



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/2018, in merito al REGOLAMENTO IMU TARI - **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintese 19 dicembre 2019 (personale non dirigente e personale dirigente) Contratto 20 dicembre 2019 (personale non dirigente) e 23 dicembre 2019 (personale dirigente)
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019 e seguenti
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica personale non dirigente (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Miglia Elena Componenti: Dabbene Giuliana, Giolito Roberto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A. Parte Pubblica personale dirigente (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Formichella Giuseppe Componenti: Saracco Riccardo, Miglia Elena Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL / FEDIRETS Firmatarie della preintesa: C.G.I.L., C.I.S.L., DIREL / FEDIRETS
Soggetti destinatari	Personale dirigente e non dirigente impegnato nel recupero evasione IMU e TARI
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione e ripartizione del compenso incentivante il personale addetto alle attività di recupero evasione IMU e TARI ai sensi dell'art. 1 comma 1091 legge 30 dicembre 2018 n. 145 - Anno 2019 e seguenti
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 19 dicembre 2019 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli =====

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

☎ 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il Piano 2019/2021 è stato adottato con D.G.C. N. 157 DEL 02/04/2019 “PIANO DELLA PERFORMANCE 2019/2021 E PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI UNIFICATI ORGANICAMENTE NEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2019/2021: APPROVAZIONE DOCUMENTO PROGRAMMATICO TRIENNALE”.</p> <p>L'art. 169 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 nel testo modificato così recita: <i>...omissis...</i></p> <p><i>3-bis. Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione dell'Ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione</i></p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è stato adottato con D.G.C. N. 27 DEL 29/01/2019 “PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2019/2021 - APPROVAZIONE”</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p>

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>L'Ente con D.G.C. N. 267 in data 04/06/2019 ha comunque effettuato la "APPROVAZIONE VERIFICA E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE ANNO 2018 RELAZIONE"</p> <p>L'Ente con D.G.C. N. 352 in data 30/07/2019 ha approvato il: "GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE DELL'ENTE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DEL BUDGET PER LA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE E PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O. E DEI DIRIGENTI - ANNO 2018"</p> <p>in seguito al verbale (e relativi allegati) del Nucleo di Valutazione della riunione del 1 luglio 2019, da cui si rileva che, riguardo agli obiettivi di performance strategici dell'Ente, sono stati coerentemente perseguiti dall'Amministrazione 111 obiettivi strategici di performance rispetto ai target deliberati per il 2018, mentre 4 obiettivi sarebbero stati di fatto rallentati o non perseguiti per motivi non riferibili a comportamenti omissivi da parte della Dirigenza.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Per quanto riguarda il personale dipendente, gli indirizzi per la costituzione del fondo e per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 sono stati espressi con D.G.C. n. 284 in data 11 giugno 2019.

La Giunta comunale con la citata Deliberazione n. 284/2019 ha fornito al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, tra gli altri, il seguente indirizzo:

normativa triennale 2019-2021:

omissis

f) definire “*i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva*” in particolare per l'incentivo funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016 (prevedendo una differenziazione di disciplina tra appalti di lavori e appalti di servizi e forniture, che tenga in considerazione la differente complessità delle attività incentivate) e l'incentivo per recupero evasione IMU e TARI, anche con separato atto;

omissis

La costituzione provvisoria del fondo complessivo del personale dipendente per l'anno 2019 è stata adottata con D.D. n. 1297 in data 25 giugno 2019 e modificata con D.D. n. 1473 in data 17 luglio 2019.

Per quanto riguarda il personale dirigente, la Giunta comunale con deliberazione numero 436 in data 01 ottobre 2019 ha dettato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica.

Il fondo è stato regolarmente costituito con determinazione dirigenziale n. 2018 in data 3 ottobre 2019.

La norma di riferimento è l'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, il quale prevede 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, e'*

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti

Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

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”.

L'incentivazione è strutturata in modo da lasciare pochi spazi di manovra alla discrezionalità del Comune. La disposizione in commento infatti pone tutta una serie di vincoli cui deve attenersi il regolamento comunale, necessario a definire la misura degli incentivi e la loro destinazione.

La prima condizione posta è che l'ente abbia approvato il bilancio di previsione e il rendiconto entro i termini ordinari del TUEL di cui al D.Lgs. n. 267 del 2000: 31 dicembre per il bilancio e 30 aprile per il rendiconto.

Per quanto riguarda la quantificazione della base su cui calcolare l'incentivo occorre fare riferimento alla nozione di “maggior gettito”, vale a dire quelle maggiori entrate che confluiscono nelle casse comunali a seguito dell'attività di contrasto e recupero dell'evasione tributaria nelle varie modalità in cui tale attività può realizzarsi, quindi gettito aggiuntivo rispetto a quello che risulta ordinariamente acquisito. Occorre pertanto prendere in considerazione tutte le riscossioni generate da attività di verifica e controllo poste in essere dal Comune attraverso l'emissione e notifica di avvisi di accertamento, avvisi di liquidazione e conseguenti atti di riscossione coattiva.

E' necessario tenere distinti i meccanismi di alimentazione del fondo, da quelli di utilizzo delle risorse confluite nel fondo stesso.

Per quanto riguarda il profilo dell'alimentazione del fondo incentivante, la norma fa riferimento esclusivo ai due tributi principali del Comune: l'IMU e la TARI ed in particolare agli incassi da recupero evasione derivante da attività accertativa dei predetti tributi. Pertanto, assume rilevanza l'ammontare delle riscossioni realizzate nell'anno con il vincolo che la pretesa comunale derivi da atti di recupero tributario IMU e TARI. La determinazione della somma da prendere in considerazione per il calcolo dell'incentivo potrà avvenire soltanto dopo la chiusura del rendiconto di gestione. Il legislatore ha stabilito infatti di ancorare la misura percentuale dell'importo riscosso al conto consuntivo approvato nella **percentuale massima del 5%** .

Per quanto attiene alle modalità di utilizzo del fondo, la norma prevede che l'erogazione dell'incentivo sia vincolato a due specifiche destinazioni:

- potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate;
- trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, **in deroga al limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017.**

La disposizione precisa con chiarezza che questa particolare forma di trattamento accessorio non è sottoposta al limite sopra citato, con l'evidente scopo di canalizzare sugli obiettivi dell'ufficio tributi risorse aggiuntive e specifiche.

La norma fissa un tetto massimo di compenso riconoscibile che non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale di ciascun dipendente. Si evidenzia che è possibile includere anche dipendenti di altri uffici che concorrono al raggiungimento degli obiettivi tributari.

Pur nella rigidità dell'istituto, il Comune deve munirsi di un'apposita previsione regolamentare, essendo questa la condizione essenziale ai fini del legittimo riparto tra gli aventi diritto delle risorse accantonate sul fondo, unitamente alla contrattazione decentrata, per circoscrivere le condizioni alle quali gli incentivi

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

☎ 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

medesimi possono essere erogati.

Le esperienze che si stanno diffondendo sul territorio nazionale prevedono il collegamento degli obiettivi al piano della performance e la definizione di tabelle percentuali per la suddivisione del fondo tra i profili professionali coinvolti nell'attività di recupero evasione.

A tal fine si precisa che nel piano della performance 2019/2021 e nel piano dettagliato degli obiettivi, unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione 2019/2021, sono stati individuati ed assegnati al dirigente del settore cui risultano attribuite le attività del servizio gestione tributi obiettivi strategici proprio in materia di recupero evasione e potenziamento della riscossione coattiva.

Solo dopo l'approvazione del rendiconto, la cui scadenza è fissata dalla legge al 30 aprile successivo alla chiusura dell'esercizio, sarà possibile conoscere se è stato soddisfatto il raggiungimento dell'obiettivo e quantificare la somma complessiva da suddividere.

Alla luce di quanto sopra esposto e considerato che il Comune è da tempo impiegato in azioni tese a contrastare l'evasione e a migliorare le percentuali di riscossione delle proprie entrate tributarie, è necessario dotarsi di apposito regolamento per consentire all'Ente di incentivare economicamente il personale dipendente che recupera risorse contrastando l'evasione tributaria: il nuovo strumento di incentivazione può contribuire all'attuazione di ulteriori obiettivi di miglioramento della gestione e della riscossione dei tributi.

Il regolamento in esame è stato elaborato prendendo come riferimento lo schema predisposto dall'IFEL (fondazione ANCI) per supportare i comuni nella stesura della norma regolamentare, nonché i regolamenti già approvati o in corso di approvazione di alcuni comuni tra cui: Alba, Bologna, Jesolo, Torino.

Il Sindaco con nota del 19/12/2019 comunica ai fini della predisposizione del regolamento in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, finalizzato a 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 gestione tributi, che la Giunta intende finalizzare al fondo incentivante **il 3,5% delle riscossioni**, ivi comprese quelle coattive, in conto competenza e in conto residui **relative al maggior gettito derivante dall'attività di recupero evasione**, nelle varie modalità in cui tale attività può realizzarsi, dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI) attraverso l'emissione e notifica di avvisi di accertamento e di liquidazione, nonché conseguenti atti coattivi.

Si prevede pertanto di destinare il fondo incentivante con le seguenti modalità:

Ripartizione di quota delle riscossioni (nella misura del 3,5%), ivi comprese quelle coattive, relative al maggior gettito da recupero evasione IMU e TARI derivante da avvisi di accertamento e liquidazione	
Quota destinata al trattamento accessorio del personale	85%
Quota destinata al potenziamento delle risorse strumentali	15%

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Ripartizione della quota destinata al trattamento accessorio del personale	
FUNZIONE - ATTIVITA' AFFIDATA	QUOTA
Dirigente del settore cui risultano attribuite le attività del servizio tributi	12%
Responsabile del servizio gestione tributi	10%
Personale del servizio gestione tributi	73%
Personale di altri uffici per attività specialistiche ai fini della realizzazione degli obiettivi del servizio gestione tributi	5%
TOTALE	100%

A titolo esemplificativo, si riporta l'importo delle riscossioni derivanti dall'attività di recupero evasione IMU e TARI attraverso l'emissione di avvisi di accertamento notificati e incassati nell'anno 2018 come risultante dal conto consuntivo approvato nel 2019:

IMU: € 424.505,03

TARI: € 1.368.997,70

TOTALE INCASSATO: € 1.793.502,73

Fondo 3,5% € 62.772,60 (**entrata vincolata alla spesa**)

Quota destinata al trattamento accessorio del personale € 53.356,71

Quota destinata al potenziamento delle risorse strumentali € 9.415,89

Somma da imputare al fondo del trattamento accessorio € 40.330,09

Contributi € 9.598,56

IRAP € 3.428,06

Si prevede pertanto la seguente distribuzione:

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

☎ 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Funzione attività affidata	Quota	Importo	TETTO 15%	Retribuzione tabellare annua comprensiva di 13ma	Note
Dirigente del settore cui risultano attribuite le attività del servizio tributi	12%	4.839,61	€ 6.496,64	€ 43.310,90	CCNL attualmente in vigore biennio 2008/2009
Responsabile del servizio gestione tributi	10%	4.033,01	€ 4.312,57	€ 28.750,45	CCNL attualmente in vigore triennio 2016/2018
Personale del servizio gestione tributi	73%	29.440,97			
Personale di altri uffici per attività specialistiche ai fini della realizzazione degli obiettivi del servizio gestione tributi	5%	2.016,50			
Totale	100%	40.330,09			

Nel fondo del personale dipendente occorre imputare la somma di € 35.490,48.

Nel fondo del personale dirigente si riporta cautelativamente la somma di € 4.839,61.

Sono fatti salvi adeguamenti successivi in caso di sigla di nuovi CCNL.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per il personale dipendente, le risorse contrattate vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) – produttività	
Art. 68, comma 2, lett. c) – indennità condizioni di lavoro	
Art. 68, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, reperibilità, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/9/2000	
Art. 68, comma 2, lett. e) – indennità per specifiche responsabilità	
Art. 68, comma 2, lett. f) – indennità di funzione e	

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

☎ 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

indennità di servizio esterno	
Art. 67, comma 2, lett. g) – compensi previsti da disposizioni di legge (partita di giro)	35.490,48
Art. 67, comma 2, lett. h) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 67, comma 2, lett. j) – progressioni economiche	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d’infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	
Altro	
Totale	35.490,48

Per il personale dirigente, la somma di € 4.839,61 è inserita in costituzione ai sensi dell’art. 15 comma 1 lettera e) del CCNL 1.4.1999, partita di giro.

C) effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni dell’ipotesi di CCDI in esame sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l’incentivo è erogato sulla base della valutazione, da parte del Dirigente responsabile, della prestazione effettuata.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Non pertinente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Gli obiettivi assegnati dall’Amministrazione saranno valutati a consuntivo. Verrà effettuata la valutazione individuale delle prestazioni del personale non Dirigente con il riconoscimento delle posizioni di eccellenza in base al sistema di valutazione in uso presso l’Ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

☎ 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Asti, martedì 24 dicembre 2019

f.to LA DIRIGENTE
Dott.ssa Elena Miglia

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : t.aletto@comune.asti.it

Sito: <http://www.comune.asti.it/>