



UNIONE DI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA (PV) COMUNI DI CANNETO PAVESE - CASTANA - MONTESCANO

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE “DECENTRATA/INTEGRATIVA” PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA (PV) RELATIVA ALL’ANNO 2025.
CONTRATTO/ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO. DEFINITIVO**

PREMESSO

Richiamato il verbale - in data 9.12.2025 – dell’incontro tenutosi per quanto in oggetto, dopo regolare avviso di convocazione e tramite l’applicativo “what’s app”

Firmatari del presente:
- la delegazione di parte pubblica del Comune intestato, nelle persone del Segretario dell’unione dr.Muttarini Gian Luca – Presidente della delegazione di parte pubblica suddetta – e della R.S.U. dell’Ente

- nonché le delegazioni sindacali (OOSS) nelle persone di:

rappresentante CIAL - sig.ra Giuliana SCAGLIA

rappresentante CISL - sig.ra Roberta NALIN

RSU – Fabio MANCIN

Richiamato integralmente quanto stabilito nel suddetto verbale – oggetto di integrale “approvazione” dalle parti, con avvenuta sottoscrizione

CIO’ PREMESSO e preso atto che:

- la IPOTESI suddetta (unitamente alle relazioni ed a quant’altro previsto) è stata trasmessa all’Organo di revisione, che ha formalizzato il dovuto parere
- la Giunta dell’Unione ha formalizzato in data 22.12.2025 (deliberazione n.54, dichiarata immediatamente eseguibile) l’autorizzazione alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione dell’Accordo ivi compresa l’approvazione del “REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)”

PER QUANTO SOPRA PREMESSO

si sottoscrive in forma “definitiva” – anche con modalità informatiche” e/o da “remoto” - il presente “Accordo definitivo 2025”

si confermano, per l’anno 2025, i criteri per l’attribuzione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui al vigente “Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione





**UNIONE DI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA
(PV)
COMUNI DI CANNETO PAVESE - CASTANA - MONTESCANO**

OGGETTO: CONTRATTAZIONE "DECENTRATA/INTEGRATIVA" PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA (PV) RELATIVA ALL'ANNO 2025. CONTRATTO/ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO. DEFINITIVO

PREMESSO

Richiamato il verbale - in data 9.12.2025 - dell'incontro tenutosi per quanto in oggetto, dopo regolare avviso di convocazione e tramite l'applicativo "what's app"

Firmatari del presente:
- la delegazione di parte pubblica del Comune intestato, nelle persone del Segretario dell'unione dr.Muttarini Gian Luca – Presidente della delegazione di parte pubblica suddetta – e della R.S.U. dell'Ente

- nonché le delegazioni sindacali (OOSS) nelle persone di:

rappresentante CIAL - sig.ra Giuliana SCAGLIA

rappresentante CISL - sig.ra Roberta NALIN

RSU – Fabio MANCIN

Richiamato integralmente quanto stabilito nel suddetto verbale – oggetto di integrale “approvazione” dalle parti, con avvenuta sottoscrizione

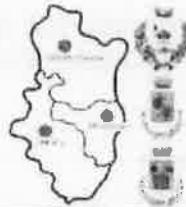
CIO' PREMESSO e preso atto che:

- la IPOTESI suddetta (unitamente alle relazioni ed a quant'altro previsto) è stata trasmessa all'Organo di revisione, che ha formalizzato il dovuto parere
- la Giunta dell'Unione ha formalizzato in data 22.12.2025 (deliberazione n.54, dichiarata immediatamente eseguibile) l'autorizzazione alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione dell'Accordo ivi compresa l'approvazione del “REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)”

PER QUANTO SOPRA PREMESSO

si sottoscrive in forma “definitiva” – anche con modalità informatiche” e/o da “remoto” - il presente “Accordo definitivo 2025” 

si confermano, per l'anno 2025, i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui al vigente “Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione



**UNIONE DI COMUNI LOMBarda PRIMA COLLINA (PV)
COMUNI DI CANNETO PAVESE – CASTANA – MONTESCANO**

OGGETTO: Contrattazione collettiva/integrativa 2023-2024-2025 dei dipendenti dell'UNIONE DI COMUNI LOMBarda PRIMA COLLINA (PV) - COMUNI DI CANNETO PAVESE – CASTANA – MONTESCANO - Annualità Economica 2025

Il giorno 9/12/2025 alle ore 9,10 – tramite l'applicativo telematico “Whatsapp” - ha avuto luogo l'incontro per quanto in oggetto - tra:
la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente Dott. Gian Luca Muttarini
la Delegazione di parte sindacale, composta:
- dal rappresentante C.S.A. di Pavia sig.ra SCAGLIA Giuliana,
- dal rappresentante C.I.S.L. FP di Pavia sig.ra NALIN Roberta
- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria comunale, nella persona del sig. Fabio MANCIN

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal D.Lgs. 165/2001, come integrato e sostituito dal D.Lgs 150/2009 e dai contratti collettivi di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e più precisamente:

- contrattazione nazionale triennale di tipo normativo ed economico;
- contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Visto il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE (CCNL) del Comparto FUNZIONI LOCALI del 16.11.2022 e visto il Contratto/Accordo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente dell'Unione in oggetto relativo al periodo 2023-2025 e sottoscritto dalle parti

Visti in particolare gli artt.7 e 8 del predetto CCNL

Dato atto che l'Ente ha provveduto agli adempimenti – di carattere “giuridico/normativo” – previsti dal suddetto CCNL ed in particolare dall'art.12

Visto il “Contratto Collettivo Integrativo (CCDI) del personale dipendente dell'Unione per il triennio 2023/2025”,

Vista la Determinazione n.11 del 20.11.2025 (allegato A) del Responsabile del Servizio Finanziario relativa alla costituzione del “Fondo risorse decentrate anno 2025” e visto il parere favorevole del revisore dei conti ad essa afferente

[Handwritten signatures and a circular stamp are present here]

- Importo erogato; €.1,00 giornaliero
- criteri di attribuzione: prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare l'esposizione diretta e continuativa a prestazioni lavorative rischiose per garantire i servizi essenziali (es. attività a diretto e continuativo contatto con il pubblico)

C) indennità di disagio.

- Importo erogato: €. 1,00 giornaliero
- criteri di attribuzione: prestazioni di lavoro che comportano modalità di erogazione disagiate.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti per garantire i servizi essenziali (es. trasporto scolastico)

D) indennità per maneggio valori.

- Importo erogato: € 1,00 giornaliero
- criteri di attribuzione: attribuita al personale adibito al maneggio di valori di cassa
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare la responsabilità di cassa derivante dal maneggio di denaro e/o valori per assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano la gestione di valori

Importo complessivamente utilizzato del/nel Fondo: €.1.000,00 per (complessivamente) i sopracitati punti B) C) e D)

E) Risorse di "produttività"

destinazione delle risorse di "produttività" ai sensi delle vigenti norme contrattuali, con riferimento alla promozione del merito ed al miglioramento della performance organizzativa e individuale (secondo logiche meritocratiche) dei dipendenti; il tutto tenuto conto del sistema di valutazione in essere nell'Ente ed alla luce degli obiettivi (anche c.d. "di mantenimento") previsti in atti dei competenti Organi di Governo (ivi compresi i "piano di obiettivo", il Piao e/o altri diversamente nominati) nonché atti in specifici deliberativi dei competenti organi politico/amministrativi e/o direttive comunque impartite;

Importo complessivamente utilizzato del/nel Fondo: €.491,89

MB



3

LL *b*

REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE 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	2
ARTICOLO 4 – TRATTAMENTO ACCESSORIO	2
ARTICOLO 5 – ENTRATA IN VIGORE	3

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. 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 Servizio Finanziario/Tributi.

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 dal 5% delle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:
 - a) riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;
 - b) riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, notificati dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di

Articolo 3 - Destinazione del Fondo

- 1. Il Fondo è destinato esclusivamente al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente ed è stabilito annualmente. In particolare, lo stesso è destinato:**
 - per il 10% al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate tributarie;
 - per il 90% al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente, secondo quanto disposto dal successivo articolo 4.
- 2. Qualora il Responsabile della struttura "tributaria" coincida con un incaricato di area di ex posizione organizzativa (ora denominata "Elevata qualificazione") o dirigenziale l'ammontare derivante dalla sua partecipazione all'attività di recupero dell'evasione è da aggiungersi alla retribuzione di risultato.**
- 3. L'impiego delle risorse è consentito limitatamente all'anno di riferimento al fine di evitare il trascinamento e cumulo di risorse da un anno all'altro; eventuali quote del Fondo non distribuite ai dipendenti rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.**

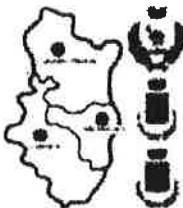
Articolo 4 - Trattamento accessorio

- 1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi della struttura Finanziaria/tributaria, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.**
- 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 ex posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.**
- 4. In sede di assegnazione degli obiettivi della struttura Finanziaria-Tributaria vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.**
- 5. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali:**

- **Responsabile del Servizio Finanziario Tributi: 45%**
- **Personale addetto all'accertamento: 40%**
- **Collaboratori amministrativi e tecnici: 15%**

Le sopra indicate percentuali saranno modificate in sede di contrattazione nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risultati che:

[Handwritten signatures and initials]



**UNIONE DI COMUNI LOMBarda PRIMA COLLINA (PV)
COMUNI DI CANNETO PAVESE – CASTANA – MONTESCANO**

OGGETTO: Contrattazione collettiva/integrativa 2023-2024-2025 dei dipendenti dell'UNIONE DI COMUNI LOMBarda PRIMA COLLINA (PV) - COMUNI DI CANNETO PAVESE – CASTANA – MONTESCANO - Annualità Economica 2025

Il giorno 9/12/2025 alle ore 9,10 – tramite l'applicativo telematico “Whatsapp” - ha avuto luogo l'incontro per quanto in oggetto - tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente Dott. Gian Luca Muttarini

la Delegazione di parte sindacale, composta:

- dal rappresentante C.S.A. di Pavia sig.ra SCAGLIA Giuliana,
- dal rappresentante C.I.S.L. FP di Pavia sig.ra NALIN Roberta
- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria comunale, nella persona del sig. Fabio MANCIN

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal D.Lgs. 165/2001, come integrato e sostituito dal D.Lgs 150/2009 e dai contratti collettivi di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e più precisamente:

- contrattazione nazionale triennale di tipo normativo ed economico;
- contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Visto il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE (CCNL) del Comparto FUNZIONI LOCALI del 16.11.2022 e visto il Contratto/Accordo Decentratto Integrativo (CCDI) del personale dipendente dell'Unione in oggetto relativo al periodo 2023-2025 e sottoscritto dalle parti

Visti in particolare gli artt.7 e 8 del predetto CCNL

Dato atto che l'Ente ha provveduto agli adempimenti – di carattere “giuridico/normativo” – previsti dal suddetto CCNL ed in particolare dall'art.12

Visto il “Contratto Collettivo Integrativo (CCDI) del personale dipendente dell'Unione per il triennio 2023/2025”,

Vista la Determinazione n.11 del 20.11.2025 (allegato A) del Responsabile del Servizio Finanziario relativa alla costituzione del “Fondo risorse decentrate anno 2025” e visto il parere favorevole del revisore dei conti ad essa afferente

Dato atto che con la Delibera della Giunta Comunale n.51 del 4.12.2025 (dichiarata immediatamente esecutiva) di formalizzazione delle direttive ed indirizzi definitiva del contratto integrativo decentrato anno annualità 2024;

Vista la proposta inoltrata alle OO.SS. dall'ente

Tutto ciò premesso, le parti stabiliscono

- l'attribuzione delle seguenti indennità che verranno destinate al personale dipendente:

A) indennità di specifiche responsabilità - Importo utilizzato del/nel fondo €. 2.200,00 (annui) complessivi

- Riferimento alla norma del CCNL: art.80/c.2 lett.e ed 84/1c. del CCNL 16/11/2022)
- riferimento all'articolo del CCDI comunale: art.15 CCDI 2023/2025
- criteri di attribuzione: attribuzione al personale individuato dai responsabili di Servizio/Elevate Qualificazioni (ex P.O.) dei singoli servizi della responsabilità di procedimenti amministrativi, graduate in relazione alla complessità degli stessi nonché tutto quanto previsto – per tale aspetto – dal vigente CCDI.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare la responsabilità di alcune posizioni lavorative con particolare responsabilità organizzativa e di "processo".

Abis) indennità di specifiche responsabilità (personale di polizia locale) - Importo utilizzato del/nel Fondo: €. 1.000,00 (annui)

- Riferimento alla norma del CCNL: art.80/c.2 lett.e ed 84/1c. del CCNL 16/11/2022)
- riferimento all'articolo del CCDI comunale: art.18 CCDI 2023/2025
- criteri di attribuzione: attribuzione al personale individuato dai responsabili di Servizio/Elevate Qualificazioni (ex P.O.) dei singoli servizi della responsabilità di procedimenti amministrativi, graduate in relazione alla complessità degli stessi nonché tutto quanto previsto – per tale aspetto – dal vigente CCDI.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare la responsabilità di alcune posizioni lavorative con particolare responsabilità organizzativa e di "processo".
- Erogazione riferita al periodo effettivo di svolgimento delle "specifiche responsabilità"

B) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 16/11/2022 (art. 80/c.2 lett.c del CCNL 16/11/2022)

- riferimento all'articolo del CCDI comunale: art. 14 del CCDI 2023/2025
- indennità di rischio.

- Importo erogato; €.1,00 giornaliere
- criteri di attribuzione: prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare l'esposizione diretta e continuativa a prestazioni lavorative rischiose per garantire i servizi essenziali (es. attività a diretto e continuativo contatto con il pubblico)

C) indennità di disagio.

- Importo erogato: €. 1,00 giornaliere
- criteri di attribuzione: prestazioni di lavoro che comportano modalità di erogazione disagiate.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti per garantire i servizi essenziali (es. trasporto scolastico)

D) indennità per maneggio valori.

- Importo erogato: € 1,00 giornaliere
- criteri di attribuzione: attribuita al personale adibito al maneggio di valori di cassa
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare la responsabilità di cassa derivante dal maneggio di denaro e/o valori per assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano la gestione di valori

Importo complessivamente utilizzato del/nel Fondo: €.1.000,00 per (complessivamente) i sopracitati punti B) C) e D)

E) Risorse di "produttività"

destinazione delle risorse di "produttività" ai sensi delle vigenti norme contrattuali, con riferimento alla promozione del merito ed al miglioramento della performance organizzativa e individuale (secondo logiche meritocratiche) dei dipendenti; il tutto tenuto conto del sistema di valutazione in essere nell'Ente ed alla luce degli obiettivi (anche c.d. "di mantenimento") previsti in atti dei competenti Organi di Governo (ivi compresi i "piano di obiettivo", il Piao e/o altri diversamente nominati) nonchè atti in specifici deliberativi dei competenti organi politico/amministrativi e/o direttive comunque impartite;

Importo complessivamente utilizzato del/nel Fondo: €.491,89



- l'avvio di procedure finalizzate alla attribuzione di "differenziali stipendiali" (ex progressioni orizzontali) riguardanti unità personale dipendente inquadrato nelle ex categorie "B" - "C" e "D" avente diritto (massimo attribuibile a n.1 in categoria ex D, a n.1 in categoria ex C e a n.1 in categoria ex B)

Con riferimento all'art. 9/2c. lett.a) (RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE) del vigente citato "Contratto Collettivo Integrativo (CCDI) del personale dipendente dell'Unione per il triennio 2023/2025", è stabilita una quota massima del "30%" del valore economico della indennità di posizione

Ricordato che nella tornata contrattuale 2024 si approvò il nuovo Regolamento per la ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche afferenti sia lavori che servizi e forniture - si ritiene di approvarè (e si approva) un analoga regolamentazione afferente il "Regolamento sugli incentivi al potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate ed al trattamento accessorio del personale, il tutto nel testo in calce al presente

Si rinvia ai Responsabili dei competenti Servizi per i connessi e conseguenti adempimenti

Delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Gian Luca Muttarini, Segretario dell'Unione



Delegazione di parte sindacale, composta:

rappresentante C.S.A. di Pavia

Julian People

rappresentante C.I.S.L. FP di Pavia

Rappresentanza Sindacale Unitaria, sig.Fabio MANCINI.

UNIONE DI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA

Canneto Pavese- Castana- Montescano



REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE 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	2
ARTICOLO 4 – TRATTAMENTO ACCESSORIO.....	2
ARTICOLO 5 – ENTRATA IN VIGORE	3

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. 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 Servizio Finanziario/Tributi.

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 dal 5% delle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:
 - a) riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;
 - b) riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, notificati dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di

accertamento;

c) riscossioni coattive tramite ingiunzioni di pagamento di cui al regio decreto 14 aprile 1910 n. 639, notificate direttamente dall'ente impositore con riferimento ad atti di accertamento Tari notificati dal Gestore dei Rifiuti;

3. Rientrano nelle attività di accertamento tutte le attività svolte dal personale che comportano il recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI), a qualsiasi titolo effettuata.

4. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni - da calcolarsi con la percentuale di cui al comma precedente - realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti 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 bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

5. 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.

6. 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 dei trattamento economico accessorio del personale coinvolto.

7. In caso di mancata approvazione dei documenti contabili nei termini, venendo meno la copertura legislativa per la remunerazione dei maggiori accertamenti e incassi, al solo personale dirigente (principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art. 24 del D.Lgs.165/01) e ai titolari di ex 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 3 del presente regolamento per il restante personale.

Articolo 3 - Destinazione del Fondo

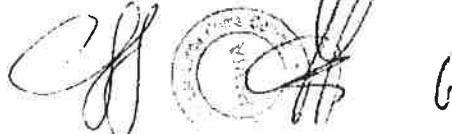
1. **Il Fondo è destinato esclusivamente al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente ed è stabilito annualmente. In particolare, lo stesso è destinato:**
 - per il 10% al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate tributarie;
 - per il 90% al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente, secondo quanto disposto dal successivo articolo 4.
2. Qualora il Responsabile della struttura "tributaria" coincida con un incaricato di area di ex posizione organizzativa (ora denominata "Elevata qualificazione") o dirigenziale l'ammontare derivante dalla sua partecipazione all'attività di recupero dell'evasione è da aggiungersi alla retribuzione di risultato.
3. L'impiego delle risorse è consentito limitatamente all'anno di riferimento al fine di evitare il trascinamento e cumulo di risorse da un anno all'altro; eventuali quote del Fondo non distribuite ai dipendenti rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

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 impiegato nel raggiungimento degli obiettivi della struttura Finanziaria/tributaria, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.
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 ex posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.
4. In sede di assegnazione degli obiettivi della struttura Finanziaria-Tributaria vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.
5. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali:

- Responsabile del Servizio Finanziario Tributi: 45%
- Personale addetto all'accertamento: 40%
- Collaboratori amministrativi e tecnici: 15%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate in sede di contrattazione nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risultante.



solo alcune delle figure professionali sopra indicate abbiano concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro, così come vi sarà redistribuzione proporzionale nel caso che il numero di figure coinvolte non porti al raggiungimento del 100% del fondo. Le somme sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della Performance.

6. Eventuali quote del Fondo non utilizzate a causa del superamento del limite di cui al comma 3, potranno essere ridistribuite, a discrezione del Responsabile della struttura Finanziaria-Tributaria, in base all'effettivo apporto al raggiungimento dell'obiettivo, fino al raggiungimento massimo del limite di cui al comma 3. Nel caso di ulteriori quote non utilizzate, esse rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non potranno essere riportate al successivo esercizio.

Articolo 5 - Entrata in vigore

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

A handwritten signature consisting of stylized, flowing lines, likely belonging to the responsible authority.

8