



# Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione della Giunta Comunale n. 340 del 28/06/2011, con la quale l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione delle **preintesa del 16/06/2011** sulla **"erogazione dei compensi incentivanti al personale addetto al recupero dell'evasione I.C.I."** e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale 29 del 21/06/2011, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

il giorno 29 giugno 2011

ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** del Comune di Padova.

IL COMUNE DI PADOVA

Nella persona del Capo Settore Risorse Umane, ing. Paola Lovo

LA DELEGAZIONE DELLA R.S.U. DEL COMUNE DI PADOVA

Rsu Franco Palm Roberto Michelis  
Roberto Michelis G. Zanussi  
Roberto Michelis  
Roberto Michelis

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEL CCNL

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

DICCAP

# ACCORDO SULL'EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI AL PERSONALE ADDETTO AL RECUPERO DELL'EVASIONE I.C.I.

## 1. Premessa

- Art. 3, comma 57 della L. 23.12.1996 n. 662
- Art. 59, comma 1, lettera p) del D. Lgs. 15.12.1997 n. 446
- Art.11, comma 3, Regolamento Comunale per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili (I.C.I.).
- Art. 1, comma 336 della L. 30.12.2004 n. 2004 (Finanziaria 2005)

Per l'attribuzione dei compensi si applica l'art.11 del Regolamento per l'applicazione dell'I.C.I., approvato con deliberazione di C.C. n. 161/1998, modificato con deliberazioni n. 15/2000, n. 116/2001, n. 30/2002, n. 2/2004 e n. 107/2005, che stabilisce di destinare una percentuale non superiore al 10% delle somme derivanti dall'attività di controllo dell'I.C.I. al potenziamento del Settore Tributi. Il Regolamento ha recepito le indicazioni della L. n. 662/1996 (".... Ai fini del potenziamento degli uffici tributari del Comune possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto...").

Con L. n. 336/2004, art. 1 comma 336, è stata data ai Comuni la facoltà di effettuare verifiche su immobili di proprietà privata non dichiarati in catasto o con classamenti catastali non corrispondenti alla situazione di fatto. Tale attività è svolta dall'Unità di Progetto Costituzione Polo Catastale, che concorre quindi alle attività di controllo per il recupero dell'evasione I.C.I.; per tale ragione, a decorrere dal 2007, il compenso in oggetto è erogato al personale del Settore Tributi e, per la sola quota di somme recuperate di cui alla L. n. 336/2004, al personale dell'Unità di Progetto Costituzione Polo Catastale.

Nell'anno 2010, l'Amministrazione Comunale ha posto tra gli obiettivi del settore Tributi l'intensificazione dell'attività di contrasto evasione I.C.I. con particolare riferimento alle aree edificabili.

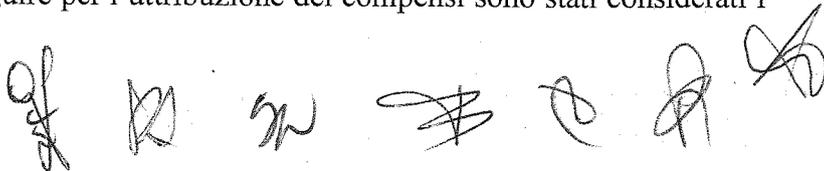
La base imponibile I.C.I. per le aree edificabili è costituita dal valore venale in comune commercio al 1° gennaio dell'anno di imposizione (art. 5, co. 5 del D. Lgs. n. 504/92 e s.m.i.). Tale valore deve essere determinato tenendo conto dei criteri elencati nel citato articolo e quindi l'attività che ne consegue implica approfondimenti di carattere tecnico che possono essere così sintetizzati:

- studio del territorio e analisi urbanistica, individuazione delle aree edificabili;
- analisi del mercato immobiliare mediante fonti dirette ed indirette;
- stima del più probabile valore di mercato.

Al fine pertanto di realizzare l'obiettivo assegnato dall'Amministrazione Comunale, senza ricorrere a professionisti esterni, è stato costituito un gruppo di lavoro composto da persone individuate dai capi settore Patrimonio ed Edilizia Pubblica che, per la tipologia di lavoro svolta, oltre che per formazione scolastica ed esperienze professionali, possiedono elevata specializzazione necessaria per elaborare uno strumento che costituisca un punto di riferimento per la determinazione del più probabile valore di mercato delle aree. Detta attività configura l'ipotesi prevista dall'art. 11, comma 3, lett.c del vigente regolamento comunale in materia di I.C.I. al fine dell'erogazione di compensi incentivanti. Per tale ragione a decorrere dal 2010, e per le annualità successive previa formalizzazione di analoghi progetti tra i competenti responsabili di settore, il compenso in oggetto è erogato anche al gruppo di lavoro appositamente costituito a tale scopo.

## 2. Criteri applicativi dell'accordo

Per la definizione della procedura da seguire per l'attribuzione dei compensi sono stati considerati i seguenti criteri:



- Quantificazione dello stanziamento complessivo per ciascuna delle due Strutture, come meglio precisato al punto 2.1.;
- Distribuzione dei compensi secondo un coefficiente individuale, ottenuto sulla base dei 3 indici di cui al seguente punto 2.3.

Per determinare il compenso individuale spettante a ciascun dipendente si attiva la seguente procedura, distintamente per il Settore Tributi e per U.P. Costituzione Polo Catastale:

1. quantificazione dello stanziamento complessivo da destinare ai compensi incentivanti della Struttura;
2. individuazione - per ciascuna struttura - dei dipendenti ai quali spetta il compenso;
3. determinazione del coefficiente individuale e collettivo;
4. determinazione del compenso individuale tramite l'utilizzo dei tre indici.

Il compenso ai componenti del gruppo di lavoro, di cui in premessa, viene stabilito nella misura del 50% del compenso massimo individuale attribuito a dipendenti di corrispondente categoria, o a titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità.

### *2.1 Quantificazione dell'importo*

Entro il mese di maggio di ciascun anno la Giunta Comunale quantifica con deliberazione l'importo complessivo da destinare al compenso incentivante per il personale addetto, determinando la percentuale (fino al 10%) dell'importo complessivo derivante dall'attività di controllo introitato nell'anno precedente. La Giunta inoltre ripartisce l'importo del compenso complessivo in stanziamenti distinti:

- per i dipendenti del settore Tributi e per i componenti del gruppo di lavoro per la determinazione del valore delle aree;
- per l'Unità di Progetto Polo Catastale, attribuendo a quest'ultimo una quota commisurata alla parte del recupero dovuta esclusivamente alle attività di revisione del classamento catastale, relative a procedimenti che si siano conclusi nell'anno solare precedente a quello di erogazione del premio.

Il Settore Tributi e l'Unità di Progetto Costituzione Polo Catastale, ciascuno con propria determinazione, nel rispetto del presente accordo, stabiliscono la quota individuale da destinare ai singoli dipendenti e provvedono, con apposito incontro, ad illustrare i contenuti del presente accordo al personale, rendendolo edotto degli obiettivi programmati. I compensi saranno erogati entro il mese di luglio.

### *2.2 Individuazione dei dipendenti*

Il personale al quale spetta il premio - con le modalità di seguito descritte - è individuato tra il personale:

- con qualifica non dirigenziale a tempo indeterminato o equiparato (p. es. personale in distacco, comando, ecc., ). Sono esclusi i dipendenti con valutazione negativa nell'ambito del sistema permanente di valutazione per l'anno cui il piano si riferisce;
- a tempo determinato assunto con la riserva di cui all'art. 1, c. 560, L. n. 296/2006 per i soggetti con contratto di Co.Co.Co. con l'Ente.

Inoltre, per il rimanente personale a tempo determinato che abbia svolto attività presso ciascuno dei due settori per almeno 6 mesi con esito positivo, viene previsto un compenso forfetario di euro 250,00.

I componenti il gruppo di lavoro per la determinazione del valore delle aree, per le annualità successive al 2010, saranno individuati previa formalizzazione tra i competenti responsabili di settore di analoghi progetti.

### 2.3 Determinazione del coefficiente individuale e collettivo

Il compenso incentivante viene quantificato sulla base del coefficiente individuale, individuato sulla base di 3 indici, di seguito descritti.

1. Indice di presenza, pari al numero di giornate lavorative prestate nel corso dell'anno precedente in rapporto al numero di giornate lavorative dovute.

In caso di prestazione a part-time l'indice viene proporzionato alle ore settimanali effettuate.

Tale indice viene ricavato dai dati di presenza in analogia a quanto viene fatto per il calcolo della quota di produttività collettiva.

2. Indice relativo alla qualifica: è l'indice che serve a graduare il premio in base alla categoria giuridica del dipendente secondo la seguente griglia:

categoria A e B: indice = 3

categoria B3 e C: indice = 3,5

categoria D: indice = 4.

3. Indice relativo alla valenza dell'apporto dato al risultato, da stabilirsi da parte del dirigente della Struttura con lo scopo:

a) a.1 per il Settore Tributi: di premiare a consuntivo particolari situazioni di merito, legate soprattutto ai picchi di attività e alle attività di sportello;

a.2 per l'UP Costituzione Polo Catastale: di premiare il livello di responsabilità, l'entità del carico di lavoro, la capacità di prevenire o risolvere situazioni conflittuali e il contributo dato alla semplificazione amministrativa. All'inizio di ogni anno e in funzione della natura degli immobili da riclassare vengono determinati con disciplina interna i pesi delle singole attività in ragione della loro rilevanza rispetto al risultato atteso.

b) di premiare il risultato conseguito in coerenza con il sistema permanente di valutazione.

La somma di detti indici complessivamente attribuiti da ciascun capo Settore/UP non può superare il 15% del coefficiente collettivo per ciascuna struttura.

Per le Posizioni Organizzative /Alte Professionalità il compenso non può superare 1/3 del compenso massimo individuale attribuito ai dipendenti di categoria D.

Per le Posizioni Organizzative /Alte Professionalità che beneficiano del presente compenso, l'indennità ordinaria di risultato teoricamente spettante sulla base della valutazione del dirigente viene ridotta al 25%. In ogni caso la somma complessivamente percepita non deve essere inferiore a quella spettante in base alla valutazione conseguita.

Per ciascun dipendente il coefficiente individuale viene così determinato: indice 1 x indice 2 + indice 3.

La somma dei coefficienti individuali di ciascuna struttura determina il coefficiente collettivo della struttura.

### 2.4 Determinazione del compenso individuale

Il compenso spettante a ciascun dipendente si ottiene dividendo lo stanziamento complessivo del premio della struttura per il rispettivo coefficiente collettivo, e moltiplicando il risultato per il coefficiente individuale.

