

ALLEGATO A) ALLA PROPOSTA DI DELIBERA DG/PRO/2025/205

APPROVAZIONE DELLE MODIFICHE AL "REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI PER LA GESTIONE DELLE ENTRATE (ART.1, COMMA 1091, LEGGE 30 DICEMBRE 2018, N. 145)" APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA DG/PRO/2019/208 PG. 411429/2019 DEL 30.09.2019 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE PARTI – ACCORDO IMU/TARI DEL 5/4/2024: MODALITA' E CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO CONCERNENTE GLI INCENTIVI PER LA RISCOSSIONE DEL GETTITO IMU TARI DAL 2024

ART. 1

(Modifiche al comma 1- dell'Articolo 1)

All'articolo 1 comma 1 vengono apportate le seguenti modifiche

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, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area Risorse Finanziarie **e Patrimonio** - Unità Intermedia Entrate, diretti o trasversali e del personale dipendente del Settore Economia impiegato nel raggiungimento degli obiettivi dell' Area Risorse Finanziarie **e Patrimonio**- Unità Intermedia Entrate per l'attività di cui al Regolamento in materia di misure preventive per sostenere il contrasto all'evasione dei tributi locali ai sensi dell'art. 15 ter del D.L. 34/2019 convertito dalla Legge n.58/2019, attività connessa all'attivazione, in caso di esito positivo della verifica da parte del comune sulla irregolarità tributaria di cui all'art.2, di procedimenti di sospensione e/o di divieto di prosecuzione dell'attività (art.3).

ART. 2

(Modifiche al comma 1 dell'Articolo 3)

All'articolo 3 comma 1 vengono apportate le seguenti modifiche

Articolo 3- DESTINAZIONE DEL FONDO

1. Il Fondo è così ripartito:

- a) Fondo destinato al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, assegnato all'Area Risorse Finanziarie **e Patrimonio** – Unità Intermedia Entrate e a quello assegnato al Settore Economia che gestisce le attività di cui all'art. 1 in attuazione del Regolamento comunale in materia di misure preventive per sostenere il contrasto all'evasione dei tributi locali ai sensi dell'art. 15 ter del D.L. 34/2019 convertito dalla Legge n.58/2019. L'importo massimo erogabile al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente non può superare in ciascuna annualità il 15% della retribuzione tabellare lorda prevista dal CCNL vigente nell'anno di riferimento dell'incentivo per la posizione economica ricoperta dal **singolo** dipendente **sommato all'importo del differenziale stipendiale di cui agli articoli 14 e 78 comma**

3 lettera b del CCNL 16.11.2022 e in ogni caso, secondo i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e normativa vigente in materia e alle successive modifiche ed integrazioni.

b) Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'Area Risorse Finanziarie **e Patrimonio**– Unità Intermedia Entrate 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). L'ammontare e la destinazione di tale fondo verranno definiti in sede di approvazione del bilancio di previsione in base alle effettive necessità.

ART. 3

(Modifiche ai commi 1 e 3 dell' Articolo 4)

All'articolo 4 commi 1 e 3 vengono apportate le seguenti modifiche

Articolo 4- TRATTAMENTO ACCESSORIO E CRITERI DI RIPARTIZIONE

1. Le risorse confluite nel Fondo e destinate al trattamento accessorio di cui al punto a) dell'art. 3 sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi dell'Area Risorse Finanziarie **e Patrimonio** – Unità Intermedia Entrate previsti nel ciclo di gestione della Performance
3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incarichi di posizione organizzativa [oggi di elevata qualificazione], non può superare il 15 per cento della retribuzione tabellare annua lorda prevista dal CCNL **vigente nell'anno di riferimento per la posizione coperta dal singolo** dipendente **sommato all'importo del differenziale stipendiale di cui agli articoli 14 e 78 comma 3 lettera b del CCNL 16.11.2022** ed è cumulabile ad altro salario accessorio, compresa l'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dai rispettivi accordi decentrati.