



Sanremo, li 13/08/2018

Spett.le  
Collegio dei Revisori dei Conti  
LORO SEDI

**Oggetto:** Relazione illustrativa relativa alla preintesa "criteri ripartizione incentivo ICI 2015 e seguenti".

Si trasmette la preintesa in oggetto corredata, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.Lgs. 165/2001, della relazione illustrativa e tecnico finanziaria redatta secondo gli schemi predisposti dalla Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012, per la certificazione di codesto Collegio.

Il Dirigente  
dott. Tommaso La Mendola



## COMUNE DI SANREMO

Settore Personale

(telefono 0184 580298 – 0184 580307 – fax 0184 580308 – email  
ufficio.personale@comunedis Sanremo.it)

### Contratto collettivo decentrato integrativo normativo ed economico – Criteri ripartizione incentivo ICI 2015 e seguenti.

#### Relazione illustrativa

redatta in conformità alla circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio  
 2012

Modulo 1 - Scheda I.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto  
 ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		Preintesa 15/12/2017 Contratto sottoscritto il
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2015 e seguenti.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica costituita con atto della Giunta Comunale n. del : Presidente: Dott. Tommaso La Mendola – Segretario Generale - Componenti: Dott.ssa Cinzia Barillà - Dirigente Settore Finanze Dott. Claudio Frattarola – Dirigente Settore CPM Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie della preintesa: R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie del contratto:
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ad integrazione del contratto integrativo sottoscritto il 16.1.2018 la preintesa disciplina i criteri per la ripartizione dell'incentivo derivante dal recupero evasione ICI tra il personale del comparto e il personale dirigente i criteri per la ripartizione tra il personale del comparto</li> </ul>
<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>	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? parere richiesto con la presente relazione  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione di Giunta Comunale n. 199 del 01/12/2017, dichiarata immediatamente eseguibile, "Integrazione piano esecutivo di gestione 2017-2019 piano dettagliato degli obiettivi, manuale del valutatore applicazione per gli anni 2015-2017 approvazione" con cui sono state approvate le integrazioni al PEG 2017-2019 ed al Manuale del Valutatore. -

	accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  <b>Con atto G.C. n. 25 del 29.1.2015 è stato adottato il piano per la trasparenza e l'integrità per gli anni 2015-2017.</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  <b>Nell'ente è stato presente sino a luglio 2017 il Nucleo di Valutazione il quale ha operato secondo le disposizioni del previgente regolamento del Nucleo di Valutazione. Da agosto è presente l'OIV che in data 5/6/2018 ha validato la performance.</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:

si premette che:

- ✓ con deliberazione C.S. 247 del 08.06.2004 come modificata con deliberazione di G.C. n. 108 del 19.04.2013 è stato istituito il fondo per il recupero evasione ICI
- ✓ con la deliberazione di G.C. n. 171 del 14.07.2015 è stato stabilito che:
  1. i criteri di ripartizione dei compensi previsti nei provvedimenti richiamati in premesse (tra cui le deliberazioni di cui sopra) sono disapplicati con effetto dal 2015 in quanto devono essere resi coerenti con il ciclo delle performance e con il nuovo sistema di valutazione del personale approvato con deliberazione della G.C. n. 225/2014;
  2. gli obiettivi quali quantitativi relativi agli incrementi e/o miglioramenti di servizi correlati all'integrazione delle risorse del fondo della contrattazione decentrata dovranno essere fissati annualmente nel piano della performance e il raggiungimento degli stessi verrà accertato alla fine dell'anno, nell'ambito della relazione sulla performance prevista dal D.Lgs. 150/2009 e dal vigente regolamento sui controlli interni;
  3. la partecipazione dei dipendenti al raggiungimento dell'obiettivo viene programmata e attestata attraverso la compilazione dell'apposita scheda di valutazione prevista dal vigente sistema di valutazione adottata con delibera della Giunta Comunale n. 225/2014;
  4. quanto previsto ai punti 2 e 3 del presente atto trova applicazione anche in tutte le fattispecie che riguardino l'erogazione di compensi al personale dipendente finanziate da fondi specifici quali quelli previsti dall'art. 43 della L. 446/1997 ovvero da fondi di bilancio ex art. 15, comma 5 per i quali gli obiettivi quali quantitativi saranno inseriti nel piano delle performance e verranno rendicontati nella relazione sulla performance ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e del vigente regolamento dei controlli, mentre la valutazione del grado di partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi verrà attestata attraverso le schede del sistema di valutazione adottata con deliberazione di G.C. n. 225/2014

5. l'erogazione di compensi correlativi al raggiungimento di obiettivi specifici, finanziati con risorse aggiuntive, comprese quelle previste da disposizioni di legge, quali recupero evasione ICI, progettazione, non possono sovrapporsi all'erogazione della produttività collettiva correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance di ufficio, pur prendendo atto del tetto di € 2.500,00 stabilito dall'art. 5, comma 7, del contratto integrativo vigente, che regola il rapporto quantitativo tra compensi di produttività collettiva e compensi di produttività per obiettivi specifici
- ✓ il fondo degli incentivi ICI è quantificato, con deliberazione G.C. n. 108/2013, in misura pari al 10% delle somme effettivamente riscosse e non contestate nel corso di ciascun anno solare a seguito di emissione di avvisi di liquidazione e accertamento ICI;
  - ✓ una percentuale del 6% del suddetto fondo è destinata al potenziamento degli uffici per acquisto di attrezzature e programmi/licenze informatiche e di ufficio;
  - ✓ il fondo così determinato è comprensivo degli oneri contributivi e dell'IRAP a carico Ente secondo quanto stabilito dalla Corte dei Conti S.U. con la deliberazione n. 33/2011
  - ✓ è distribuito tra i dipendenti partecipanti all'attività di recupero sulla base di obiettivi quali quantitativi relativi all'attività di che trattasi fissati e programmati annualmente nel piano della performance e del livello di raggiungimento degli stessi accertato alla fine dell'anno, nell'ambito della relazione sulla performance prevista dal D.Lgs. 150/2009 e dal vigente regolamento sui controlli interni;
  - ✓ la valutazione del personale ai fini del riconoscimento degli incentivi è effettuata con le modalità stabilite nel sistema di valutazione attraverso la compilazione dell'apposita scheda di valutazione prevista dal vigente sistema di valutazione adottata con delibera della Giunta Comunale n. 225/2014.
  - ✓ nel contratto integrativo decentrato sono state introdotte le misure di perequazione della produttività (retribuzione risultato dirigenti e posizioni organizzative e produttività dipendenti di comparto) con l'attribuzione del compenso incentivante a titolo ICI.);
  - ✓ nell'ambito delle trattative per la contrattazione integrativa decentrata è stata demandata al Dirigente del Settore Finanze la definizione con le OO.SS. dei criteri di ripartizione tra il personale coinvolto nell'attività di recupero evasione ICI;
  - ✓ in data 15 dicembre le parti hanno definito nella preintesa allegata i criteri di ripartizione dell'incentivo in argomento;
  - ✓ la quantificazione delle risorse destinate all'incentivazione del personale è contenuta negli atti di costituzione dei fondi per le annualità 2015-2016-2017 sui quali il Collegio dei revisori dei conti, sulla base delle relazioni illustrative e tecnico finanziari, ha formulato il parere di competenza per gli anni 2015 e 2016 in data 22.9.2017 prot. n. 68337, nell'ambito della ricostruzione dei fondi e per l'anno 2017 in data 11.1.2018 prot. n. 2381;

quanto sopra premesso,

la preintesa disciplina i criteri per l'attribuzione dei compensi tra i servizi coinvolti nell'attività di recupero evasione ed in particolare destina:

- ✓ una percentuale pari al 78,5% ai servizi del Settore Finanze (Tributi, Entrate una percentuale del 7% al Servizio Notifiche coinvolto nelle attività di notificazione degli avvisi di accertamento per il recupero dell'evasione ICI
- ✓ una percentuale pari all'8,5% al Dirigente del Settore Finanze.
- ✓ Prevede che le somme siano ripartite, a conclusione del processo di valutazione della performance, tra le diverse categorie coinvolte in proporzione al trattamento economico della categoria di appartenenza, tenendo conto dell'apporto, all'interno del Settore Finanze, dell'apporto dei diversi uffici.
- ✓ Stabilisce che in caso di assenza si applichino i principi stabiliti dalla contrattazione integrativa per la produttività collettiva;

- ✓ Stabilisce che la ripartizione dei resti per le motivazioni di cui sopra avviene tra i dipendenti partecipanti al fondo in proporzione alla quota assegnata in primo riparto.

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'obiettivo di recupero evasione ici è stato ricondotto al ciclo di gestione delle performance e pertanto gli incentivi sono riconosciuti previa valutazione del personale secondo il sistema di valutazione vigente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Non pertinente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Gli atti programmatici dell'attività dell'ente (DUP – PEG – Piano Anticorruzione – Linee programmatiche di mandato) individuano gli obiettivi dell'ente, dotati di indicatori sintetici in corso di implementazione, al quale sono correlati gli incentivi di produttività e risultato e tra questi l'obiettivo per il recupero dell'evasione ICI

Le risorse del fondo ICI sono pertanto finalizzate al riconoscimento di un incentivo, al personale coinvolto in detta attività in ragione dell'apporto quali-quantitativo all'obiettivo di recupero dell'evasione e quantificato nel 10%, dedotta la percentuale del 6% per il potenziamento degli uffici, delle somme accertate, incassate e non contestate.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si evidenzia che l'incentivo è collegato alle attività di recupero dell'evasione ICI e che è in fase di progressiva riduzione, atteso che la normativa allo stato non ha previsto analogo incentivo per il recupero evasione IMU.

Per quanto riguarda gli aspetti contabili si richiama integralmente la relazione finanziaria in data 20/12/2017 al contratto integrativo decentrato del 16.1.2018 e sul quale questo Collegio ha reso il parere in data 11.1.2018.

Sanremo, li

Il Dirigente del Settore Personale  
Dott. Tommaso La Mendola



Il Dirigente del Settore Finanze  
dott.ssa Cinzia Barilla



