

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**Incentivi recupero evasione**  
**Preintesa sottoscritta il 24/10/2019**

*Modulo 1 - Scheda 1.1*

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  | 24/10/2019  |   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  | 2019 e anni successivi, fino a nuova revisione  |   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  | <p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i><br/> <i>Presidente: Direttore Generale</i><br/> <i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Direttore Direzione segreteria generale e affari istituzionali:</i><br/> <i>Direttore Risorse Umane</i></li> </ul> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i><br/> CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, USB/PI, CSA, COBAS, DICCAP</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i><br/> CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, USB/PI, CSA, COBAS, DICCAP</p> |   |
| <b>Soggetti destinatari</b>  | <i>Personale dirigente e non dirigente</i>  |   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                    | Contratto normativo: criteri per la distribuzione degli incentivi al personale ex art 1 comma 1091 della legge 145 del 30.12.2018 – recupero evasione tributaria  |   |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  |   |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>  | <p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente: il DUP 2019-2021 adottato con delibera consiliare 44/2018 e il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 259 del 20/5/2019</b></p> |

|                            |  |
|----------------------------|--|
| retribuzione<br>accessoria | <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Il programma è stato adottato con Delibera di Giunta n. 25 del 31/01/2019 (approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019/2021)</b></p>  |
|                            | <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il documento risulta regolarmente pubblicato nella rete civica comunale sotto la sezione "Amministrazione trasparente":</b></p> <p><b><u><a href="https://www.comune.fi.it/sites/www.comune.fi.it/files/2017-11/PTTI-2016-2018.pdf">https://www.comune.fi.it/sites/www.comune.fi.it/files/2017-11/PTTI-2016-2018.pdf</a></u></b></p> |
|                            | <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p><b>Con delibera del Giunta Comunale n 256 del 20/5/2019 è stato approvato il rendiconto della gestione 2018.</b></p>   |
| Eventuali osservazioni     |  |

**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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

In merito alla contrattazione si ricorda che le materie che attengono al trattamento economico del personale risultano essere riservate alla contrattazione con obbligo a contrarre, come confermato dal DLgs 165/2001 con l'art. 2 comma 3 che stabilisce che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi, e l'art 45 comma 1 secondo il quale il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.

Tale principio è stato confermato anche dall'art. 8 c. 5 del recente CCNL 21/5/2018

La legge 145 del 2018: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", all'art 1 comma 1091 stabilisce: *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' 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 puo' 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.*

La legge introduce dunque una nuova forma di incentivazione per i dipendenti specificatamente coinvolti nell'attività di recupero evasione. Come espressamente specificato dalla norma, la ripartizione degli incentivi è possibile solo previa contrattazione decentrata.

E' in tale contesto che le parti hanno provveduto a disciplinare le modalità di suddivisione di detto fondo e, pertanto, in data 24 ottobre 2019 è stata sottoscritta la presente preintesa per il personale non dirigente

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione integrativa, delle risorse del Fondo;*

L'accordo è composto da un unico articolo nel quale si specificano

1. i soggetti che possono essere coinvolti nell'incentivo. In particolare, l'incentivo viene attribuito al personale, incluso quello di qualifica dirigenziale, appartenente agli uffici del *Servizio entrate*, del *Servizio riscossione coattiva, contenzioso e recupero evasione* e agli uffici di staff del Direttore della *Direzione Risorse Finanziarie*, nonché ai preposti alla gestione del relativo contenzioso e supporto giuridico e al nucleo anti-evasione della Polizia Municipale.

2. Le modalità di riparto delle risorse: 12% ai dirigenti, 12% alle Posizioni Organizzative; il resto delle risorse ai dipendenti

3. Le modalità di riparto tra i dipendenti: Per dirigenti e PO in termini proporzionali alla valutazione della performance individuale secondo il punteggio totale complessivo riportato nella "*scheda di valutazione della performance individuale*" corrispondente allo stesso anno di riferimento delle risorse da distribuire e in riferimento agli obiettivi correlati al recupero evasione tributaria. Per gli altri dipendenti, in correlazione al grado di impegno profuso da ciascuno (in analogia al sistema adottato per i progetti speciali).

La preintesa, infine, rinvia alla contrattazione decentrata sia per quanto riguarda i criteri di riproporzionamento, sia per quanto riguarda il rapporto tra il presente istituto incentivante e la retribuzione di risultato. In particolare, il riferimento è agli articoli 5, 7, 8, del CCDI 28/6/2019 per il personale non dirigente.

*c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

Non risulta alcun precedente accordo in materia

*d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;*

E' espressamente previsto che l'incentivo sia correlato agli esiti del sistema di valutazione

*e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);*

Parte non pertinente.

*f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

Parte non pertinente

*g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Non risultano altre informazioni da fornire

Il Direttore

Direzione Risorse Umane

D.ssa Annarita Settesoldi



