



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione n. 2019/0838 del 17/12/2019 volta ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo "sulle modalità e criteri di ripartizione del Fondo concernente gli incentivi per la riscossione del gettito IMU-TARI del 31/12/2018" e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 39 del 13/12/2019, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

il giorno 20 dicembre 2019

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 Integrativo del Comune di Padova.

IL COMUNE DI PADOVA

nella persona del Capo Settore Risorse Umane, dott.ssa Sonia Furlan

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

UILFP

Giorgio Lencop

Flavia

CGIL

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

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

~~IPOTESI~~ DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO CONCERNENTE GLI INCENTIVI PER LA RISCOSSIONE DEL GETTITO IMU -TARI

**Art. 1
Incentivo per l'attività di riscossione IMU-TARI**

L'art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL 2016-2018, in applicazione dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018, prevede la possibilità di incentivazione dell'attività di riscossione del gettito IMU-TARI, laddove il servizio di accertamento non sia affidato in concessione.

**Art. 2
Fondo di incentivazione**

Il fondo di incentivazione per la riscossione del gettito IMU (la TARI infatti attualmente è gestita da un concessionario) è costituito da una somma pari al 5% delle riscossioni a titolo di imposta, sanzioni ed interessi, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento e nelle modalità previste dal nuovo Regolamento.

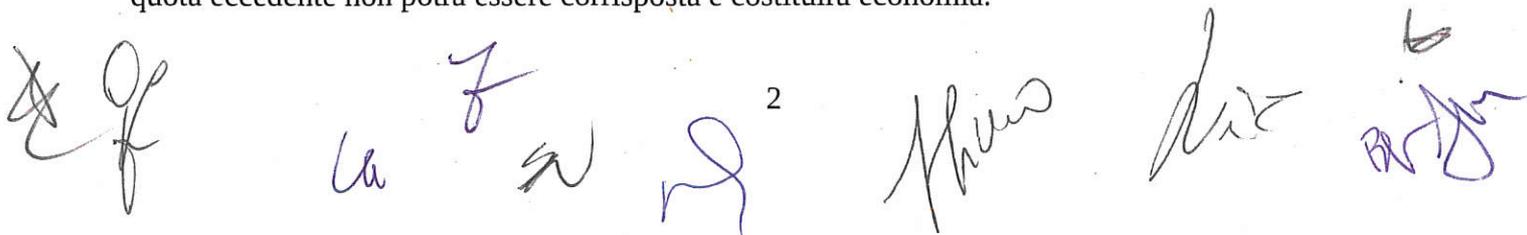
**Art. 3
Individuazione dei dipendenti interessati dall'incentivo**

Gli incentivi di cui al presente accordo sono assegnati a tutti i dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata superiore o uguale a sei mesi e che partecipano agli obiettivi, diretti e/o trasversali assegnati al Settore Tributi e Riscossione.

Sono compresi i responsabili di Posizione Organizzativa.

**Art. 4
Ripartizione dell'incentivo**

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, in coerenza con la normativa specifica, non può superare in ciascuna annualità (secondo il principio di competenza e non di cassa) l'importo corrispondente al 15 per cento della retribuzione tabellare lorda prevista dal CCNL vigente nell'anno di riferimento dell'incentivo per la posizione economica ricoperta dal dipendente e, in ogni caso, i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa vigente in materia e alle sue successive modifiche ed integrazioni. L'eventuale quota eccedente non potrà essere corrisposta e costituirà economia.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right. A small number '2' is written near the middle signature.

La suddivisione dell'importo complessivo del fondo di incentivazione da erogare va rapportata all'effettivo apporto ed alla responsabilità oggettivamente sostenuta da ciascun operatore impiegato nell'attività oltre che alla professionalità ed al contributo al raggiungimento degli obiettivi di performance.

Le somme da ripartire sono determinate ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) del Regolamento sugli incentivi per la gestione delle entrate approvato con la deliberazione della giunta comunale n. 763 del 27.11.2019. La quota destinata al personale dipendente dell'unità operativa complessa "gestione entrate" del Settore Risorse Finanziarie viene ripartita dal dirigente di detto settore come indicato al successivo punto 2).

1) RIPARTIZIONE FONDO IN BASE AD EFFETTIVO APPORTO E RESPONSABILITÀ'

Per tenere conto dell'effettivo apporto e della responsabilità oggettivamente sostenuta da ciascun operatore del Settore Tributi e Riscossione si effettua una prima suddivisione del fondo in quattro distinte parti (una per i dipendenti di categoria A-B, una per i dipendenti di categoria B3-C, una per i dipendenti di categoria D ed una per gli incaricati di posizione organizzativa).

A ciascuna delle categorie economiche di inquadramento viene correlato il coefficiente di seguito indicato:

categoria A – B: 3

categoria B3 – C: 3,5

categoria D -: 4,5

posizioni organizzative – 5,5.

Nel caso di dipendenti part time e a tempo determinato il coefficiente viene parametrato al tempo lavoro; pertanto se ad un operatore di categoria C a tempo pieno corrisponde il coefficiente 3,5, ad un operatore part time a 30 ore (equivalente all'83,33%) corrisponderà il coefficiente 2,91. Nel caso invece dei lavoratori a tempo determinato la proporzione si effettua in base ai mesi lavorati.

Moltiplicando il coefficiente per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria (inclusa quella delle p.o.) tra i quali deve essere ripartito il fondo, si ottiene il coefficiente complessivo per categoria; sommando il totale per categoria si ottiene il coefficiente collettivo.

Il fondo da distribuire viene diviso per il coefficiente collettivo ed il coefficiente così ricavato viene moltiplicato, gruppo per gruppo, per il numero di dipendenti appartenenti al gruppo e per il relativo coefficiente per categoria.

2) RIPARTIZIONE DEL FONDO IN BASE AL CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SETTORE.

La ripartizione delle somme di ciascun gruppo tra gli appartenenti al medesimo gruppo avviene in misura proporzionale alla valutazione globale attribuita al dipendente nell'ambito del sistema di valutazione della performance secondo il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di valutazione e di prestazione temporale prestata.

La somma da distribuire a ciascun gruppo viene suddivisa per il totale della valutazione globale espressa in punti individuando il valore per punto; tale valore viene poi moltiplicato per il punteggio della valutazione di ciascun dipendente.

Si applicano le decurtazioni previste in caso di assenza dal contratto collettivo integrativo vigente per la performance organizzativa.

Le quote non ripartite per effetto di decurtazioni in caso di assenza ed il proporzionamento al tempo lavorato dei dipendenti part time restano nella disponibilità del dirigente del Settore Tributi e

Riscossione che le utilizzerà per incrementare le quote riconosciute alle 10 valutazioni globali, nell'ambito del sistema di valutazione della performance individuale, più elevate.

Art. 5
Liquidazione dell'incentivo

La liquidazione dei compensi avverrà a seguito della verifica dei risultati raggiunti e validati nell'ambito della Relazione sulla Performance.

L'incentivo non viene erogato nei confronti dei dipendenti che non abbiano contribuito al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore avendo ottenuto una valutazione globale inferiore al giudizio "sufficiente" (punteggio superiore a 24 punti), oltre ad una valutazione non sufficiente sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi/professionali e sulla capacità professionale (punteggio pari o superiore a 21).

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

BR ✓
4
4
4