettiva integrativa decentrata, qui allegati e sono erogabili successivamente all'approvazione della relazione finale del Piano della performance.

6. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Articolo 5 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.



Ripartizione del fondo incentivi per il potenziamento delle entrate (comma 1091 della legge 145/2018)

TABELLA A)	
Ripartizione di quota delle riscossioni (nella misura massima del 5%, previa verifica della capacità di spesa e degli equilibri complessivi di bilancio), ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento	
quota destinata al potenziamento delle risorse strumentali dei servizi comunali	30%
quota destinata al trattamento accessorio del personale	70%

TABELLA B)							
Ripartizione della quota destinata al trattamento accessorio del personale							
FUNZIONE / ATTIVITÀ AFFIDATA	Programmazione dell'attività, monitoraggio e controllo finale	Coordinamento del progetto (settoriale e intersettoriale)	Istruttoria, predisposizione elaborazione atti	Raccolta dati, agg. banca dati, informazioni e indagini	Supporto tecnico in materia di urbanistica ed edilizia	Attività di supporto (protocollo, notifica, front)	Totale per funzione affidata
Responsabile di imposta	5%						5%
Coordinatore del progetto (responsabile servizio tributi)		10%					10%
Responsabili dell'istruttoria			45%				50%
Collaboratori per attività di supporto (tributi, polizia locale, servizi generali)				20%		5%	20%
Collaboratori tecnici per attività specialistica					15%		15%
Totale per Attività	5%	10%	45%	20%	15%	5%	100%



 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

