



**COMUNE DI SERRAMAZZONI**  
**(Provincia di Modena)**

*Contratto Collettivo Integrativo*

*Modalità di utilizzo del Fondo destinato alle risorse decentrate ed  
alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività  
Anni 2019-2020-2021*

*Contrattazione Integrativa ex art. 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145 -  
Incentivi entrate*

Il giorno 15 giugno 2022 alle ore 12.15 presso la sede comunale, giusta convocazione prot. n. 8768 del 8 giugno 2022, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo inerente le modalità di utilizzo del fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo agli anni 2019-2020-2021 e contrattazione integrativa ex art. 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145 – Incentivi entrate.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 67 del 06.06.2022 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Serramazzoni a sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo integrativo, di cui alla pre-intesa siglata in data 24.05.2022.

Sono presenti:

***Per la parte pubblica:***

- Dott.ssa Montanari Cristina - Presidente  
Vice Segretario Comunale e Responsabile del Servizio Economico-Finanziario - Tributi Locali - Gestione ed Organizzazione delle Risorse Umane
- Dott.ssa Ferrari Susanna – Componente  
Responsabile del Servizio Attività Produttive-Cultura-Turismo, Sport e Servizi Informatici

***Per la parte sindacale:***

- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL
  - FP - C.G.I.L. assente
  - C.I.S.L. FP Sig.ra Torricelli Sabrina
  - UIL FPL assente
- Rappresentanza Sindacale Unitaria
  - C.I.S.L. FP Sig. Muratori Marcello
  - C.I.S.L. FP Sig. Toni Enea
  - C.I.S.L. FP Sig.ra Baldoni Paola (assente)

**Premessa**

Con decreto del Sindaco n. 30 del 07.12.2018 è stato nominato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale abilitata ad intraprendere le relazioni sindacali per la stipula del Contratto Integrativo e con provvedimento del Vice Segretario prot. n. 7650 del 19.05.2022 è stato individuato un ulteriore componente della delegazione trattante di parte datoriale, nella persona della Dott.ssa Ferrari Susanna.

Con deliberazione di G.C. n. 38 del 13.04.2019 sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi e le direttive per la conduzione delle trattative con la parte sindacale per il contratto integrativo triennio 2019/2021.

Le Parti prendono atto che gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'ente, quali il Bilancio di Previsione, il Documento Unico di Programmazione – DUP, il Piano Esecutivo di Gestione – PEG ed il Piano della Performance dell'ente per gli anni 2019-2020-2021 sono stati approvati.

Il DUP, il PEG ed il Piano della Performance contengono i progetti strategici, di innovazione organizzativa e gestionale, nonché di miglioramento per i Responsabili, titolari di P.O. e per il personale, presi a riferimento per il riconoscimento della premialità collettiva ed individuale.

### **Oggetto e durata dell'accordo decentrato**

1. I criteri per il riconoscimento delle risorse decentrate al personale sono stati definiti da ultimo con il C.C.D.I. del 30.12.2013 e successivamente gli accordi hanno riguardato solo il rinnovo annuale per la parte economica.
2. Il sistema di valutazione ed i criteri di riparto dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 7.10.2000 sono stati ritenuti dal Nucleo di Valutazione in linea con i principi del D. Lgs. 150/2009.
3. Le Parti convengono sulla valenza di parte economica del presente Contratto Integrativo relativo alle annualità 2019-2020-2021, dando atto che il prossimo Contratto Integrativo di parte normativa, relativo al periodo 2022-2024, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
4. Relativamente agli anni 2019-2020-2021, si è proceduto a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività dell'ultimo contratto integrativo sottoscritto.
5. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018, le parti convengono di avviare entro il mese di giugno 2022, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2022-2024.
6. Il presente contratto integrativo, secondo la classificazione data dalla Ragioneria Generale dello Stato con Circolare 25/2012, rientra nella categoria dei contratti integrativi economici, con cui l'ente definisce in accordo con le OO.SS. e le R.S.U., come utilizzare le risorse disponibili per parte del trattamento economico accessorio del personale dipendente.
7. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Serramazzoni a tempo indeterminato e determinato e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa.
8. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
9. Il presente contratto ha validità economica per gli anni 2019-2020-2021.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le disposizioni dei contratti decentrati integrativi sottoscritti in quanto coerenti con le disposizioni vigenti.

### **Ripartizione delle risorse del Fondo**

1. Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata di cui all'art. 68 del C.C.N.L. 21.5.2018 sono state definite con determinazioni del Responsabile del Servizio Economico-Finanziario Risorse Umane Scuola Affari Generali, secondo le disposizioni di cui all'art. 67, con i seguenti atti:
  - Determinazione n. 501 del 30/12/2019 (costituzione fondo anno 2019)
  - Determinazione n. 517 del 29/12/2020 (costituzione fondo anno 2020)
  - Determinazione n. 491 del 15/12/2021 (costituzione fondo anno 2021)
2. Il Comune di Serramazzoni ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance per gli anni 2019-2020-2021 con i seguenti atti:
  - Deliberazione di G.C. n. 79 del 17/07/2019 (anno 2019)
  - Deliberazione di G.C. n. 86 del 08/08/2020 (anno 2020)
  - Deliberazione di G.C. n. 85 del 28/08/2021 (anno 2021)
3. I programmi ed i progetti inseriti negli strumenti di programmazione dell'ente sono stati sottoposti al monitoraggio ed alla verifica del Nucleo di Valutazione per gli anni 2019 e 2020.

4. La consistenza del Fondo relativo all'anno 2019 è stata così definita (determinazione n. 501-2019):
- |                    |                                      |
|--------------------|--------------------------------------|
| RISORSE STABILI:   | € 112.793,24                         |
| RISORSE VARIABILI: | € 7.965,61 (soggette al limite)      |
| RISORSE VARIABILI: | € 22.832,21 (non soggette al limite) |
- nella parte variabile del fondo (non soggetta a limite) sono transitati anche gli impegni iscritti a titolo di corresponsione compensi al personale dell'Ente che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione delle prestazioni dei risultati del personale (incentivi funzioni tecniche, incentivi recupero TARI/IMU, compensi per condono edilizio).
- La consistenza del Fondo complessiva è determinata in € 143.591,06.
5. La consistenza del Fondo relativo all'anno 2020 è stata così definita (determinazione n. 517-2020):
- |                    |                                      |
|--------------------|--------------------------------------|
| RISORSE STABILI:   | € 115.521,55                         |
| RISORSE VARIABILI: | € 8.154,24 (soggette al limite)      |
| RISORSE VARIABILI: | € 14.821,56 (non soggette al limite) |
- nella parte variabile del fondo (non soggetta a limite) sono transitati anche gli impegni iscritti a titolo di corresponsione compensi al personale dell'Ente che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione delle prestazioni dei risultati del personale (incentivi funzioni tecniche, incentivi recupero TARI/IMU, compensi ISTAT).
- La consistenza del Fondo complessiva è determinata in € 138.497,35.
- Nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa le economie di parte stabile dell'anno 2019 sono confluite sul fondo di parte variabile dell'anno successivo secondo l'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018, essendo state vincolate nel risultato di amministrazione (€ 47.973,61).
6. La consistenza del Fondo relativo all'anno 2021 è stata così definita (determinazione n. 491-2021):
- |                    |                                      |
|--------------------|--------------------------------------|
| RISORSE STABILI:   | € 115.521,55                         |
| RISORSE VARIABILI: | € 7.640,20 (soggette al limite)      |
| RISORSE VARIABILI: | € 13.000,53 (non soggette al limite) |
- nella parte variabile del fondo (non soggetta a limite) sono transitati anche gli impegni iscritti a titolo di corresponsione compensi al personale dell'Ente che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione delle prestazioni dei risultati del personale (incentivi funzioni tecniche, compensi ISTAT).
- La consistenza del Fondo complessiva è determinata in € 136.162,28.
- Nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa le economie di parte stabile anni 2019-2020 sono confluite sul fondo di parte variabile dell'anno successivo secondo l'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018, essendo state vincolate nel risultato di amministrazione (€ 108.514,52).
7. Il Fondo finanzia il trattamento economico fisso ed accessorio relativo ad istituti contrattuali per i quali il riconoscimento è automatico in relazione all'inquadramento giuridico ed alle mansioni svolte dal personale, tuttavia è impegno delle parti disciplinare con il Contratto Decentrato Integrativo 2022-2024 specifici criteri per il riconoscimento delle indennità previste in relazione allo svolgimento di servizi esterni, di specifiche funzioni, di condizioni di lavoro, di specifiche responsabilità, come previsto dal nuovo C.C.N.L. 21.5.2018.

L'assegnazione delle risorse determinate per gli anni 2019-2020-2021 è la seguente:

*Modalità di utilizzo del Fondo destinato alle risorse decentrate ed  
alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività  
Anni 2019-2020-2021*

**RIEPILOGO RIPARTO DEL FONDO - ANNI 2019-2020-2021**

ISTITUTI	ANNO 2019 IMPORTI	ANNO 2020 IMPORTI	ANNO 2021 IMPORTI
Indennità di comparto (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)	€ 16.584,99	€ 15.468,28	€ 15.074,59
Progressione economica del personale nella categoria (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)	€ 46.745,02	€ 38.669,99	€ 30.867,01
Indennità ex VIII livelli	€ 111,74	€ 0,00	€ 0,00
Maggiorazioni orarie (Art. 68, co. 2 lett. d) C.C.N.L. 21.05.2018)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Indennità di rischio (Art. 68, co.2 lettera c) C.C.N.L. 21.05.2018)	€ 1.489,62	€ 1.260,00	€ 1.030,38
Indennità di disagio (Art. 68, co.2 lettera c) C.C.N.L. 21.05.2018)	€ 2.362,63	€ 2.053,52	€ 1.886,73
Indennità per specifiche responsabilità (Art 68, co.2 lett. e) C.C.N.L. 21.05.2018 – art. 70-quinquies c.1) (Art 68, co.2 lett. e) C.C.N.L. 21.05.2018 – art. 70-quinquies c.2)	€ 13.000,00 € 600,00	€ 14.500,00 € 600,00	€ 16.500,00 € 636,16
Produttività (premi correlati alla performance organizzativa ed individuale) - Art. 68, co.2 lettere a) e b) C.C.N.L. 21.05.2018 Quota risorse art. 15 Regolamento celebrazione matrimoni (DG n. 8/2021)	€ 39.714,85	€ 51.996,74	€ 63.443,34  € 200,00
Incentivo per i messi notificatori (Art. 68, co.2, lett h) 21.05.2018)	€ 150,00	€ 100,00	€ 100,00
<b>Totale</b>	<b>€ 120.758,85</b>	<b>€ 124.648,53</b>	<b>€ 129.738,21</b>

***Specifiche disposizioni di legge***

Incentivi condono edilizio	€ 12.320,85	€ 0,00	€ 0,00
Incentivi per funzioni tecniche	€ 4.491,80	€ 4.687,42	€ 5.674,33
Compensi Istat	€ 0,00	€ 4.161,40	€ 749,74
incentivi per recupero della TARI e dell'IMU	€ 6.019,56	€ 5.000,00	€ 0,00
<b>Totale Generale</b>	<b>€ 143.591,06</b>	<b>€ 138.497,35</b>	<b>€ 136.162,28</b>

## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA EX ART. 1, COMMA 1091, LEGGE 30 DICEMBRE 2018, N. 145 (INCENTIVI ENTRATE)

### Premessa normativa

L'art. 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145, dedicato al potenziamento degli uffici comunali deputati alla gestione delle entrate, ha reintrodotto nell'ordinamento la possibilità di accantonare una quota del gettito tributario in un apposito Fondo, da utilizzare per il potenziamento della gestione delle entrate, ivi compresa l'incentivazione del personale a ciò dedicato.



**Legge 30 dicembre 2018, n. 145- Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021.**

**Art. 1 - Risultati differenziali. Norme in materia di entrata e di spesa e altre disposizioni. Fondi speciali**

..(omissis)...

**1091.** *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, è 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.*

..(omissis)...

Il legislatore, in buona sostanza, ritenendo che uno strumento d'incentivazione del personale addetto possa contribuire all'attuazione di obiettivi di miglioramento della gestione delle entrate tributarie e del relativo tasso di realizzo, consente ai Comuni di riconoscere al proprio personale dipendente un'incentivazione economica da realizzare attraverso l'attribuzione a titolo di trattamento economico accessorio di una quota parte del maggior gettito accertato e riscosso, derivante dal recupero dell'evasione tributaria (IMU-imposta municipale unica e TARI-tassa sui rifiuti), nonché della lotta all'evasione erariale.

La nuova normativa in materia di incentivi al personale dell'ufficio tributi per recupero evasione IMU e TARI differisce profondamente dalla vecchia disciplina dell'incentivazione dell'ICI<sup>1</sup>, basandosi essenzialmente sulle maggiori riscossioni e contestualizzando il diritto al relativo riconoscimento al momento di approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione.

---

<sup>1</sup> Si fa riferimento agli incentivi derivanti dall'applicazione dall'art. 3, comma 57, legge 23 dicembre 1996, n. 662 e dall'art. 59, comma 1, lett. p), D.lgs. 15 dicembre 1997, n. 446.

## Il personale incentivabile e i relativi limiti

Per espressa volontà del legislatore, il personale interessato al beneficio incentivante è quello impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate.

Anche il personale dirigenziale, ovvero le “posizioni organizzative”, possono essere destinatarie del compenso incentivante, in aggiunta alla retribuzione di posizione ed eventualmente di risultato: in tal senso si è espressa l'ARAN-Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle Pubbliche Amministrazioni, che con orientamento CFL65 del 23 dicembre 2019<sup>2</sup>, al riguardo, evidenzia che:

- a) l'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, espressamente stabilisce che, all'interno del Fondo, le risorse variabili possono essere incrementate con quelle derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- b) in tale ampia e generale indicazione possono essere riportati anche le risorse di cui all'art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018, sussistendo entrambi i presupposti richiesti dalla clausola contrattuale: si tratta di risorse rinvenienti da specifiche disposizioni di legge e, in base alle stesse, sono espressamente finalizzate anche al trattamento economico accessorio del personale, secondo le quantità e le modalità ivi previste.

L'orientamento dell'ARAN ricalca quanto già affermato in più sedi con riferimento agli “incentivi ICI”, secondo cui le risorse accennate possono essere destinate a compensare il risultato dei funzionari incaricati della posizione organizzativa preposta agli affari finanziari o a quelle assimilate<sup>3</sup>.

Per altro verso, come già sostenuto dalla stessa ARAN<sup>4</sup> relativamente ai titolari di posizione organizzativa, in generale, non esiste un'incompatibilità assoluta tra la retribuzione di risultato e gli altri compensi che, per espressa previsione contrattuale, possono essere loro riconosciuti, come peraltro recentemente affermato dal magistrato contabile, in sede di giudizio per responsabilità erariale<sup>5</sup>. Tale indennità, pertanto, può essere prevista in aggiunta a quella di posizione e risultato, ben potendo la stessa cumularsi con il trattamento accessorio della retribuzione di risultato, a titolo di incentivo ex art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018.

Tra i beneficiari di questi compensi, infatti, sono ricompresi i dirigenti e, in base all'art. 18, lett. h) del Ccnl del Comparto funzioni locali 2016 – 2018 sottoscritto il 21 maggio 2018, rientrano anche a pieno titolo gli incaricati di posizione organizzativa.

Per quanto attiene ai limiti all'incentivo:

- a) l'incentivazione economica non può superare il tetto del 15% del trattamento tabellare annuo previsto per ciascuno dei dipendenti interessati: si tratta di un tetto massimo di compenso riconoscibile, soluzione che adatta il compenso al rapporto orario del dipendente e permette di definire diversi limiti a seconda del settore coinvolto;
- b) l'importo spettante è erogabile in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75<sup>6</sup>;

---

<sup>2</sup> Si veda il sito <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/funzioni-locali/7565-funzioni-locali-nuova-disciplina-delle-posizioni-organizzative/10103-cfl65.ht>.

<sup>3</sup> In tal senso: ARAN, RAL 065 del 5 giugno 2011.

<sup>4</sup> In tal senso: ARAN, RAL 1117 dell'8 febbraio 2012.

<sup>5</sup> In tal senso: Corte dei conti-sezione giurisdizionale regionale per la Puglia, sentenza 13 gennaio 2020, n. 8.

<sup>6</sup> L'art. 23, D.lgs. n. 75/2017, ha disposto una progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale contrattualizzato delle P.A., demandata alla contrattazione collettiva (per ogni Comparto o Area di contrattazione) e realizzata attraverso i fondi per la contrattazione integrativa, all'uopo incrementati nella loro componente variabile. La contrattazione collettiva opera, tenendo conto delle risorse annuali destinate alla contrattazione integrativa, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata

- c) lo stesso è erogato al netto della quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate.

## **Il regolamento comunale**

Il legislatore consente ai Comuni, mediante proprio regolamento, di riconoscere al proprio personale dipendente l'incentivazione economica in discorso.

Il Comune di Serramazzone ha adottato, al riguardo, la deliberazione giunta n. 135 del 30/11/2019, di approvazione del "Regolamento incentivi gestione entrate"; vengono qui in rilievo, in particolare, gli artt. 2 e 3, dedicati alla costituzione e alla destinazione del fondo.

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

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.
2. Per la costituzione del fondo e relativa ripartizione, requisito fondamentale è l'aver approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto della gestione entro i termini stabiliti dalla legge.
3. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate accertate e riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:
  - a. il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica;
  - b. il 2,5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Tari emessi col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento, indipendentemente dall'anno di notifica.
4. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

---

distribuzione (distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale) delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione. Il comma 2 del richiamato art. 23 stabilisce, nelle more di quanto in precedenza previsto, che al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi, e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa (assicurando comunque l'invarianza della spesa), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle P.A. di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n. 165/2001, dal 1° gennaio 2017 non possa superare il corrispondente importo determinato per il 2016.

### **Articolo 3 – Destinazione del Fondo**

1. Il Fondo è così ripartito:

- a) Fondo destinato al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente, con il limite massimo del 15% del trattamento tabellare lordo annuo individuale;

- b) Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali del Servizio Finanziario/Tributi, da destinare all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati ed al miglioramento del servizio al cittadino per le somme confluite nel fondo ed in eccedenza del limite complessivo di cui al punto a).

2. L'ammontare e la destinazione di tale fondo verranno definiti in sede di approvazione del bilancio di previsione in base alle effettive necessità.

3. In sede di approvazione del Piano della *performance* vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto (anche non appartenente al Servizio Finanziario/Tributi) e gli indicatori di risultato.

### **Condizioni di applicazione della norma il relazione all'approvazione dei documenti contabili dell'Ente**

Solo nel 2021 la sezione Autonomie della Corte dei conti ha messo la parola fine alle restrittive interpretazioni date dalle sezioni territoriali con riguardo agli incentivi al personale comunale per il recupero dell'evasione tributaria.

La giurisprudenza consultiva contabile era conforme nel ritenere che il rinvio operato dal legislatore alla disciplina dei termini prevista dal TUEL dovesse intendersi nel senso che l'erogazione degli incentivi al personale previsti dalla norma soprarichiamata e che prevede incentivi economici a favore di dipendenti per lo svolgimento di attività correlate all'accertamento dei tributi comunali, fosse possibile solo nei confronti dei comuni che avevano approvato il bilancio di previsione e il rendiconto entro i termini stabiliti dal TUEL, con la conseguenza che avrebbero potuto avvalersi della facoltà solo i comuni che avevano approvato il bilancio di previsione e il rendiconto della gestione entro i termini ordinari indicati nel D.lgs. n. 267/2000, non avvalendosi di proroghe, ancorché consentite *ex lege*; ovvero: 31 dicembre dell'anno n-1 per il bilancio dell'esercizio n e 30 aprile dell'anno n+1 per il rendiconto dell'esercizio n. Ciò, secondo la Corte, in coerenza con lo spirito della norma che lo prevede e, dunque, in un'ottica di contenimento e corretta gestione delle risorse pubbliche, con riferimento alla spesa di personale.

La Corte dei conti-sez. Autonomie, si è pronunciata con delibera 10 dicembre 2021, n. 19/SEZAUT/2021/QMIG, discostandosi nettamente dal prevalente orientamento giurisprudenziale.

Secondo il giudice ciò che rileva, in sostanza, ai fini della corretta applicazione della disposizione in esame, è che la destinazione del maggior gettito (accertato e incassato) avvenga nel rispetto degli equilibri di bilancio e dei principi di finanza pubblica (e, quindi, sulla base di idonea programmazione),

della corretta e preventiva determinazione degli obiettivi (che trovano fonte nei documenti annuali di performance organizzativa e individuale), della destinazione dei soli maggiori incassi (o meglio, di una percentuale di essi) al trattamento accessorio e, infine, della liquidazione sulla base di entrate certe, la cui puntuale determinazione è possibile, appunto, solo con l'approvazione del rendiconto.

In conclusione, ai fini del riconoscimento dell'incentivo sul maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti di IMU e TARI nell'esercizio fiscale precedente, la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Liguria con la deliberazione n. 78/2021/QMIG, enuncia il seguente principio di diritto: *“la locuzione “entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267” contenuta nell’art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018, si riferisce anche al diverso termine prorogato, per il bilancio di previsione, con legge o con decreto del Ministro dell’interno (ai sensi dell’art. 151, comma 1, ultimo periodo, TUEL) e, per il rendiconto, con legge.”*.

### **Computo dell'Irap in sede di determinazione degli incentivi economici al personale per il conseguimento degli obiettivi assegnati nelle attività di accertamento dei tributi erariali**

Gli accantonamenti per la copertura e il pagamento degli incentivi derivanti dal maggior gettito accertato e riscosso relativo all'IMU e alla TARI ex art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018, devono essere determinati al lordo di tutti gli oneri accessori connessi alle erogazioni, ivi comprese le somme che gravano sull'ente a titolo di Irap.

Si è così espressa, infatti, la Corte dei conti-Lombardia, con delibera 13 gennaio 2022, n. 1, non discostandosi dalla giurisprudenza consolidata in materia; e a tale conclusione perviene, peraltro, anche sulla base di una mera interpretazione letterale dell'art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018, che prevede testualmente che i compensi che gli enti locali ripartiscono a titolo d'incentivo devono intendersi *“al lordo di tutti gli oneri accessori alle erogazioni, ivi compresa la quota IRAP”*.

### **La contrattazione integrativa: modalità di attribuzione degli incentivi**

La norma assegna un ruolo ben preciso alla contrattazione decentrata, dato che il trattamento accessorio dev'essere oggetto di contrattazione integrativa; infatti, la quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento all'impianto e allo sviluppo delle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'art. 1, D.L. n. 203/2005.

Le somme predette, pertanto, devono transitare dal fondo del trattamento accessorio dell'anno di competenza in cui sono state svolte le attività.

Nell'anno 2022 si procederà al riparto del fondo (se ed in quanto) maturato negli esercizi 2018/2021, atteso che solo di recente la Corte dei conti si è pronunciata sulla spettanza dell'incentivo anche laddove i documenti contabili dell'Ente siano stati approvati entro dopo il 31/12 dell'anno precedente (per la previsione) e dopo il 30/4 dell'anno successivo (per il rendiconto), ma comunque nel termine prorogato *ex lege*; la presente contrattazione, pertanto, riguarda il periodo predetto.

## **Modalità di ripartizione del fondo dell'Ente**

Alla luce di quanto sopra, verificata la spettanza (tenuto conto delle date di approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione) e determinato il Fondo (utilizzando i dati relativi alle somme accertate e riscosse nell'anno di riferimento, per quanto attiene a recupero evasione IMU e recupero evasione TARI), lo stesso sarà ripartito annualmente secondo criteri di meritocrazia e premialità e, in particolare, così come segue:

### 1. Tipologia posizioni di lavoro:

- a) responsabili dei servizi competenti per materia;
- b) addetti alle attività di accertamento;
- c) addetti alle attività di supporto all'accertamento;

### 2. Ripartizione del fondo tra le diverse tipologie di addetti:

- a) responsabili dei servizi competenti per materia: 30%;
- b) addetti alle attività di accertamento: 60%;
- c) addetti alle attività di supporto all'accertamento: 10%.

Il responsabile del servizio tributi definirà motivatamente la parametrizzazione individuale di quanto sopra in relazione all'incisività dell'apporto di ogni singola posizione di lavoro sul raggiungimento del risultato (responsabilità individuale, disponibilità manifestata, impegno profuso, complesso delle attività svolte) e al periodo di lavoro prestato nell'arco dell'anno.

La presente intesa dovrà essere inviata all'Organo di Revisione contabile per il visto di competenza.

Serramazzoni, lì 15.06.2022

La Delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott.ssa Montanari Cristina - Presidente

Vice Segretario Comunale e Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

Risorse Umane Scuola Affari Generali

F.to Montanari Cristina

- Dott.ssa Ferrari Susanna - Componente

Responsabile del Servizio Attività Produttive-Cultura-Turismo, Sport e Servizi Informatici F.to Ferrari Susanna

Le Rappresentanze sindacali:

- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

FP - C.G.I.L. .... assente

C.I.S.L. FP Sig.ra Torricelli Sabrina F.to Torricelli Sabrina

UIL FPL ..... assente

- Rappresentanza Sindacale Unitaria

C.I.S.L. FP Sig. Muratori Marcello F.to Muratori Marcello

C.I.S.L. FP Sig. Toni Enea F.to Toni Enea

C.I.S.L. FP Sig.ra Baldoni Paola assente