

COMUNE DI LIERNA

Provincia di Lecco

REGOLAMENTO

“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. ____ del _____

____ Maggio 2019

Articolo 1

Oggetto e finalità

1. Il presente Regolamento, in attuazione del vigente assetto legislativo, contrattuale e regolamentare, contiene disposizioni per la costituzione e l'utilizzo del fondo previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.
2. Nell'attuazione della disposizione normativa di cui al comma precedente, l'Ente persegue l'obiettivo di potenziare le attività di recupero dell'evasione tributaria, al fine di permettere l'incremento della loro efficacia ed efficienza in funzione dell'attuazione della moderna cultura dell'agire pubblico volta alla programmazione ed al raggiungimento di obiettivi performanti, valorizzando, in concreto, le migliori professionalità ed i risultati raggiunti dai propri dipendenti.
3. Qualora ne ricorrano le condizioni, l'Ente promuove l'attivazione della procedura di accertamento con adesione e di ogni altro istituto previsto dall'ordinamento e volto alla risoluzione immediata e concordata delle posizioni.

Articolo 2

Costituzione e quantificazione del fondo da destinare a compenso incentivante dell'Ufficio Tributi

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 nella misura del 5% ¹ delle Entrate previste nel Bilancio di Previsione a titolo di recupero dell'evasione dell'Imposta Municipale Propria (IMU) e della Tassa sui Rifiuti (TARI). Tale fondo viene destinato interamente all'incentivazione del personale dipendente, anche di Qualifica Dirigenziale. Il fondo sarà poi successivamente liquidato sulla base di quanto previsto dai successivi articoli.
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". 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, dando informativa dettagliata alle parti sindacali delle motivazioni dell'approvazione in ritardo dei citati documenti contabili. La condizione è comunque soddisfatta nel caso in cui l'Ente approvi il Bilancio di Previsione ed il Rendiconto entro i termini prorogati dal D.M. previsto al comma 1, ultimo periodo, dell'art.151 del TUEL.
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

¹ Nel limite massimo del 5% dei maggiori accertamenti dell'imposta municipale propria (Imu) e della tassa sui rifiuti (Tari).

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.

5. La quantificazione delle somme da destinare al fondo avviene sulla base degli importi risultanti dal Bilancio Consuntivo approvato relativo al medesimo anno di riferimento. Il Fondo Incentivante è alimentato nella misura del 5 per cento delle Riscossioni dell'anno di riferimento, ivi comprese quelle coattive, relative agli atti di Accertamento dell'Imposta Municipale Propria (IMU) e della Tassa sui Rifiuti (TARI), comprensive di sanzioni ed interessi, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento, risultanti dal Conto Consuntivo approvato anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei Tributi Erariali e dei Contributi Sociali non corrisposti, in applicazione dell'art.1 del D.L 203/2005 convertito con modificazioni dalla L. n.248/2005 .
6. Per somme riscosse, per le finalità di cui al presente Regolamento, si intendono altresì gli importi incassati nell'Esercizio precedente a quello di definitiva quantificazione del fondo relativi agli accertamenti assunti nell'Esercizio di riferimento del Fondo, nonché gli importi incassati nell'Esercizio precedente riferiti ad accertamenti assunti in anni precedenti nei quali era stato stanziato il Fondo di cui al presente Regolamento in coerenza con le regole a suo tempo indicate dall'ARAN (RAL_ 1949 del 18/10/2017), come risultante dal Rendiconto della Gestione.

Art. 3

Fissazione obiettivi e costituzione del gruppo di lavoro

1. In sede di approvazione del PEG/Piano della Performance dell'Esercizio, il Funzionario Responsabile del Settore Tributi propone al Segretario per l'approvazione uno o più progetti di recupero evasione costituendo uno o più gruppi di lavoro.
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. I collaboratori amministrativi, svolgono, se necessario, attività di immissione dati e/o altre mansioni di natura esclusivamente amministrativa, comprese le attività inerenti la notifica degli atti di accertamento ed esecutivi.
5. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, laddove non siano coinvolti tutti i dipendenti del Servizio Tributi, 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.
6. Eventuali modifiche alla composizione di un gruppo di lavoro possono essere apportate su disposizione del Funzionario Responsabile del Settore Tributi che a tal fine provvede di sua iniziativa. In ogni caso nel Provvedimento che procede alle modifiche sono evidenziate le motivazioni.

Art. 4

Correlazione tra incentivi tributari, retribuzioni di risultato e produttività

1. Trattandosi pur sempre di un obiettivo di performance organizzativa, la correlazione tra incentivi distribuiti ed indennità di risultato (Dirigenti e/o posizioni organizzative coinvolte) è rimessa alla contrattazione tra Datore di Lavoro e Organizzazioni Sindacali.

2. In caso di mancata approvazione dei documenti contabili nei termini, venendo meno la copertura legislativa per la remunerazione dei maggiori accertamenti ed incassi, al solo personale dirigente (principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art.24 del D.lgs.165/01) e ai titolari di 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 4 ultimo periodo del presente Regolamento.

Art. 5

Ripartizione del compenso incentivante all'interno del gruppo di lavoro

1. All'inizio dell'Esercizio successivo a quello di costituzione del Fondo, il Responsabile del Settore Tributi effettua una relazione dettagliata sulle concrete attività svolte da ciascuno dei componenti del gruppo di lavoro al fine di definire i maggiori accertamenti dell'Imposta Municipale Propria (IMU) e della Tassa sui Rifiuti (TARI) nonché alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei Tributi Erariali e dei Contributi Sociali non corrisposti. Nella relazione è riportato l'ammontare degli importi distribuibili calcolato sulla base di quanto disposto dal precedente articolo 2. Dalla relazione deve risultare il livello di responsabilità professionale connesso alla specifica prestazione svolta ed il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti coinvolti. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti del gruppo di lavoro e deve essere approvata dal Funzionario Responsabile del Settore Servizi Economici Finanziari, per poi confluire nella Relazione sulla Performance sottoposta all'approvazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione o di altro organismo equivalente.
2. Ferma restando la ripartizione fissata dalla Contrattazione Integrativa, i coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente che svolgono le attività di cui al comma precedente come segue:

Attività svolta	% massima riconoscibile
Responsabile del Procedimento e firmatario atti tributari e ruoli ordinari e coattivi	40
Attività di verifica Banche Dati Tributarie	20
Predisposizione atti tributari	10
Predisposizione ruoli ordinari e coattivi	15
Collaborazione amministrativa e tecnica	15

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

Art. 6

Liquidazione del compenso incentivante

1. Nell'anno successivo, a quello di costituzione del Fondo, il Funzionario Responsabile del Settore Servizi Economici Finanziari, nel caso in cui siano stati rispettati i termini per l'approvazione dei documenti contabili stabiliti dal D.lgs 267/2000, prorogati dal Decreto Ministeriali motivato previsto al comma 1, ultimo periodo, dell'art.151 del TUEL, avvia l'iter per la liquidazione degli incentivi. A tal fine acquisisce la relazione di cui al

precedente articolo 5 e la trasmette all'Organismo Indipendente di Valutazione (o ad altro organismo equivalente ed in mancanza all'organo di revisione) che, sulla base del principio che il compenso incentivante deve remunerare una produttività reale ed effettiva del personale, ne valuterà il contenuto ed il grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti, esprimendo il proprio parere. Sulla base degli elementi acquisiti il Funzionario Responsabile del Settore Servizi Economici Finanziari procede quindi alla liquidazione dell'incentivo.

2. Nel caso in cui non siano stati rispettati i termini per l'approvazione dei documenti contabili stabiliti dal D.lgs 267/2000 prorogati dal Decreto Ministeriali motivato previsto al comma 1, ultimo periodo, dell'art.151 del TUEL, l'incentivo non sarà liquidabile e le somme stanziare nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività confluiranno in economia, salva l'applicazione da parte dell'Ente delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 4 ultimo periodo.

Art.7

Limiti alla liquidazione del compenso incentivante

1. Le somme che costituiscono la quota del fondo destinata all'incentivazione del personale sono inclusive degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente.
2. Gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 , non possono superare l'importo del 15% del trattamento economico tabellare per tredici mensilità del CCNL vigente.
3. In considerazione dell'importo complessivo che non potrà essere superiore alla percentuale delle entrate stabilita dalla Legge nel limite massimo del 5% secondo la ripartizione di cui all'art.5 previa deduzione prevista dall'art.4, la spesa complessiva del personale dovrà includere i contributi assistenziali e previdenziali a carico del Comune nonché l'IRAP da versare su tali incentivi.

Art.8

Entrata in Vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.
2. Le attività poste in essere dagli uffici delle entrate dall'inizio dell'anno 2019 fino alla operatività del Regolamento restano valide in considerazione della maturazione del diritto soggettivo dei partecipanti.