



# COMUNE DI BORGONE SUSA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## REGOLAMENTO COMUNALE

**recante**

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

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 18.2.2020**

## PREMESSA

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

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

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

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

## **Articolo 1 – Oggetto 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 impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Entrate.

## **Articolo 2 – Costituzione del Fondo**

1. Ciascun anno è costituito, in via preventiva, un fondo in cui confluiscono le risorse destinate alle finalità di cui all'art. 1, comma 1091, della L. 147/2018, quantificato provvisoriamente nella misura del 5% delle riscossioni previste nei capitoli di bilancio di previsione a titolo di recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI). Tale fondo viene destinato per una quota percentuale all'incentivazione del personale dipendente e per una quota percentuale al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate. La ripartizione delle quote percentuali viene definita in sede di approvazione del progetto di cui all'art. 3, da parte del Responsabile del Servizio finanziario. Tale fondo sarà liquidato al personale dopo l'approvazione del rendiconto nell'anno successivo.

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

3. Le risorse economiche che saranno distribuite al personale a questo titolo, rientrano nella parte entrata del fondo per le politiche delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018 secondo cui "Gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale".

4. In caso di mancata approvazione dei documenti contabili, sarà possibile procedere alla distribuzione di compensi per lotta all'evasione, previsti secondo il vigente regolamento, qualora l'Ente, in sede di costituzione annuale del fondo delle risorse decentrate di parte variabile, destini risorse aggiuntive, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL Enti Locali 2016-2018, da erogare a consuntivo, previa valutazione, in relazione al conseguimento di obiettivi di lotta all'evasione previsti nel piano della Performance dell'Ente o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, a copertura dei correlati oneri del trattamento economico accessorio del personale coinvolto.

## **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 è stabilita annualmente in sede di contrattazione. All'atto di approvazione del Peg il Responsabile del Servizio Finanziario/tributi, sottopone alla Giunta Comunale, uno o più progetti, di recupero evasione costituendo uno o più gruppi di lavoro. All'interno del progetto si definisce il gruppo di lavoro, la ripartizione delle spettanze, i compiti. Il primo anno di applicazione la definizione degli stessi sarà successiva alla deliberazione del presente regolamento. Tale progetto/i viene sottoposto alla Giunta comunale avente valore di performance.

2. Ciascun gruppo di lavoro è costituito sulla base delle specifiche competenze tecniche specialistiche necessarie al raggiungimento degli obiettivi stabiliti ed assegnati.

3. Possono prendere parte ad un gruppo di lavoro e quindi essere destinatari dell'incentivo

anche i dipendenti a tempo determinato che prestano il loro servizio nell'Ente.

4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, laddove non siano coinvolti tutti i dipendenti del settore entrate, l'individuazione dei soggetti che costituiscono il gruppo di lavoro, deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specialistiche richieste per ogni specifica attività.

5. Eventuali modifiche alla composizione di un gruppo di lavoro possono essere apportate su disposizione del Responsabile del Servizio Finanziario/Tributi. In ogni caso nel provvedimento che procede alle modifiche sono evidenziate le motivazioni.

#### **Articolo 5 Ripartizione del compenso incentivante all'interno del gruppo di lavoro.**

1. Ferma restante la ripartizione fissata all'interno dei progetti, i coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali massime:

Funzionario Responsabile del tributo 15%

Personale addetto all'accertamento 50 %

Personale addetto ad attività di collaborazione 35%

2. Qualora il Funzionario responsabile del tributo coincida con un incaricato di area di posizione organizzativa l'ammontare derivante dalla sua partecipazione all'attività di recupero dell'evasione è da aggiungersi alla retribuzione di risultato.

3. Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, o vi sia variabilità nel numero dei componenti dei gruppi di lavoro, le percentuali verranno ridistribuite a favore dei partecipanti al gruppo di lavoro.

#### **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 del Settore Tributi/Finanziario, 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 gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente nel caso del superamento della soglia del 15% la parte eccedente incrementa la quota degli altri dipendenti facenti parte il gruppo di lavoro, fino al raggiungimento della soglia massima del 15 per cento del trattamento tabellare anno lordo, come individuato sopra.

4. 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 Violazione degli obblighi di legge o di regolamento**

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

#### **Articolo 6 – Entrata in vigore**

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