



Comune di Padova

codice fiscale 00644060287

Via del municipio, 1 - 35122 Padova (tel. 049/ 8205111)

Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo sui criteri per la ripartizione del fondo concernente gli incentivi per la riscossione del gettito IMU-TARI sottoscritta in data 03.12.2019 (articolo 40, comma 3-sexies, d. lgs. n. 165 del 2001 circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli,

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	03 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Validità dal 01/01/2019
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ❖ Capo Settore Risorse Umane organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ➤ RSU ➤ CGIL FP ➤ CISL FP ➤ UIL FPL ➤ CSA Regioni e AA LL organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ➤ CISL FP ➤ CISL FP ➤ UIL FPL

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di ripartizione del fondo concernente gli incentivi per la riscossione del gettito IMU-TARI
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Ente ha adottato il Piano della performance 2019-21 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 11.01.2019.
		L'Ente nell'anno 2019 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021 , previsto dal comma 8 art. 1 della Legge 6.11.2012, n. 190, con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 22.01.2019.
L'ente ha provveduto ad attivare sul proprio sito istituzionale un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013. L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 33/2013 trova applicazione per l'Ente a decorrere dalla programmazione 2014.		
	Il nucleo di valutazione valida la relazione della performance dell'anno 2019 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 come stabilito dall'art. 32 del vigente regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza.	
Eventuali osservazioni:		

1.2 - 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)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

L'illustrazione dell'articolato del contratto attiene ai seguenti aspetti:

- a) illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di 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 nella specifica materia trattata.***

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo sui criteri di ripartizione del fondo concernente gli incentivi per la riscossione del gettito IMU-TARI, è stata sottoscritta in base all'art. 7, comma 4 lettera g) del CCNL 2016-2018, in applicazione dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018, che prevede la possibilità di incentivazione dell'attività di riscossione del gettito IMU-TARI, laddove il servizio di accertamento non sia affidato in concessione.

Il fondo di incentivazione per la riscossione del gettito IMU (la TARI attualmente è gestita da un concessionario) è costituito da una somma pari al 5% delle riscossioni a titolo di imposta, sanzioni ed interessi, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento e nelle modalità previste dal Regolamento approvato con la deliberazione della giunta comunale n. 763 del 07.11.2019.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa delle risorse del fondo.

Sulla base dei criteri previsti dallo specifico accordo illustrato le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

L'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al presente accordo, corrisposto anche da diverse amministrazioni, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, in coerenza con la normativa specifica, non può superare in ciascuna annualità (secondo il principio di competenza e non di cassa) l'importo corrispondente al 15 per cento della retribuzione tabellare lorda prevista dal CCNL vigente nell'anno di riferimento dell'incentivo per la posizione economica ricoperta dal dipendente e, in ogni caso, i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa vigente in materia e dalle successive modifiche ed integrazioni. L'eventuale quota eccedente non potrà essere corrisposta e costituirà economia.

Le somme da ripartire sono determinate ai sensi dell'art. 3 comma 1 lett. a) del regolamento sugli incentivi per la gestione delle entrate approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 763 del 27/11/2019. La quota destinata al personale dipendente dell'unità operativa complessa "gestione entrate" del Settore Risorse Finanziarie viene ripartita dal dirigente di detto settore come indicato al successivo punto 2).

I criteri di ripartizione sono i seguenti:

1) RIPARTIZIONE FONDO IN BASE AD EFFETTIVO APPORTO E RESPONSABILITÀ'

Per tenere conto dell'effettivo apporto e della responsabilità oggettivamente sostenuta da ciascun operatore del Settore Tributi e Riscossione si effettua una prima suddivisione del fondo in quattro distinte parti (una per i dipendenti di categoria A-B, una per i dipendenti di categoria B3-C, una per i dipendenti di categoria D ed una per gli incaricati di posizione organizzativa)

A ciascuna delle categorie economiche di inquadramento viene correlato il coefficiente di seguito indicato:

- categoria A-B: 3;
- categoria B3-C: 3,5;
- categoria D: 4,5;
- Posizioni Organizzative: 5,5.

2) RIPARTIZIONE FONDO IN BASE AL CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SETTORE.

La ripartizione delle somme per ciascun gruppo tra gli appartenenti al medesimo gruppo avviene in misura proporzionale alla valutazione globale attribuita al dipendente nell'ambito del sistema

di valutazione della performance secondo il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di valutazione e di prestazione temporale prestata.

La liquidazione dei compensi avverrà a seguito della verifica dei risultati raggiunti e validati nell'ambito della Relazione sulla Performance.

L'incentivo non viene erogato nei confronti dei dipendenti che non abbiano contribuito al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore avendo ottenuto una valutazione globale inferiore al giudizio "sufficiente" (punteggio superiore a 24 punti), oltre ad una valutazione non sufficiente sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi/professionali e sulla capacità professionale (punteggio pari o superiore a 21).

c) effetti abrogativi impliciti.

Non ci sono effetti abrogativi impliciti previsti nello specifico accordo illustrato.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (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.

L'ipotesi del 03.12.2019 è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità (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 riscossione del gettito IMU-TARI secondo il sistema di valutazione vigente per la corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa, a condizione che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultanti dalla Relazione sulla Performance validata dal Nucleo 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 allo specifico accordo illustrato.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del decreto legislativo n. 150/2009.

L'ipotesi di contratto in esame si pone in correlazione con il Piano della Performance previsto nel DUP 2018-2020 – adottato da questa Amministrazione in base alle previsioni del Titolo II del D.Lgs. 165/2001 – con riferimento agli obiettivi diretti e/o trasversali assegnati al Settore Tributi e Riscossione.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Capo Settore Risorse Umane
Dott.ssa Sonia Furlan