

# **CITTÀ DI CASTELVETRANO**

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## **REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE**

**(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)**

# INDICE

<i>Articolo 1 - Oggetto del Regolamento</i> .....	2
<i>Articolo 2 - Costituzione del Fondo</i> .....	2
<i>Articolo 3 - Destinazione del Fondo</i> .....	3
<i>Articolo 4 - Trattamento accessorio</i> .....	3
<i>Articolo 5 - Entrata in vigore</i> .....	3

## **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 (Legge di Bilancio 2019), 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 al Settore Entrate.

## **Articolo 2 - Costituzione del Fondo**

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.
2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate 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 accertamenti Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;
  - b) il 5 % delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti esecutivi Imu e Tari notificati dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento;
  - c) il 5 % delle riscossioni coattive tramite, atti cautelativi notificate direttamente dall'ente impositore con riferimento ad atti di accertamento Tari Imu notificati direttamente dall'Ente o col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento;
3. 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, 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.

## **Articolo 3 - Destinazione del Fondo**

1. La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e, per il primo anno di applicazione, in occasione della delibera di variazione dello stesso, su proposta del dirigente del Settore Entrate, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali del Settore Entrate;
2. La quota da destinare al personale di cui al comma 1 non può essere inferiore al 3% della somma complessiva del Fondo da ripartire.

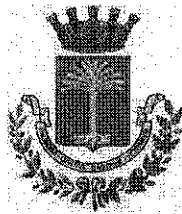
3. La quantificazione delle risorse da attribuire al personale va calcolato sull'effettivo recupero (riscossioni) delle evasioni ed elusioni fiscali. Tali somme devono essere assegnate al personale che abbia effettivamente partecipato all'attività di recupero e riscossione. Tutte le attività elencate nel presente articolo devono essere preventivamente autorizzate con appositi atti formali in cui devono essere indicati gli obiettivi da perseguire ed il personale incaricato.

#### **Articolo 4 - Trattamento accessorio**

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore Entrate, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.
2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.
4. In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore Entrate 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 e gli indicatori di risultato.
5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Entrate e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.
6. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

#### **Articolo 5 - Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.



# **Comune di Castelvetro**

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## **REGOLAMENTO INDENNITÀ DI FUNZIONE PER GLI ADDETTI ALLA POLIZIA LOCALE**

adottato con Delibera Giunta Comunale n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## ***INDICE***

***Art. 1 - COMPITI DELLA POLIZIA LOCALE***

***Art. 2 - INDENNITÀ DI FUNZIONE***

***Art. 3 - SISTEMA DI PONDERAZIONE DELL'INDENNITÀ***

***Art. 4 - ECONOMIE***

***Art. 5 - ENTRATA IN VIGORE E RINVIO***

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per la graduazione dell'indennità di funzione del personale dell'Area Vigilanza ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

### **Art. 1 – COMPITI DELLA POLIZIA LOCALE**

1. La Polizia Locale offre alla comunità una serie diversificata di **servizi**: dalla prevenzione al controllo, dall'informazione all'orientamento, dalla tutela alla repressione;
2. Il numero di agenti in servizio varia in rapporto alle esigenze specifiche, come ad esempio *orari di punta, condizioni atmosferiche, entrata-uscita di alunni e studenti, manifestazioni e cortei, turisti, fiere, etc.*;
3. Pattuglie a piedi, in auto o in moto svolgono **verifiche programmate** (*accertamenti, indagini, controlli, ...*) e interventi d'emergenza, sulla base di richieste o segnalazioni dei cittadini alla Centrale Operativa (*Incidenti stradali, T.S.O., interventi per deviazione traffico per edilizia pericolante, etc.*).
4. Nel periodo estivo le **pattuglie serali e notturne** sono **potenziate** per rispondere meglio alle richieste di intervento, generalmente connesse alla stagione turistica, all'aumento di iniziative ed eventi nelle località balneari di *Triscina e Marinella di Selinunte*, alla maggior presenza di persone anche all'esterno dei locali pubblici;
5. I principali compiti riguardano:
  - a) accertamenti e attività di polizia giudiziaria delegata dall'Autorità Giudiziaria competente;
  - b) controlli antidegrado e di sicurezza urbana;
  - c) servizi di vigilanza in occasione di fiere e manifestazioni;
  - d) come organo di polizia stradale svolge attività di prevenzione, controllo, rilievo e repressione
  - e) accertamenti e verifiche anagrafiche e residenziali;
  - f) controlli sul rispetto delle norme in ambito commerciale;
  - g) controlli sul rispetto delle norme in ambito ambientale;
  - h) controlli sul rispetto delle norme in ambito edilizio;

### **Art. 2 – INDENNITÀ DI FUNZIONE** (ART. 97 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.
2. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ (*V. art. 26 del CCI triennio 2023/2025*).
3. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
4. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate dal Dirigente/Responsabile di Direzione Organizzativa competente, eventualmente anche su proposta del competente Responsabile di servizio, con proprio atto scritto e motivato,

nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale assegnato alle diverse direzioni.

5. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
- responsabilità di un servizio e/o unità operativa con funzioni di particolare complessità;
  - coordinamento di risorse umane;
  - attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.  
Riepilogo:

Area	Importo
<i>FUNZIONARI ED EQ</i>	<i>€ 4.000,00</i>
<i>ISTRUTTORI</i>	<i>€ 3.000,00</i>

7. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i criteri e misure riportati di seguito.

### ***Art. 3 – SISTEMA DI PONDERAZIONE DELL'INDENNITÀ***

Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base CCNL, sulle seguenti tre variabili:

- GRADO RIVESTITO;**
- RESPONSABILITÀ CONNESSE AL RUOLO;**
- PECULIARITÀ DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI, AMBIENTALI DELL'ENTE;**

Ogni variabile, come sopra individuata dalla norma contrattuale, viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

#### **1. GRADO RIVESTITO**

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale ha introdotto. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati, in particolare:

- Area degli Istruttori
- Area dei Funzionari ed E.Q.

A ciascun grado, come sopra indicato, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

- Area degli Istruttori* *parametro 20*
- Area dei Funzionari ed E.Q.* *parametro 30*

#### **2. RESPONSABILITÀ CONNESSE AL RUOLO**



Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

- a. Responsabilità su **progetti** (risponde alla logica: *quale risultato deve conseguire?*)
- b. Responsabilità su **funzioni** (risponde alla logica: *quali funzioni svolge la posizione?*)
- c. Responsabilità su **servizi** (risponde alla logica: *a quale sistema di servizi è adibito?*)

Il sistema di pesatura delle responsabilità può essere differenziato, rispetto alla valenza che l'ente intende affidare a ciascun livello di responsabilità del ruolo, oppure risultare indifferenziato in una scala fissa che riconosce un peso di 5 ad ogni gradualità come sopra specificata, ovvero:

- a. Responsabilità di **progetti**            moltiplicatore 5;
- b. Responsabilità di **funzioni**           moltiplicatore 5;
- c. Responsabilità di **servizi**            moltiplicatore 5;

### 3. PECULIARITÀ DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE

Le peculiarità prescritte dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono riferite alle caratteristiche della singola Amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate, in applicazione dei criteri dettati dal citato CCNL:

- o ente con **ordinarie competenze** in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 0,5;
- o ente con **rilevanti competenze** in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 0,7;
- o ente con **elevate ed ampie competenze** in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 0,9.

Il *range* di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra riportati, come di seguito indicato:

- |                                |                                  |
|--------------------------------|----------------------------------|
| a. Area degli Istrutt.         | da € 1.500,00 sino ad € 3.000,00 |
| b. Area dei Funzionari ed E.Q. | da € 3.000,00 sino ad € 4.000,00 |

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica individuata dall'Amministrazione secondo la predetta tabella rappresentativa.

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Dirigente/Responsabile della Direzione Organizzativa competente che, individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestiti, ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza osservando i criteri previsti dal presente articolo;
5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione del dirigente/Responsabile del Settore Finanziario competente

nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative (*settimanali* o *mensili*) contrattualmente determinate.

L'erogazione dell'indennità, che può avvenire annualmente o mensilmente, non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate dal dipendente, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio effettivamente prestato calcolata con riferimento all'anno o al mese di competenza, a seconda del periodo di riferimento per il solo riconoscimento.

7. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.
8. L'importo dell'indennità viene determinato per anno/lordo e viene corrisposto per dodici mensilità; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento e nei limiti delle destinazioni economiche oggetto di contrattazione collettiva integrativa.

Di seguito una esemplificazione applicativa della disciplina proposta per la contrattazione integrativa, relativa alla posizione nell'*Area degli Istruttori* che presenti le seguenti caratteristiche:

<b>Parametro di grado: Area degli Istruttori</b>	parametro 20
<b>Responsabilità di ruolo: di Funzioni</b>	punti 5
<b>Caratteristiche dell'Ente: ordinarie di limitate dimensioni (tipologia 1)</b>	indice 0,5
<b>Fascia economica:</b>	da € 1.500,00 sino ad € 3.000,00
<b>Valore massimo del sistema di pesi per il Sottufficiale</b>	90, calcolato come segue: parametro di grado (20) moltiplicato per il livello di responsabilità di ruolo ( <i>max. 5</i> ) e moltiplicato per le caratteristiche dell'ente ( <i>max 0,9</i> )

- La posizione sopra esaminata potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:

$$20 \text{ (parametro Area degli Istruttori)} \times 5 \text{ (moltiplicatore per responsabilità di Funzioni)} = 100$$

$$100 \times 0,5 \text{ (indice di peculiarità di tipologia 1)} = 50$$

- Il computo del valore viene così determinato con una semplice proporzione:

**3.000** (valore max dell'indennità per il sottufficiale) : **90** (punteggio max conseguibile dal ruolo) = **x** (valore dell'indennità da determinare) : **50** (valore di punteggio effettivamente conseguito dalla posizione esaminata)

- da cui consegue il valore dell'indennità spettante

**(3.000 x 50) / 90 = 1.670,00** (arrotondato) annui lordi.

#### **Art. 4 - ECONOMIE**

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente Regolamento saranno destinati all'incremento del Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane e della Produttività Collettiva.

#### **Art. 5 - ENTRATA IN VIGORE E RINVIO**

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.