



COMUNE DI MONTEGALDA

PROVINCIA DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2022

L'anno 2022 il giorno 28 del mese di DICEMBRE, ha avuto luogo la riunione, tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 così formate:

1) per la parte pubblica:

- Dott.ssa Elena RUGGERI, Segretario Comunale, Presidente;
- Dott. Remigio ALESSI, Responsabile Servizio Finanziario, componente;
- Arch. Giorgio MECENERO, Responsabile Servizio Tecnico, componente;
- Dott. Renato MARCON, Responsabile Area Affari Generali, componente;

2) per la parte sindacale dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei CCNL e dalle rappresentanze sindacali unitarie:

- OO.SS. Territoriale UIL FPL - Rosanna Marostegan
- OO.SS. Territoriale CISL FP - Renato Lanaro
- R.S.U. Aziendale - Nicola Urbani

L'incontro ha avuto ad oggetto la sigla della piattaforma del contratto decentrato integrativo parte economica 2022 del Comune di Montegalda di seguito riportata:

Art. 1 - Ambito di applicazione e ultrattività del contratto

Il presente CCDI parte economica 2022 si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Montegalda con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. La parte normativa del contratto fa riferimento al CCDI 2019-2021 del Comune di Montegalda che, ai sensi del comma 8 dell'articolo 8 del CCNL 2019-2021, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione, presso l'ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 2 - Procedure per la sottoscrizione

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 3-ter del DLgs. n. 165/2001 e s.m.i., il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:

- ✓ sia firmato da almeno un rappresentante sindacale;
- ✓ sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della giunta comunale e sentito il parere del revisore contabile del Comune in merito alla compatibilità dei costi del C.C.D.I. con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Art. 3 - Durata

Il presente CCDI ha durata per l'annualità 2022 in regime di ultrattività per la parte normativa.

Art. 4- Risorse a disposizione

Le risorse a disposizione sono stabilite nella determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 78 del 03/10/2022 con cui è stato costituito il fondo produttività 2022 parte stabile e parte variabile secondo gli indirizzi dettati dalla deliberazione di Giunta n. 34 del 13/07/2022

Art. 5 – Attività di accertamento tributario

In relazione alla attività di accertamento tributario in materia di IMU e TARI, come previsto dal Regolamento comunale approvato con deliberazione n. 62 del 23/12/2019 si stanziavano le somme presunte massime di 3.815,00 comprensive della percentuale di potenziamento delle risorse strumentali, che verranno ripartite come previsto dal citato Regolamento.

Art. 6 - Ripartizione e modalità di corresponsione incentivi per funzioni tecniche

Per le funzioni tecniche svolte per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico (comma 1, art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016), il cui rispettivo peso in percentuale, rispetto al fondo destinato per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, è stato definito nell'apposito regolamento comunale approvato con delibera di Giunta comunale n. 36 del 30/06/2017, l'incentivo viene ripartito tra i dipendenti interessati, nonché tra i loro collaboratori, sulla base dei seguenti criteri:

PER LE OPERE O LAVORI:

Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nel l'ambito della quota destinata al fondo - Q.ta assegnata al rup/ddll/collaudatore art. 8 Regolamento	Quota massima assegnabile agli assistenti/collaboratori come individuati nel gruppo di lavoro
Programmazione della spesa per investimenti	5%	30%
Verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	10%	30%
Ufficio Responsabile unico di procedimento	35%	30%
Ufficio Direzione dei lavori	20%	30%
Collaudo tecnico-amministrativo	15%	30%
Collaudo statico	15%	30%
Totale	100%	30%

La quota massima assegnabile viene determinata e ripartita dal Responsabile Area in base al lavoro effettivamente svolto dai partecipanti al gruppo di lavoro;

PER I SERVIZI O FORNITURE:

Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nel l'ambito della quota destinata al fondo - Q.ta assegnata al rup art. 8 Regolamento	Quota massima assegnabile agli assistenti/collaboratori come individuati nel gruppo di lavoro
Verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	15%	40%
Responsabile unico di procedimento	45%	40%
Direzione dell'esecuzione	25%	40%
Verifica di conformità	15%	40%
Totale	100%	40%

La quota massima assegnabile viene determinata e ripartita dal Responsabile Area in base al lavoro effettivamente svolto dai partecipanti al gruppo di lavoro.

Per le funzioni tecniche svolte per l'attività di responsabile unico di procedimento (R.U.P.), al dipendente interessato viene erogata per intero la quota corrispondente al relativo peso in percentuale, definito nell'apposito Regolamento comunale, rispetto al fondo destinato per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura.

Ai collaboratori, l'incentivo viene calcolato nella misura massima come sopra definita e distribuita tra i collaboratori in base al grado di coinvolgimento dei medesimi nell'attività svolta, come stabilito dal Responsabile di riferimento a conclusione del relativo procedimento.

La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Responsabile competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento.

Gli incentivi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

L'importo previsto per gli incentivi funzioni tecniche di competenza anno 2022 area tecnica è pari ad € 12.426,80; area contabile € 3.052,00 (incentivi recupero evasione tributaria); area affari generali € 1.350,00 (compenso ISTAT).

Gli incentivi funzioni tecnici potranno essere liquidati solo nel pieno rispetto di quanto stabilito nella pronuncia Corte dei Conti - Sez. controllo Veneto - Delibera n. 121/2020. In particolare, da un lato, la Corte dei conti Veneto ha confermato l'orientamento di legittimare l'erogazione degli incentivi tecnici se a monte vi sia stato l'espletamento di una «gara», la quale può ritenersi sussistente «anche nell'ipotesi del ricorso, da parte dell'ente territoriale, alla procedura comparativa di cui all'art. 36, co. 2, lett. b), D.Lgs n. 50/2016».

Pertanto, prima dell'introduzione del regime c.d. in deroga discendente dal D.L. n. 76/2020, non è ammissibile l'erogazione degli incentivi per funzioni tecniche in assenza di una procedura a monte, per quanto semplificata, che si possa definire di natura comparativa.

Per quanto riguarda la gara e la procedura comparativa che nell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 costituisce il presupposto necessario, invalicabile ed inderogabile per il riconoscimento degli incentivi tecnici, i giudici contabili evocano lo svolgimento preliminare delle indagini di mercato per la predisposizione dello schema di contratto e la comparazione concorrenziale tra più soluzioni negoziali, le quali vincolano il soggetto committente alla valutazione comparativa tra le diverse offerte»; in presenza di queste attività l'incentivo è ammesso; in assenza no.

Art. 7 – Progressioni orizzontali

Per l'anno 2022 vengono resi disponibili € 2500,00 (anno 2021 stanziati euro 2.000,00) di risorse stabili da destinarsi a progressioni economiche orizzontali, con i criteri e le procedure previste e disciplinate dall'allegato "A" del contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2019-2021 sottoscritto il 30 ottobre 2019.

Le progressioni per l'anno 2022 potranno essere attribuite ad un numero di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura.

Art. 8– Risorse art 67, comma 5

Come da delibera di Giunta n. 34 del 13/07/2022 vengono stanziati €9.500,00 di risorse variabili aggiuntive, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett b, CCNL 21/05/2018.

Gli obiettivi/progetti che si intendono assegnare per l'anno 2022 ai dipendenti, sono i seguenti, già approvati con Deliberazione della Giunta comunale 34 del 13/07/2022:

AREA 1^: SOMME A DISPOSIZIONE: € 3.100,00

ATTIVAZIONE DEL NUOVO SOFTWARE DEI SERVIZI SOCIALI.	€ 600,00
PASSAGGIO BOLLETTAZIONE LUI VOTIVE DAL VECCHIO AL NUOVO SOFTWARE CIMITERIALE	€ 950,00
PROGETTO RACCOLTA SISTEMATICA N. CELLULARI ED INDIRIZZI MAIL	€ 950,00
GESTIONE TRASPORTO SOCIALE E PROGETTI LPU	€ 600,00

AREA 2^: SOMME A DISPOSIZIONE: € 2.400,00

SERVIZIO VIGILANZA: SERVIZIO PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE RESPONSABILI ABBANDONI RIFIUTI € 400,00 - GESTIONE NUOVO PORTALE VIDEOSORVEGLIANZA € 400,00	€ 800,00
SISTEMAZIONE FASCICOLI CARRIERA PERSONALE DIPENDENTI E POSIZIONE SU PORTALE INPS-INPDAP PASSWEB	€ 600,00
POSTALIZZAZIONE IMU	€ 1.000,00

AREA 3^: SOMME A DISPOSIZIONE: € 4.000,00

SISTEMAZIONE E RIORDINO ARCHIVIO SEDE MUNICIPALE E MAGAZZINO	€ 600,00
RIQUALIFICAZIONE TERRITORIO CON RECUPERO RIFIUTI ABBANDONATI	€ 800,00

GESTIONE LOCALI COMUNALI CON ASSOCIAZIONI SPORTIVE	€ 1.000,00
ATTUAZIONE VARIANTE PIANO DEGLI INTERVENTI	€ 800,00
INFORMATIZZAZIONE PRATICHE EDILIZIE	€ 800,00

Art. 9 – Destinazione risorse decentrate

1. Le somme destinate annualmente alle diverse finalità sono riepilogate nella seguente tabella:

Destinazione risorse	Anno 2022
1) Fondo produttività complessivo	€86.133,23
Performance organizzativa 40% Risorse art 67, comma 5- OBIETTIVI DELL'ENTE	€10.360,72
Performance individuale 60%	€15.541,09
Progressioni economiche storiche	€ 30.760,00
Progressioni economiche orizzontali	€ 2500,00
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies c.2 CCNL Indennità stato civile-messo (Ciscato-Berto, Scalcon)	€ 900,00
Indennità da servizio estero	€ 260,00
Indennità di comparto	€ 6.120,00
Indennità condizione lavoro (riparametrata per il dipendente Zandonà che lavora 4 giorni su 5)	€ 651,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 – quinquies comma 1)	€ 8.640,42
Risorse art 67, comma 5- OBIETTIVI DELL'ENTE	€ 9.500,00
Indennità' di turno (polizia locale)	€ 900,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (FUORI FONDO)	€ 12.426,80
INCENTIVI ACCERTAMENTI TRIBUTARI (FUORI FONDO)	€ 3.052,00
COMPENSI ISTAT	€ 1.350,00
2) Totale	€ 16.828,80
TOTALE COMPLESSIVO (1+2)	€102.962,03

Art. 10 – Misurazione e valutazione performance dipendenti

La misurazione e valutazione della performance per i dipendenti non responsabili avviene mediante gli elementi contenuti nel "Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera di Giunta comunale n. 33 del 08/03/2018 modificato con delibera di Giunta comunale n. 21 del 05.03.2020, nelle schede di valutazione allegate sub "D" ed "E" allo stesso e sulla base di quanto previsto dal presente accordo.

In particolare la valutazione della performance per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa è collegata ai seguenti elementi:

a) performance organizzativa, ai quali è attribuito un peso nella valutazione complessiva pari al 40% - collegata agli obiettivi di performance organizzativa assegnati ai responsabili di Area all'interno del Peg - Piano della performance – PDO, approvato con delibera di Giunta comunale n. 17 del 16.03.2022;

b) ai comportamenti organizzativi - cd. Performance individuale – ai quali è attribuito un peso nella valutazione complessiva pari al 60%. La performance individuale avviene mediante un giudizio espresso numericamente da parte del Responsabile di Area compilando la citata scheda "D" al "Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance".

c) i 9.500,00 euro stanziati con D.G.C. n. 34 del 13/07/2022, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett b, CCNL 21/05/2018 saranno assegnati con una valutazione di ciascun Responsabile di Area sulla base del grado di raggiungimento dei progetti obiettivo richiamati al precedente ART. 8.

La valutazione finale è consegnata dal Responsabile di Area al dipendente valutato e, in caso di mancata condivisione, quest'ultimo può presentare al Segretario Generale, entro 5 giorni lavorativi, una motivata e circostanziata richiesta di revisione e/o chiedere un incontro con l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un legale, sulla quale il Segretario presenta una proposta di conciliazione che cerca di tener conto delle posizioni di entrambe le parti e delle risultanze degli atti e della documentazione sottoposta al suo esame come indicato nel punto precedente.

Art. 12 -Norme di rinvio e clausola salvaguardia

Per quanto non disciplinato si rinvia alle norme del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. che costituiscono disposizioni a carattere imperativo, ai C.C.N.L. vigenti, al titolo II del Libro V del Codice Civile e alle altre leggi che dettano norme per i rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

LE PARTI, DATA LETTURA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2022, DICHIARANO DI APPROVARLA

La delegazione di parte pubblica:

- F.to dott.ssa Elena Ruggeri - Segretario Comunale _____
- F.to Dott. Remigio Alessi - Responsabile del Servizio Finanziario _____
- F.to Arch. Giorgio Mecenero - Responsabile del Servizio Tecnico _____
- F.to Dott. Renato Marcon - Responsabile del Servizio Affari Generali _____

Le rappresentanze sindacali:

- OO.SS. Territoriale UIL FPL - F.to Rosanna Marostegan _____
- OO.SS. Territoriale CISL FP - F.to Renato Lanaro _____
- R.S.U. Aziendale - F.to Nicola Urbani _____