



Unione
delle
Terre
d'Argine

Fra i Comuni di:



Campegalliano
Carpi
Novi di Modena
Soliera

Unione Terre d'Argine

N. 0073460 del 30/12/2019 - Arrivo

03 05 - Amministrazione delle risorse umane



03700620190073460A05

UNIONE TERRE D'ARGINE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO:
MODALITA' E CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO CONCERNENTE
GLI INCENTIVI PER LA RISCOSSIONE DEL GETTITO IMU TARI DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE TERRE D'ARGINE E DEI
COMUNI DI CAMPOGALLIANO, CARPI, NOVI DI MODENA E SOLIERA**

sottoscritto in data 30.12.2019

Il giorno 30.12.2019 presso la sede legale dell'Unione delle Terre d'Argine ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della delegazione trattante intercomunale di parte pubblica dell'Unione Terre d'Argine e dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera e le seguenti rappresentanze sindacali: RSU dell'Unione Terre d'Argine e dei Comuni sopra richiamati, e Organizzazioni Sindacali: FP-CGIL, CISL-FP, UIL - FPL.

Premesso che il Revisore dei Conti dell'Unione dei Comuni Terre d'Argine, vista l'ipotesi di C.C.D.I. relativa alle modalità e criteri di ripartizione del fondo concernente gli incentivi per la riscossione del gettito IMU TARI sottoscritta in data 16.12.2019, ha accertato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la conformità alla legislazione vigente, in sede di attestazione resa in data 19.12.2019.

La Giunta dell'Unione con proprio atto n. 160 del 27.12.2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante intercomunale di parte pubblica dell'Unione Terre d'Argine e dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera a sottoscrivere il C.C.D.I. del personale non dirigente dell'Unione Terre d'Argine e dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera.

al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente dell'Unione Terre d'Argine.

per la Delegazione di Parte Pubblica

- Presidente

Dott.ssa Anna Lisa Garuti, Segretario Generale

firme

- Componenti

Dott.ssa Vienna Marcella Rocchi Segretario Generale

Dott.ssa Maria Luisa Farina, Dirigente
 Settore Amm. e Sviluppo Risorse Umane

per la Rappresentanza Sindacale

Sig. <u>MAURIZIO BENETTI</u>	Componente
Sig. <u>MAURO AMATI</u>	Componente
Sig. <u>CAMMARERI MARIA</u>	Componente
Sig. <u>BENATTI MAURO</u>	Componente
Sig. <u>ROBERTA UCCELLI</u>	Componente
Sig. <u>MASSIMO TREVISI</u>	Componente
Sig. <u>ROBERTA MACCARONE</u>	Componente
Sig. <u>FERRARI ANGELO</u>	Componente
Sig. <u>GASPARINI RITA</u>	Componente
Sig. <u>ZORONI DANIELE</u>	Componente
Sig. <u>DI GIACOMO EUSABIA</u> <u>PECORARI M. GRAZIA</u>	Componente



per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

Sig. Biagini Marco

Segretario Territoriale
F.P. - C.G.I.L.



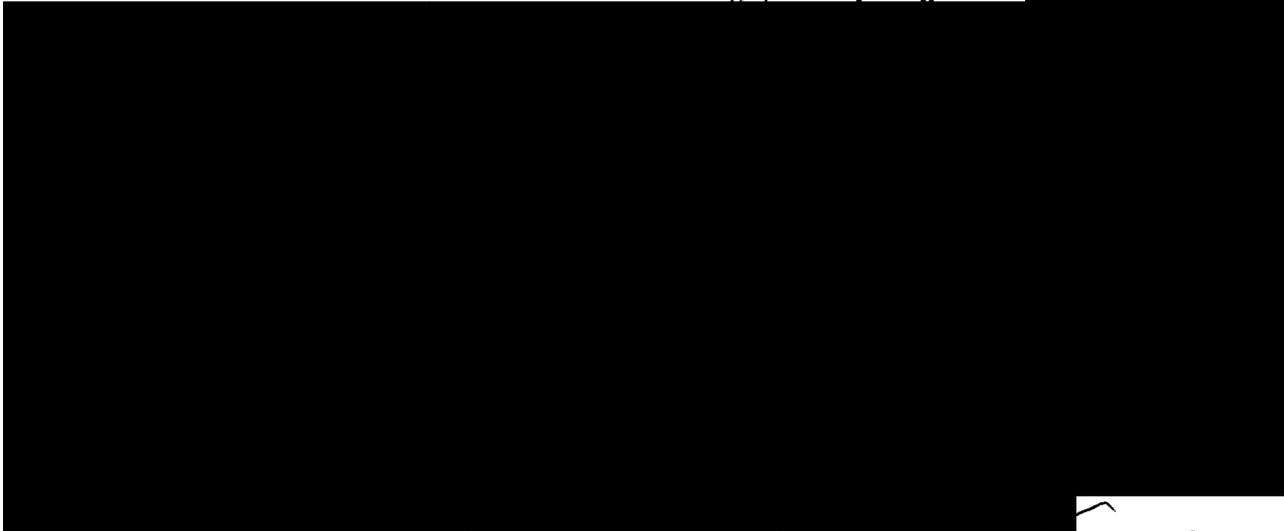
Sig.ra Rakel Wiliana Vignali

Segretario Territoriale
C.I.S.L. - F.P.



Sig. Giuseppe Belloni

Segretario Territoriale
U.I.L. - F.P.L.



L'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, prevede lo svolgimento della procedura di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, co. 4 lett. g) del CCNL 2016 – 2018, per l'attribuzione della quota destinata al trattamento economico accessorio incentivante al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore "entrate".

Il presente accordo contiene disposizioni in merito ai criteri generali per l'attribuzione di tali trattamenti accessori.

FONDO DI INCENTIVAZIONE

Il fondo di incentivazione per la riscossione del gettito IMU TARI è costituito da una somma definita secondo le modalità previste nell'ambito dell'apposito regolamento.

INDIVIDUAZIONE DEI DIPENDENTI INTERESSATI DALL'INCENTIVO

Gli incentivi di cui al presente accordo sono assegnati a tutti i dipendenti dei Comuni e dell'Unione a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata superiore o uguale a 6 mesi e che partecipano agli obiettivi/ progetti specifici, diretti e trasversali, assegnati al Settore Servizi Finanziari / Servizio Tributi. Sono compresi i responsabili di Posizione Organizzativa. In tali progetti a preventivo viene definita la percentuale di partecipazione di ciascun dipendente e a consuntivo viene definito il raggiungimento degli obiettivi e la misura dell'apporto quali-quantitativo individuale di ciascun dipendente.

Le quote incentivanti da attribuire ai dipendenti in servizio a tempo parziale sono riconosciute in quantificazione ridotta e rapportata alla percentuale di rapporto orario a tempo parziale.

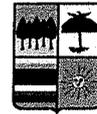
QUOTE INDIVIDUALI E LIMITE MASSIMO PER IL PERSONALE

L'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al presente accordo, corrisposto anche da diverse amministrazioni, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, non può superare in ciascuna annualità, secondo il principio di competenza e non di cassa, il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo del personale coinvolto nel progetto. L'eventuale quota eccedente non potrà essere corrisposta e costituisce economia di spesa dell'anno di riferimento non potendo essere riportata al successivo esercizio.

Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi riportati negli specifici progetti di cui all'art.4, comma 4 del Regolamento, approvati dalla Giunta dell'Unione e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance dell'Unione e del processo di valutazione di cui al comma successivo.

La quota è attribuita ai dipendenti interessati secondo i seguenti parametri:

- 1) percentuale raggiungimento obiettivi / progetti specifici a seguito di validazione da parte del collegio di valutazione nell'ambito della relazione sulla performance;
- 2) percentuale dell'apporto quali-quantitativo individuale di ciascun dipendente come attestato dal dirigente e a seguito di validazione del collegio di valutazione nell'ambito della relazione sulla performance;
- 3) valutazione dei comportamenti organizzativi come rilevabile dalla scheda individuale di valutazione utilizzata ai fini della corresponsione della produttività collettiva. Al dipendente potrà essere riconosciuta la quota di incentivo solo se tale valutazione sia in percentuale



superiore al valore soglia determinato per accedere all'erogazione della produttività collettiva (60/100).

I progetti remunerati con il presente incentivo non rientrano tra gli obiettivi remunerati con la produttività collettiva.

I dipendenti che partecipano a progetti di incentivazione IMU TARI partecipano anche ad ulteriori obiettivi di produttività e performance previsti per il Settore di riferimento secondo le modalità definite nei C.C.D.I. vigenti nel tempo, con particolare riferimento al meccanismo compensativo relativo al riequilibrio dei premi di performance.

Per l'annualità 2019 e fino a diversa e nuova determinazione, si fa riferimento al meccanismo compensativo sotto riportato:

Produttività media lorda di fine anno = Pm

Sommatoria degli incentivi di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 corrisposti nell'anno di riferimento = I

I < 1,5 Pm, allora	nessuna decurtazione della produttività di fine anno
1,5Pm ≤ I < 2,0Pm allora	decurtazione del 7,5% produttività di fine anno
2,0Pm ≤ I < 2,5Pm allora	decurtazione del 10,0% produttività di fine anno
2,5Pm ≤ I < 3,0Pm allora	decurtazione del 15,0% produttività di fine anno
3,0Pm ≤ I < 3,5Pm allora	decurtazione del 25,0% produttività di fine anno
3,5Pm ≤ I < 4,0Pm allora	decurtazione del 37,5% produttività di fine anno
4,0Pm ≤ I < 4,5Pm allora	decurtazione del 50,0% produttività di fine anno
4,5Pm ≤ I < 5,0Pm allora	decurtazione del 62,5% produttività di fine anno
5,0Pm ≤ I < 5,5Pm allora	decurtazione del 75,0% produttività di fine anno
superiore a 6,0Pm allora	decurtazione del 90,0% produttività di fine anno

Per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, in analogia con quanto previsto dall'intesa relativa al personale dirigente, è previsto il seguente meccanismo:

1. non è prevista alcuna riduzione fino alla corresponsione del valore doppio di retribuzione di risultato dell'anno di riferimento;
2. superato tale valore si andrà a recuperare sulla retribuzione di risultato il valore corrispondente, fino anche al totale azzeramento del risultato.

Visto, letto, approvato, sotto

