

COMUNE DI MONTEGALDA

PROVINCIA DI VICENZA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

Il giorno ~~22/12/2017~~, presso la Sede del Comune di Montegalda ha luogo l'incontro

29 DIC. 2017

tra

il Segretario del Comune di Montegalda, **avv. SPARACIO Giuseppe**, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e il **dott. Remigio ALESSI**, Componente delegazione trattante di parte pubblica;

e

le organizzazioni sindacali, la cui delegazione risulta composta da

- **CAROLA PAGGIN**, Rappresentate Territoriale Organizzazione Sindacale UIL FPL;
- **Renato LANARO**, Rappresentate Territoriale Organizzazione Sindacale CISL FP;
- **Matteo TOMASI**, RSU Aziendale

PREMESSO che le parti si incontrano per la definizione del contratto decentrato biennio 2017;

DATO ATTO che una volta sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo territoriale, si procederà come segue:

- invio del presente contratto all'ARAN e al CNEL;
- pubblicare nel sito web istituzionale Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione di primo livello "Personale", sotto-sezione di secondo livello "Contrattazione integrativa" in modo permanente;
- il C.C.D.I. del triennio e l'accordo annuale di utilizzo delle risorse;
- la relazione tecnico finanziaria;
- il parere dell'organo di revisione;
- la Tabella 15 del conto annuale (art. 40-bis, co. 4, del D.Lgs. 165/2001).

Al termine della riunione le parti

STIPULANO

il seguente contratto decentrato integrativo per l'anno 2017

Art. 1 - Oggetto

1. Nell'intento di garantire la massima correttezza nelle relazioni sindacali le parti, preliminarmente, si danno atto che costituisce oggetto del contratto decentrato quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del CCNL 01.04.1999, dall'art. 16, comma 1, del Nuovo Ordinamento Professionale sottoscritto il 31.03.1999 nonché ogni altra materia espressamente demandata alla contrattazione integrativa di livello aziendale purché non sia riservata alla legge o, sulla base di questa, al potere datoriale.

2. In caso di dubbio sulle materie che costituiscono oggetto di contrattazione, trovano applicazione gli orientamenti applicativi emanati dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante nelle pubbliche amministrazioni (ARAN)

Art. 2 - Destinatari

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica ai dipendenti del Comune appartenente alle categorie A, B, C, e D del nuovo sistema di classificazione del personale, che non usufruisca del trattamento economico accessorio di cui agli articoli 8 e seguenti del N.O.P..

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 3ter 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. 4 - Vigenza del contratto

1. Il presente contratto è valido per l'anno 2017.

2. Le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività vengono definite con apposito accordo annuale.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto per effetto di nuove indicazioni contrattuali o di legge, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 5 - Risorse a disposizione

1. Le risorse a disposizione sono stabilite nelle determinazioni del Responsabile del Servizio Finanziario n. 34 del 01/06/2017, n. 69 del 14/10/2017, con cui è stato costituito il fondo produttività 2017 parte stabile e parte variabile secondo gli indirizzi dettati dalla deliberazione di G.C. n. 101 dell'05/10/2017.

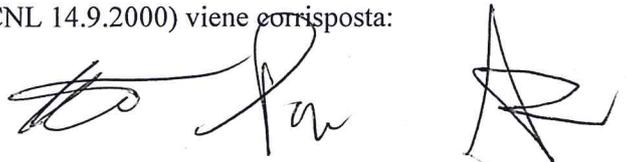
Art. 6 – Indennità di rischio, maneggio valori, responsabilità di ufficiale stato civile

1. Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004) viene corrisposta:

- al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente;
- è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 CCNL 22.1.2004);
- spetta esclusivamente *“per il periodo di effettiva esposizione al rischio”* in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata a consuntivo nell'anno seguente. Di conseguenza il relativo importo *“dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalla disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative ecc.)”*, come stabilito dall'ARAN, parere V4.2 in data 04.12.2000 e da Corte dei Conti, sez. Campania, sentenza n. 12/2009 che ha escluso l'erogazione della predetta indennità *“a tappeto”* prevedendo che, della stessa possano beneficiare solo quei soggetti che siano effettivamente esposti al rischio.

Viene stanziata all'uopo una somma presunta pari a **€ 360,00=**.

2. Indennità giornaliera per di maneggio valori (art. 36 CCNL 14.9.2000) viene corrisposta:



- a tutti i Dipendenti Comunali nominati Agenti Contabili dai rispettivi Responsabili di Area, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- Per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al punto precedente. Di conseguenza il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalla disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative ecc.) e per quelle giornate in cui il dipendente è impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Ai Dipendenti Comunali nominati Agenti contabili verrà attribuita l'indicata indennità annuale, a consuntivo, nell'anno successivo rispetto all'anno di riferimento

Viene stanziata all'uopo una somma presunta pari a € 0,00=.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- € 1,03/giorno, in relazione ad un valore medio mensile degli importi maneggiati sino a € 516,46=;
- € 1,55/giorno, in relazione ad un valore medio mensile degli importi maneggiati da € 516,47=.

3. Responsabilità di ufficiale stato civile. Per i dipendenti cui sono state attribuite le qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe con atto formale e le correlate specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, nella misura massima di € 300,00 annuali.

I Dipendenti Comunali indicati nell'allegato sub A) avranno diritto a vedersi attribuita l'indennità che verrà liquidata nell'anno successivo rispetto all'anno di riferimento. L'importo dell'indennità sarà decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

Viene stanziata all'uopo una somma presunta pari a € 900,00 =;

Art. 7 - Indennità di specifiche responsabilità e indennità di particolari categorie di lavoratori

- art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999

1. Per i dipendenti cui sono stati attribuiti con atto formale compiti che comportano le specifiche posizioni di responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del C.C.N.L. 2002/2005, è prevista un'indennità nella misura massima di €2.250,00 annui lordi.

2. Le specifiche responsabilità riguardano lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento, fino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale, di competenza del Responsabile del Servizio ovvero compiti ritenuti di particolare specificità.

3. Presupposti per l'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità sono:

- valutazione annuale positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'ente, riferita all'anno precedente.

- specificità dei compiti e/o dei procedimenti assegnati. Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti criteri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i Procedimento/i o Compito/i.

CRITERIO	DESCRIZIONE	PUNTI
Responsabilità di procedimenti che comportano un elevato contatto con l'utenza (<i>personale</i>)	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura richiedono ai fini	

<i>categorie B, C e D)</i>	della loro conclusione, un contatto con l'utenza particolarmente frequente e prolungato, implicante la gestione di rapporti eventualmente problematici o conflittuali nonché l'attitudine e l'orientamento alla composizione equilibrata degli stessi.	Max 3
Responsabilità di procedimenti che comportano il coordinamento di più enti o organismi (<i>personale categorie B, C e D</i>)	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura richiedono, ai fini della loro conclusione, il coordinamento di più enti o organismi pubblici o privati; in particolare la gestione di detti procedimenti è correlata a scadenze o obblighi imposti da normative di settore, la cui inosservanza comporta l'assunzione di responsabilità da parte dell'ente.	Max 3
Responsabilità di pubblicazioni on line (<i>personale categorie B, C e D</i>)	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dall'assolvimento puntuale ed in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) degli obblighi di pubblicazione all'albo informatico derivanti dalla Legge n. 69/2009, nonché sul sito Amministrazione Trasparente e derivante da altre normative (es. D. Lgs. 163/2006 codice dei contratti, D.Lgs. n. 33/2013), ovvero da disposizioni organizzative dell'A.C. volte a promuovere le attività dell'ente	Max 3
Responsabilità di procedimenti che presentano elevato rischio di contenzioso (<i>personale categorie B, C e D</i>)	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura espongono l'ente ad elevati rischi di contenzioso davanti alle varie sedi giurisdizionali (giudice del lavoro, tribunale civile, T.A.R., Corte dei Conti, Commissione Tributaria, ecc.) e che quindi sono potenzialmente causativi di danni per l'ente; in particolare si ravvisa detta responsabilità nella gestione delle gare d'appalto, dei contratti di lavoro, dell'accertamento dei tributi, ecc.	Max 3
Responsabilità di procedimenti che richiedono un grado delle conoscenze normative e/o tecniche richieste complesse (<i>personale categoria B, C e D</i>)	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalle difficoltà legate alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici	Max 3

4. Si ritiene complesso un procedimento che avrà raggiunto un punteggio pari ad almeno 9 punti. Oltre tale soglia la complessità viene graduata secondo il seguente schema e viene attribuita l'indennità indicata:

- punti 9 - €500,00
- punti 10 - €1.000,00
- punti 11 - €1.250,00
- punti 12 - €1.500,00
- punti 13 - €1.750,00
- punti 14 - €2.000,00
- punti 15 - €2.250,00

5. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente capoverso, nel provvedimento con cui è attribuita la responsabilità di procedimento, il Responsabile di Area competente deve dare atto che si tratta di

procedimento complesso nonché esplicitare la “pesatura” dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma. Per quanto concerne gli incarichi di responsabilità di procedimento conferiti prima della data di stipula del presente Contratto decentrato ed a valere per l’anno 2017, la complessità dei procedimenti oggetto dei singoli incarichi, con la relativa “pesatura”, è certificata sotto la propria responsabilità dal Responsabile di Area che ha attribuito l’incarico.

6. Entro il 31 dicembre di ciascun anno, ~~(per il primo anno entro il 20 dicembre 2015)~~, ciascun Responsabile di Area è tenuto a comunicare al Responsabile del Servizio personale ed al Segretario i nuovi incarichi formalmente attribuiti per l’anno successivo al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto. L’individuazione del personale beneficiario di detta indennità, l’attestazione dei requisiti e la conseguente determinazione della misura dell’indennità spettano ai Responsabili dei Servizi competenti, che adotteranno apposita determinazione in caso di variazioni rispetto all’anno precedente.

7. L’indebita attribuzione di detta indennità in assenza delle effettiva sussistenza dei requisiti sopra individuati sarà oggetto di valutazione dei Responsabili, nonché di eventuale responsabilità amministrativa e contabile e darà luogo al recupero delle somme indebitamente percepite dal personale dipendente. L’attribuzione dell’indennità è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

8. L’erogazione di detta indennità avverrà mensilmente e l’importo annuo spettante viene quindi frazionato in 12 mensilità.

9. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

10. Per la corresponsione e l’applicazione delle suddette indennità valgono i criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

Art. 8 - Risorse per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell’art. 15, comma 1 lettera k, ccnl 01.04.1999

1. Gli incentivi per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti sono erogabili ai dipendenti interessati con le modalità ed i criteri definiti nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, sulla base del Regolamento comunale, approvato con delibera di Giunta comunale n. 28 del 04.04.2017 e di quanto previsto dall’art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

2. In particolare, la nuova disciplina prevede che l’80% dell’apposito fondo, costituito ai sensi del comma 2 del predetto art. 113, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, con i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale.

3. Nell’anno 2017 visto quanto previsto nelle deliberazioni Corte dei Conti n. 7/SEZAUT/2017 e n. 24/SEZAUT/2017 si ritiene di non procedere, al momento, alla definizione nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo delle modalità e dei criteri che danno diritto alla liquidazione degli incentivi, a meno che non sopraggiungano ulteriori interpretazioni maggiormente estensive rispetto a quella fornita dalla sezione autonomia che sancisce che gli incentivi *“non possono essere assimilati ai compensi per la progettazione e, pertanto, non possono essere esclusi dal perimetro di applicazione delle norme vincolistiche in tema di contenimento della spesa del personale, nell’alveo delle quali si collocano anche le norme limitative delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio, posto che per detti nuovi incentivi non ricorrono – come anche costantemente affermato dalla giurisprudenza contabile (ex multis: SS.RR in sede giurisdizionale, sent. n. 23/99/QM n. 2/2012/QM, n. 54/2015/QM) – per le argomentazioni tutte esposte nella richiamata deliberazione n. 7/SEZAUT/2017 – come anche costantemente affermato dalla giurisprudenza contabile (ex multis: SS.RR in sede giurisdizionale, sent. n. 23/99/QM n. 2/2012/QM, n. 54/2015/QM) – i presupposti legittimanti la loro esclusione dal computo di detta voce di spesa, quali delineati dalle Sezioni riunite con la delibera n. 51/CONTR/2011 (in relazione ai trattamenti accessori del personale) e dalla Sezione delle autonomie con la deliberazione 16/SEZAUT/2009 (in relazione al limite previsto per la spesa di personale ex art. 1, commi 557 e 562, della l. 296/2006)”*.

Art. 9 – Progressioni orizzontali



1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente alla data di indizione della selezione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e dei criteri stabiliti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. In ogni caso il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con decorrenza dall'anno nel quale risulta approvata la graduatoria.
3. I requisiti necessari per l'ammissione alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria sono i seguenti:
 - a) essere in possesso di tre anni di anzianità nella medesima posizione economica e professionale rivestita all'interno della categoria, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica presso il Comune; ai fini del computo dell'anzianità di servizio non saranno conteggiati i periodi non retribuiti.
 - b) aver conseguito, nel biennio precedente la selezione, una valutazione media della *performance* non inferiore a 75 su cento rispetto alle schede di valutazione allegate al Regolamento sul Sistema di misurazione della Performance approvato con delibera di Giunta comunale n. 109 del 20.10.2015;
 - c) non aver ottenuto nel quinquennio precedente altri avanzamenti di posizione economica.

A) Criteri per la determinazione del numero e per l'individuazione dei posti della progressione economica orizzontale

Sulla base dei punteggi ottenuti verrà stilata una graduatoria complessiva che ricomprenda tutti i dipendenti dell'Ente e, in base all'ordine di posizionamento, verrà assegnata la progressione.

Tenuto conto che le risorse stanziare ammontano ad una somma massima pari ad un massimo €400,00 = si dovranno rispettare i seguenti criteri di assegnazione:

- a) assegnazione della progressione ad un numero di dipendenti non superiore al 50% arrotondato all'unità superiore;

B- Criteri di valutazione

I criteri da adottare per la valutazione delle domande di ammissione per la progressione economica orizzontale sono i seguenti:

- a) l'anzianità di servizio nella posizione economica immediatamente precedente a quella oggetto di selezione;
- b) la formazione professionale del dipendente;
- c) i titoli culturali posseduti dal dipendente;
- d) impegno e risultati ottenuti nella prestazione professionale del dipendente.

Il punteggio massimo da attribuire alla valutazione viene ripartita secondo gli indicatori e le categorie di appartenenza secondo la seguente tabella:

Indicatori	Categoria D1/D3	Categoria C	Categoria B3	Categoria B1
Anzianità di servizio posiz. economica precedente	5	5	5	5
Formazione/Addestramento	2,5	2,5	2,5	2,5
Titoli culturali	2,5	2,5	2,5	2,5
Impegno e risultati ottenuti: valutazione media biennio precedente	10	10	10	10

- a) Anzianità di servizio nella posizione economica

Viene valutata l'anzianità di servizio superiore ai 3 anni richiesti per l'accesso alla selezione come segue: 0,5 punti per anno di servizio fino ad un massimo di 10 anni (max 5 punti)

b) Formazione e addestramento

I corsi di formazione e addestramento svolti dal dipendente nell'ultimo triennio e pertinenti alle attività svolte al momento della selezione, per una massimo di 2 corsi totali, vengono valutati come segue:

- Corsi di durata uguale o superiore a 40 ore, con prova finale punti 2,50
- Corsi di durata uguale a 20 ore e sino a 39 ore, con prova finale punti 1,50

c) Titoli culturali.

Per titoli culturali si intendono esclusivamente quelli ulteriori rispetto al titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza fra i seguenti:

- il titolo di studio;
- titoli rilasciati da scuole di specializzazioni universitarie;
- dottorati di ricerca;

Il punteggio massimo attribuito per singolo titolo di studio è indicato nella seguente tabella:

TITOLI CULTURALI	D1/D3	C	B3	B1
Dottorati e Specializzazioni post Laurea	2,5	2,5	2,5	2,5
Diploma di Laurea o laurea quinquennale	2	2	2	2
Laurea triennale	0,5	1	1,5	1,5
Diploma o maturità scuola superiore	0	0,5	1	1
Qualifica scuola secondaria	0	0	0	0,5

Nel caso di dipendente in possesso di più titoli culturali superiori a quello richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza verrà attribuito il punteggio max di 2,5 (anche nel caso in cui la somma dei punti attribuiti ai singoli titoli sia superiore a tale valore);

d) Impegno e risultati ottenuti nella prestazione individuale.

L'impegno e i risultati ottenuti nella prestazione individuale presa in considerazione è quello che deriva dalla valutazione media ottenuta dal dipendente nel biennio precedente la selezione e comunque non inferiore a 75%.

Alla valutazione media (espressa o rapportata comunque in centesimi) viene attribuito il punteggio come riportato nella seguente tabella:

VALUTAZIONE MEDIA	D1/D3	C	B3	A/B1
Da 95 a 100	10	10	10	10
Da 89 a 94	9	9	9	9
Da 83 a 88	8	8	8	8
Da 77 a 82	7	7	7	7
Da 71 a 76	6	6	6	6
Da 66 a 70	5	5	5	5
Da 60 a 65	4	4	4	4

Non possono essere valutati i titoli e le attività descritte ai precedenti punti b), c) e d) qualora gli stessi siano stati valutati positivamente in occasione di una precedente progressione economica del dipendente.

D - Criteri di precedenza

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- valutazione anno precedente;
- anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza;
- anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza;
- anzianità di servizio nella categoria giuridica immediatamente inferiore;
- anzianità di servizio complessiva.

Art. 10 – Performance organizzativa ed individuale– competenze e capacità comportamentali

1. La misurazione e valutazione della performance per i dipendenti non responsabili avviene mediante gli elementi contenuti nelle schede di valutazione allegate sub “E”, “F”, “G”, “H” e “I” al “*Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance*”, approvato con delibera di Giunta comunale n. 109 del 20.10.2015 e sulla base di quanto previsto dal presente accordo.

2. La performance relativa alla 1[^] AREA di valutazione, che ripartisce tra tutti i dipendenti la somma totale di € progetti obiettivo 9.500,00 sulla base dei progetti obiettivo indicati al successivo ART. 11, viene assegnata da ciascun Responsabile di Area sulla base del grado di raggiungimento dei progetti obiettivo assegnati alla sua Area. In caso di risultato inferiore alle attese, il valutatore dovrà analizzarne le motivazioni e se il livello delle prestazioni è dovuto a cause non imputabili al valutato, potrà anche attribuire il punteggio immediatamente superiore. Il valutatore può non tener conto del mancato conseguimento di un obiettivo se:
a) la causa deriva da circostanze sopravvenute non imputabili al dipendente; b) il dipendente abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative al proprio Responsabile.

3. La performance relativa alla 2[^] ed alla 3[^] AREA di valutazione, che ripartisce tra tutti i dipendenti la somma totale di € 9.672,00, viene assegnata dai Responsabili di Area, sulla base delle schede allegate sub “F”, “G”, “H” e “I” al “*Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance*” vigente, per quanto concerne la 2[^] AREA e “*facendo riferimento ad ogni elemento di giudizio di cui è in possesso e può avvenire anche tenendo conto dei seguenti elementi: soddisfazione dell’utenza, risultati del controllo di regolarità amministrativa e del controllo di gestione, risultati delle eventuali verifiche del nucleo ispettivo, del mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti istruiti*”, per quanto concerne la 3[^] AREA. In particolare la 2[^] e la 3[^] AREA si valutano a norma del “*Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance*”, attribuendo alla 2[^] AREA un massimo di 36 pt su 40 ed alla 3[^] AREA un massimo di 4 punti su 40. Esclusivamente per la 2[^] e la 3[^] AREA di valutazione, sulla base dei livelli di performance (*rectius* “punteggi”) attribuiti a ciascuno, sarà compilata un’unica graduatoria che costituisce automaticamente una classificazione in diversi livelli di performance e che permetterà la liquidazione proporzionale delle risorse a disposizione (€ 9.672,00) sulla base della posizione occupata.

4. La valutazione finale viene comunicata dal Responsabile ai dipendenti assegnati alla propria Area e comunicata alla giunta in persona del Sindaco. I dipendenti entro 5 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione possono presentare osservazioni in forma scritta e richiedere un incontro con il proprio Responsabile al fine confrontarsi sulla valutazione. A seguito di ciò il Responsabile può motivatamente confermare o modificare la propria valutazione.

Art. 11 – Attivazione nuovi servizi art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.1999

1. Le risorse variabili aggiuntive di cui all’art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l’attivazione di nuovi servizi o per l’implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili), potranno essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell’Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l’esistenza di obiettivi di miglioramento o l’implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;



d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Responsabile di Area in collaborazione con il Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

2. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

3. I progetti che si intendono proporre per l'anno 2017, che verranno maggiormente dettagliati con successivo atto da parte di ciascun Responsabile nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo e, successivamente, consegnati al dipendente assegnato al progetto sono i seguenti:

PROGETTI 2017	importo	area	dipendenti coinvolti nel progetto
progetto distribuzione testi scolastici	400,00	ragioneria	BORTOLAN SANDRA
progetto postalizzazione F24 compilati IMU e TASI	600,00	ragioneria	BORTOLAN SANDRA
progetto trasporto sociale	1.000,00	segreteria	BERNO MANUELA
digitalizzazione carte di identità su software anagrafe	1.000,00	segreteria	€ 500 CISCATO LILIA € 500 BERTO KETTY
progetto esumazioni cimiteriali Motegalda	800,00	anagrafe	€ 400 CISCATO LILIA € 400 BERTO KETTY
progetto gestione impianto semaforico	1.200,00	polizia municipale	SCALCON STEFANO
progetto attivazione GPE (concessioni edilizie)	1.200,00	ufficio tecnico	DAL BELLO GIANNI
istruttoria pratiche alluvione anno 2010	1.000,00	ufficio tecnico	STECCA EMANUELA
progetto gestione rifiuti ecocentro formulari	500,00	ufficio tecnico	TOMASI MATTEO
progetto manutenzione-attivazioni luci cimiteriali	500,00	ufficio tecnico	TOSETTO CLAUDIO
progetto consegna calendario rifiuti anno 2016 + consegna questionario fusione Montegalda-Grisignano	600,00	ufficio tecnico	€ 300 TOMASI MATTEO € 300 TOSETTO CLAUDIO
progetto coordinamento LPU	200,00	ufficio tecnico	€ 100 TOMASI MATTEO € 100 TOSETTO CLAUDIO
progetto coordinamento LPU	500,00	ragioneria	FONTANA ALESSANDRO
TOTALE	9.500,00		

Art. 12 – INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)

Con deliberazione di G.C. n. 101 del 05/10/2017 è stata disposta l'integrazione delle risorse variabili del Fondo 2017, ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999 dell'importo di €934,00= finalizzata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità distinti per Aree, come descritti nel prospetto allegato A) al presente atto, e valutati nell'importo assegnato a ciascun Responsabile di Area, come di seguito riportato:

1^ AREA E 2^ AREA – “Cambio procedura informatica”- somma assegnata € 700.00

3^ AREA SERVIZI- "Realizzazione 2 postazioni pc c/o biblioteca" - somma assegnata € 234,00

L'erogazione del suddetto importo di €.934,00= è subordinata alla previa verifica da parte dell'O.V. sentiti i Responsabili di Area del conseguimento degli stessi obiettivi a consuntivo e dell'effettivo rispetto dei vincoli di spesa di personale e di bilancio previsti dalla normativa vigente.

Art. 13 - Destinazione risorse decentrate

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

Destinazione risorse	Anno 2017
Produttività art. 15, c.5	€ 9.500,00
Performance organizzativa e competenze e comportanti	€ 9.672,00
Attività accertamento ICI	€ 0,00
Progressioni economiche orizzontali già attribuite	€ 36.626,00
Progressioni economiche orizzontali 2017	€ 400,00
Indennità di maneggio valori	€ 0,00
Indennità di reperibilità	€ 0,00
Indennità di rischio	€ 720,00
Indennità di disagio	€ 0,00
Indennità di responsabilità	€ 7.500,00
Indennità di comparto	€ 6.200,00
Indennità turno	€ 0,00
Indennità art. 17, c. 2 (stato civile)	€ 900,00
Produttività ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001	€ 934,00
Totale Complessivo	72.452,00

Art. 14 – Misurazione e valutazione performance dipendenti

1. Le parti di comune accordo condividono che per il personale non Responsabile non è possibile definire fasce di merito come previsto dall'art 19 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., stante l'esiguo numero di dipendenti non Responsabili che prestano servizio nell'ente, ma che l'attribuzione selettiva del trattamento accessorio è comunque garantita sulla base di quanto previsto al precedente ART. 13, atteso che sulla base dei livelli di performance attribuiti a ciascuno, sarà compilata una graduatoria, che costituisce automaticamente una classificazione in diversi livelli.

Art. 15 -Norme di rinvio

1. 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.

Montegalda li 29 DIC. 2017

Per la parte pubblica:

avv. Giuseppe SPARACIO - Presidente Delegazione Trattante parte pubblica

dott. Remigio ALESSI – Componente Delegazione Trattante parte pubblica

Per la parte sindacale:



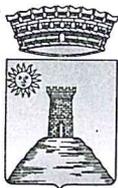
- **CAROLA PAGGIN**, Rappresentate Territoriale Organizzazione Sindacale UIL FPL
- **Renato LANARO**, Rappresentate Territoriale Organizzazione Sindacale CISL FP
- **Matteo TOMASI**, RSU Aziendale

Carla Paggin

Renato Lanaro

Matteo Tomasi

4



COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

MONTEGALDA, 19/12/2017

**OGGETTO: CONTROLLO COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO
ANNO 2017 – Art. 40 bis, comma 3 sexies - RELAZIONE TECNICO-
FINANZIARIA.**

Ancora oggi la costituzione del fondo per le risorse decentrate trova le sue regole fondamentali nell'art.31 del ccnl 22.1.2004.

Tale contratto collettivo inerente al comparto delle autonomie locali ha fissato nuove modalità di determinazione, a partire dal 2004, delle risorse destinate alla contrattazione decentrata. Le esigenze, a cui l'intesa vuole fornire adeguata risposta, sono essenzialmente quelle di semplificazione del meccanismo di calcolo regolato dai precedenti sistemi contrattuali e di evidenziazione e monitoraggio delle forme di finanziamento delle diverse indennità economiche, oltre ad una maggiore trasparenza nei meccanismi di costituzione e, soprattutto, di leggibilità del sistema di finanziamento dell'"accessorio", distinguendo l'aggregato economico di alimentazione del salario accessorio tra risorse stabili, per loro natura certe nell'entità, fisse e ricorrenti nella previsione, e risorse variabili, ontologicamente modificabili in termini di entità e di eventuali flussi compositivi. Il fondo per il trattamento accessorio (più propriamente definito come insieme di "risorse per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ai sensi dell'art.15 del ccnl 1.4.99) che nel contratto viene radicalmente ribattezzato quale aggregato delle "risorse decentrate", si articola su 2 voci:

- a) **Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, la cui previsione viene riproposta annualmente nel loro ammontare sostanzialmente immutato.**

Art.31 – comma 2 – ccnl 22.1.2004

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art.32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo, che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi.

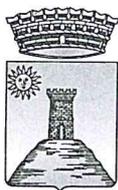
Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art.15 comma 1 lettere a, b,c,f,g,h,i,j,l comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del ccnl 1.4.99; art.4, commi 1 e 2 del ccnl 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art.15 comma 5 del ccnl 1.4.99, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

Il sistema di alimentazione delle risorse decentrate stabili viene effettuato con riferimento all'anno 2004 e, di seguito, reiterato annualmente nel valore di composizione così determinato, senza necessità alcuna di ricalcolo, bensì assumendo come dato immutabile, l'entità risultante dal primo computo delle risorse decentrate stabili relativi all'anno 2004, fatte salve, tuttavia, le deroghe espressamente previste dallo stesso sistema contrattuale e dalle norme di legge successivamente emanate (L.122/2010) Nel corso degli anni e a seguito di rinnovi contrattuali intervenuti, le risorse stabili vanno poi aumentate degli importi che ciascun CCNL individua.

CCNL 22.1.2004 – Articolo 32

1. *Le risorse decentrate previste dall'art.31 comma 2, sono incrementate dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.*





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

2. *Gli Enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0.50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina prevista dal presente articolo.*
3. *Enti locali: l'incremento percentuale dello 0.50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale è inferiore al 39% delle entrate correnti*

CCNL 9.5.2006 ART.4

1. *Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art.31 - comma 2 - del CCNL 22.1.2004, con un importo corrispondente allo 0.50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota per la dirigenza.*

CCNL 11.4.2008 ART.8

- 2 *gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art.31, comma 2, del CCNL 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0.60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.*

Il sistema di finanziamento delle risorse stabili è sviluppato nella prima parte dell'allegato A.

b) Risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità, la cui entità viene determinata, di volta in volta, con cadenza annuale.

Articolo 31 – comma 3 ccnl 22.1.2004

le risorse di cui al punto precedente sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000, art. 32, comma 6, del presente CCNL.

Tali risorse integrano le risorse decentrate stabili come sopra calcolate e sono annualmente determinate. E' evidente che le risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo.

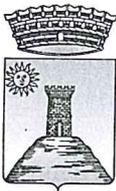
Il sistema di finanziamento delle risorse decentrate variabili è sviluppato nella seconda parte dell'allegato A.

Nell'allegato A, tanto per la determinazione della parte stabile quanto per quella variabile, sono indicati sia le fonti normative che i parametri di riferimento per il calcolo degli importi.

Ai fini della quantificazione del fondo salario accessorio, già da anni il comune di Montegalda si rifà al modello di ente locale tratteggiato dal legislatore negli ultimi anni, nonché dalla contrattazione collettiva nazionale, che contengono una sequenza di elementi di modernizzazione, tesi ad organizzare le Amministrazioni pubbliche secondo standard qualitativi di miglioramento dell'efficacia dell'operatività degli apparati burocratici.

In sostanza, le Pubbliche Amministrazioni, e tra esse il comune di Montegalda, hanno improntato le azioni rivolte ai cittadini utenti ad una logica di raggiungimento degli obiettivi, ridisegnando i





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

processi e le strutture organizzative degli enti stessi, parallelamente ad una rivisitazione delle normative contabili che disciplinano i bilanci.

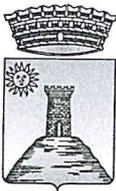
L'Amministrazione ha prestato particolare attenzione ad un affinamento delle modalità di pagamento del salario accessorio secondo una logica di raggiungimento degli obiettivi e miglioramento degli standard qualitativi di effettuazione delle prestazioni lavorative all'interno dell'ente.

Questo rinnovato assetto dell'apparato organizzativo all'indomani dell'insediamento dell'Amministrazione comunale, ha trovato formale e puntuale riscontro nel PEG che annualmente indica la via del miglioramento costante da seguire.

L'aumento qualitativo e quantitativo degli standard di attività dell'Ente conseguito è stato oggetto di attenta valutazione da parte dell'amministrazione: i risultati ottenuti sono la dimostrazione tangibile della opportunità e correttezza di utilizzo degli istituti incentivanti lo svolgimento delle attività lavorative da parte del personale dipendente previsti dal CCNL.

A tale scopo si è ritenuto doveroso utilizzare l'istituto previsto dall'art.15 comma 5 - ccnl 1.4.99, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di stanziare apposite risorse finanziarie laddove vi sia un incremento qualitativo e quantitativo delle prestazioni rese, a seguito di riorganizzazione dei servizi esistenti ovvero di attivazione di nuovi.





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

ALLEGATO A) COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Per quanto riguarda la quantificazione per l'anno 2017 delle risorse stabili, è da osservare che non è stata utilizzata alcuna discrezionalità, bensì sono stati applicati gli incrementi previsti dai CCNL succedutesi negli anni come sopra indicato.

CCNL 22.1.2004

ARTICOLO 31 COMMA 2

Le risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003, vengono riportate in un unico importo che resta confermato per gli anni successivi, fatto salvo l'applicazione di quanto previsto dall'art.9 Comma 2 bis - della L.122/2010 *(A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.)*

€39.022,00

CCNL 22.1.2004

ARTICOLO 32 COMMI 1 E 2

0.62% + 0.50% calcolato sul monte salari 2001 – da conto annuale 2001 di €192.474,19

€2.159,00

CCNL 09.05.2006

ART.4 COMMA 1

1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

€1.268,00

CCNL 11.04.2008

ART.8 COMMA 2

Gli enti locali a partire dal 31.12.2007 e a valere per il 2008 incrementano le risorse decentrate di cui all'art.32 comma 2 ccnl 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0.6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 e il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%

€1.686,00

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14- RIEQUILIBRIO P.E.O

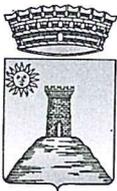
CCNL 2002-2005 E N. 1 CCNL 2008-2009

€2.515,00

ARTICOLO 14 COMMI 4

€ 90,00





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

ART.15 COMMA 5

Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica

€.18.538,00

ART.4 COMMA 2 CCNL 2000-2001

RIA relativa a personale cessato nell'anno precedente (Lotto Patrizia cessata per pensionamento a partire dal 02/04/2014)

€.785,00

DECURATAZIONE DEL FONDO PARTE FISSA

ART.9 COMMA 2-bis D.L. 78/2010

-€.4.045,00

TOTALE RISORSE STABILI € 62.018,00

E' da evidenziare come l'ultima tornata contrattuale non consenta ulteriori incrementi della parte stabile del fondo. Il CCNL 31.7.2009 infatti, nel dettare le nuove modalità di incremento, si è limitato a definire le possibili quote aggiuntive da inserire esclusivamente nella parte variabile del fondo salario accessorio.

Proseguendo l'esame della composizione del fondo per l'anno 2014, si deve spostare l'attenzione sulla sua parte variabile, scorrendo in sequenza le voci riportate nella seconda parte, si evidenziano le seguenti considerazioni:

CCNL 1.4.1999 Art.15 COMMA 5

Il comma 5 dell'art.15 consente di incrementare il fondo del trattamento accessorio nei seguenti casi:

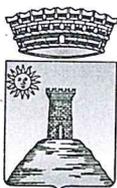
- a) **Attivazione nuovi servizi**
- b) **Accrescimento di quelli esistenti purchè correlato ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui:**
 - 1) **Non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili (dunque senza aumento del personale)**
 - 2) **Oppure comunque che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche.**

In detti casi gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.6 del d.lgs 29/93 "valutano" (cioè tengono conto ai fini della costituzione del fondo) l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Nel corso del 2017 non v'è dubbio che si sono attivati nuovi servizi ed ampliati quelli esistenti, mantenendo comunque le innovazioni già introdotte negli anni precedenti, e ciò è avvenuto senza incremento di personale ma solo attraverso l'attribuzione di maggiori funzioni e competenze alle aree dell'ente, ed in definitiva ai dipendenti, con un reale aumento delle prestazioni del personale in servizio, conseguendo economie per il Comune.

In sostanza sussistono le condizioni per applicare l'art.15 comma 5. Ciò è dimostrato in quanto il Comune ha conseguito risparmi rilevanti così come di





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

seguito esposto, ipotizzando un costo medio annuo per addetto di €. 30.932,00 pari al costo di una categoria C – posizione economica C3 – che rappresenta il valore medio del costo del personale in servizio presso il comune di Montegalda, ed un costo orario pari ad €. 20,35, che si ottiene dividendo il costo annuo per circa 1.520,00 numero che rappresenta la media delle ore annue effettivamente lavorate da un dipendente.

Tra i servizi sviluppati e da annoverare:

PROGETTO "GESTIONE ESUMAZIONI STRAORDINARIE CIMITERO DI MONTEGALDA"

Si è reso necessario procedere alle esumazioni nel campo inumazioni - settore nord-ovest presso il Cimitero del Capoluogo allo scopo di fornire nuove disponibilità di sepolture a terra.

Le tombe a terra oggetto di intervento sono state 47. Si è proceduto ad una ricognizione dei defunti (decessi di circa 40-50 anni fa) in quanto le lapidi non sempre riportavano i riferimenti anagrafici. Controlli incrociati con i registri cimiteriali - Sono state contattate le famiglie interessate alle esumazioni, risalendo ai vari gradi di parentela con ricerche lunghe e laboriose sia per i dati anagrafici che per i contatti telefonici di familiari da tempo emigrati in altri Comuni; Si è proceduto ad informare gli aventi titolo delle date programmate per i lavori; I famigliari dovevano poi decidere se i resti mortali dovessero essere collocati nelle celle ossario o nei loculi esistenti o in altra tomba a terra. L'ufficio alla fine delle operazioni cimiteriali ha predisposto i contratti cimiteriali, inviato le comunicazioni delle spese da rimborsare al comune e controllato i versamenti eseguiti.

L'operazione di rinnovo del campo di inumazioni ha permesso la creazione di nuovi spazi per future inumazioni considerando anche che i loculi esistenti nel cimitero sono esauriti per nuove tumulazioni tenuto conto che comunque il costo dell'inumazione e solo quello relativo all'operazione di scavo della buca a terra mentre il loculo ha un costo di concessione.

Le ore da dedicare dalle dipendenti Ciscato Lilia e Berto Ketty si stima siano circa 40 per un importo pari ad € 800,00.

PROGETTO DI DEMATERIALIZZAZIONE-ARCHIVIAZIONE CARTE DI IDENTITA' DA ALLEGARE AL FASCICOLO DEI RESIDENTI NEL COMUNE

L'ufficio demografico procede, al monto del rilascio della carta di identità alla scannerizzazione dei singoli cartellini per poter successivamente inserire nel fascicolo personale la foto di ciascun cittadino ed avere quindi a disposizione tutti i dati necessari per evadere in tempi brevi le richieste dei vari uffici periferici (Stazione Carabinieri, Questura ecc.) Il progetto ha riguardato anche il caricamento delle carte di identità rilasciate in anni antecedenti il 2017;

Le ore da dedicare dalle dipendenti Ciscato Lilia e Berto Ketty si stima siano circa 50 per un importo pari ad € 1.000,00.

PROGETTO GESTIONE REGISTRO CARICO/SCARICO RIFIUTI

Sempre nel 2017 l'Amministrazione Comunale ha scelto di continuare ad affidare la gestione dell'area di conferimento dei rifiuti (ecocentro) al personale interno (Tomaso Matteo) allo scopo della compilazione del registro rifiuti. Anche in considerazione della sempre più restrittiva normativa in termini ambientali, con questa impostazione il Comune intende dare maggiore garanzie al servizio. Le ore dedicare si stima siano circa 25 per un importo pari a €. 500,00





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

PROGETTO RACCOLTA PORTA A PORTA RIFIUTI DIFFERENZIATI - CONSEGNA CALENDARIO A TUTTE LE UTENZE

Nel 2017 l'amministrazione relativamente alla campagna di sensibilizzazione sulla raccolta differenziata ha stampato in collaborazione con Soraris Spa un calendario che individua i giorni di raccolta ed inoltre fornisce ai cittadini le corrette indicazioni per lo smaltimento dei rifiuti: secco, umido, multimateriali.

L'attività del progetto individuato dall'amministrazione consiste nella consegna a tutte delle famiglie del calendario evitando di utilizzare il servizio postale.

Calcolando che Poste Italiane applica la di ero 0,95 per pezzo e per un numero di consegne di circa 1.500, si è stimato una spesa di euro 1.425,00.

Il progetto individuato prevede che i due dipendenti Tomasi Matteo e Tosetto Claudio per un importo di euro 400,00 cadauno consegnino a tutte le famiglie il calendario sulla raccolta differenziata per l'anno 2018.

Tale progetto permette di evitare l'affrancatura postale per una spesa stimata in circa € 1.400,00. Anche tale progetto prevede che i due dipendenti percepiscano un importo per tale servizio di euro 300,00 cadauno.

La somma complessiva dei due progetti ammonta ad € 600,00.

PROGETTO GESTIONE IMPIANTO SEMAFORICO DI VIA ZOCCO - RILEVAZIONE SANZIONI C.D.S. PASSAGGIO CON IL ROSSO

L'unico agente di polizia municipale Scalcon Stefano gestisce l'impianto semaforico di Via Zocco dove è installato un sistema di rilevazione dei passaggi con il rosso degli automobilisti; negli anni tale impianto ha determinato la notifica di circa euro 60.000,00= di sanzioni/anno; dopo lo scatto della foto l'attività dell'agente si focalizza nel selezionare le foto valide ai fini sanzionatori la redazione del verbale e l'invio del file alla ditta Open Software che si occupa della notifica; L'attività successiva alla notifica consiste nel monitorare i pagamenti e la gestione dell'eventuale contenzioso di fronte al giudice di pace; la fase conclusiva consiste nell'iscrivere a ruolo coattivo le sanzione non versate spontaneamente.

Vi è inoltre un costante monitoraggio delle entrate che l'agente comunica all'ufficio ragioneria-tributi ai fini degli equilibri di bilancio.

Tale servizio determina un'economia di bilancio per l'amministrazione in quanto essendo presente un unico molti dei servizi sopra dettagliati in altre amministrazioni vengo esternalizzate nel nostro caso si è ritenuto di gestirle in forma diretta.

Le ore destinate per le attività di monitoraggio, gestione del contenzioso, gestione dei ruoli coattivi si stima siano circa 59 per un importo pari a €. 1.200,00=

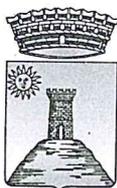
PROGETTO DISTRIBUZIONE TESTI SCOLASTICI ANNO SCOLASTICO 2017/2018

L'ufficio Ragioneria nella persona di Bortolan Sandra a attivato il servizio di COMODATO LIBRI SCOLASTICI SCUOLE ELEMENTRI E MEDIE ANNO SCOLASTICO 2017/2018 l'istituzione del presente progetto è stata finalizzata al miglioramento del benessere delle famiglie in quanto ha permesso di avere il corredo scolastico di libri ad un costo di euro 70,00/anno scolastico rispetto ad un costo di circa euro 300,00 nel caso la famiglia dovesse provvede autonomamente all'acquisto di tutti i libri.

L'attività si stima comporti un impegno di circa 7 ore alla settimana per tre settimane.

Le ore da dedicare complessivamente al progetto si stima siano circa 21 per un importo complessivo di €. 400,00=





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

PROGETTO POSTALIZZAZIONE F24 COMPITALI IMU E TASI

L'ufficio Ragioneria-Tributi ha attivato per il 2017 il SERVIZIO STAMPA/INVIO PRECALCOLI IMU E TASI ACCONTO E SALDO A TUTTI I CONTRIBUENTI. L'attività ha occupato il dipendente Bortolan Sandra. Il servizio ha permesso a tutti i contribuenti di ottenere il modello F24 per il pagamento dell'IMU e della TASI senza sostenere costi rivolgendosi ad un consulente o ad un CAF.

Tale progetto ha permesso all'Ente:

- un risparmio economico in quanto gestito internamente dall'Ufficio Tributi e non da ditte esterne specializzate;
- l'ente ha inoltre ottenuto un beneficio derivante dal fatto di avere una banca dati tributaria costantemente aggiornata che permetterà di effettuare delle attendibili proiezioni di gettito in sede di bilancio di previsione;
- con l'invio dei precalcoli inoltre si eviteranno errori di calcolo da parte dei contribuenti evitando così nel futuro l'invio di avvisi di accertamento per recuperare l'imposta non versata.

L'attività ha occupato un impegno di circa 10 ore alla settimana per tre settimane.

Le ore da dedicare complessivamente al progetto si stima siano circa 30 per un importo complessivo di € 600,00=

PROGETTO COORDINAMENTO TRASPORTO SOCIALE

L'ufficio segreteria-servizi sociali nel 2017 ha migliorato e potenziato il servizio di TRASPORTO SOCIALE l'implementazione di tale progetto ha consentito il miglioramento del benessere dei soggetti residenti ed è stata la risposta ad esigenze di mobilità delle fasce più deboli della popolazione, con particolare riferimento agli anziani e ai disabili valorizzando tra l'altro l'apporto del volontariato. Tale progetto ha permesso all'Ente un risparmio economico in quanto gestito internamente dall'Ufficio Amministrativo - Servizi Sociali e non da cooperative o associazioni esterne come in taluni Comuni. Le ore da dedicare al progetto dalla dipendente Berno Manuela si stima siano circa 49 per un importo pari a € 1.000,00 e per un numero di servizi superiore a 70.

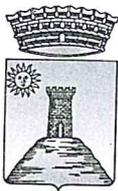
PROGETTO DI ATTIVITA' DI ISTRUTTORIA PER L'EROGAZIONE DEL FINANZIAMENTO AGEVOLATO AI SOGGETTI PRIVATI DI CUI ALLA OCDPC 385/2016 (ALLUVIONE 2010)

Relativamente ai contributi assegnati con DCM 16/06/17 a favore dei privati di cui alla OCDPC 385/2016, il Comune doveva disporre il monitoraggio e l'attivazione dell'istruttoria per l'erogazione del finanziamento. Nel corso del 2016 si è posta una particolare attenzione sulla necessità di attingere alle risorse umane a supporto operativo dei vari uffici comunali mediante richiesta all'Ufficio del Lavoro di Vicenza di personale in mobilità ai sensi del D.Lgs 468/97.

L'attività riguarda la dipendente Stecca Emanuela e consiste nel curare la predisposizione dei progetti di impiego, l'inoltro delle domande presso l'ufficio provinciale del lavoro, supporto nella selezione del personale, predisposizione documenti di gestione del personale. Il numero di persone attinte nelle liste di mobilità è stato complessivamente di sette.

Complessivamente le ore dedicate sono circa 49,00 per un importo pari ad € 1.000,00





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

PROGETTO DI GESTIONE PROGRAMMA PRATICHE EDILIZIE "GPE" UFFICIO TECNICO

L'ufficio Tecnico ha deciso di non utilizzare più il gestionale pratiche edilizie fornito dalla ditta Halley e di procedere ad attivare il software GPE distribuito gratuitamente dalla Regione del Veneto; L'attivazione del programma GPE prevede l'inserimento delle nuove pratiche edilizie lo scopo e di rendere più efficiente il servizio legato all'edilizia privata, sia nella fase di ricevimento della pratica, procedendo nella gestione ed emissione del provvedimento finale; l'utilizzo della modulistica prevista porta alla standardizzazione dei procedimenti, creando quindi una Banca dati sempre aggiornata.

Complessivamente le ore da dedicare al progetto si stima siano circa 60 per un importo par ad € 1.200,00=

PROGETTO ATTIVAZIONE/MANUTENZIONE LAMPADE VOTIVE CIMITERIALI

Sempre relativamente alla gestione dei cimiteri le attivazioni attivate dall'ufficio anagrafe prevedono l'intervento del personale operaio che esegue i nuovi allacciamenti presso i loculi e le tombe a terra inoltre la sostituzione della lampade bruciate o piccole sistemazioni elettriche nella misura di circa 30 interventi all'anno in entrambi i Cimiteri di Montegalda e Colzè.

Le ore da dedicare dal dipendente Tosetto Claudio si stima siano circa 25 per un importo par ad € 500,00.

PROGETTO COORDINAMENTO LAVORI PUBBLICA UTILITA' A SEGUITO CONVENZIONE TRA IL COMUNE DI MONTEGALDA E IL TRIBUNALE DI VICENZA PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO DI PUBBLICA UTILITA' AI SENSI DEGLI ARTT. 54 DEL D.LGS. 274/2000 E 2 DEL D.M. 26/03/2001

Premesso che a norma dell'art. 54 del D.L.vo 28 agosto 2000, n. 274, il giudice di pace può applicare, su richiesta dell'imputato la pena del lavoro di pubblica utilità, consistente nella prestazione di attività non retribuita in favore della collettività da svolgere presso lo Stato, le Regioni, le Provincie, i Comuni o presso enti o organizzazioni di assistenza sociale e di volontariato;

Considerato che analoga possibilità è prevista per coloro i quali siano stati condannati per la contravvenzione di cui all'art. 186 C.d.S., con destinazione preferibilmente a settori della sicurezza ed educazione stradale;

Preso atto che l'art. 2, comma 1, del decreto ministeriale 26 marzo 2001, emanato a norma dell'art. 54, comma 6, del citato Decreto legislativo, stabilisce che l'attività non retribuita in favore della collettività è svolta sulla base di convenzioni da stipulare con il Ministero della Giustizia, o su delega di quest'ultimo, con il Presidente del Tribunale nel cui circondario sono presenti le amministrazioni, gli enti o le organizzazioni indicate nell'art. 1, comma 1, del citato decreto ministeriale, presso i quali può essere svolto il lavoro di pubblica utilità;

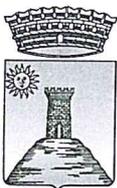
Vista la nota del Tribunale di Vicenza con la quale veniva trasmesso lo schema di convenzione di cui sopra per lo svolgimento del lavoro di pubblica utilità ai sensi della normativa sopra citata;

Vista la delibera di C.C. 5/2011 con la quale si adeguava lo schema di convenzione di cui sopra,

Successivamente con delibera di Giunta Comunale n. 57 del 31/03/2016 il Comune di Montegalda ha approvato lo schema di convenzione che successivamente è stata firmata.

Il progetto coinvolge:





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

- i due dipendenti operai del Comune Tomasi Matteo e Tosetto Claudio e consiste nel coordinamento dei lavoratori LUP da coinvolgere nei lavori di manutenzione del territorio.

Le ore da dedicare al progetto dai dipendenti Tosetto Claudio e Tomasi Matteo si stima siano circa 10 per un importo pari ad € 200,00.

- il dipendente istruttore amministrativo Fontana Alessandro e consiste nelle pratiche amministrative da istruire con il Tribunale nell'attivazione dei singoli lavoratori LUP e successivamente nell'attività di coordinamento con i dipendenti Tosetto Claudio e Tomasi Matteo; Le ore da dedicare si stima siano circa 25 per un importo pari ad € 500,00.

TOTALE ART. 15 COMMA 5 CCNL 01/04/1999

€9.500,00

CCNL 1.4.1999 CCNL 1998-2001 Art.15 COMMA 2

Con deliberazione di G.C. n. 101, del 05/10/17 è stata disposta l'integrazione delle risorse variabili del Fondo 2017 ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999 dell'importo di € 934,00= finalizzata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità disinti per Aree, come sotto descritti:

PROGETTO "CAMBIO PROCEDURA INFORMATICA UFFICIO TRIBUTI(IMU-TASI-TARI)

Il progetto consiste in

- conversione della banche dati attuali IMU, TASI, TARES
- attivazione del nuovo gestionale interno
- attivazione del portale del contribuente con nuove funzionalità di interrogazione, stampa delle posizioni IMU, TASI TARES

Il nuovo gestionale dei tributi comunali essendo un nuovo software nativo web permetterà all'ufficio tributi un più veloce ciclo della gestione di tributi IMU, TASI, TARI a partire dal caricamento delle nuove posizioni, dalla variazione delle posizioni esistenti dal caricamento dei versamenti ed infine del controllo del versato e dalla generazione degli avvisi di accertamento per il recupero dell'imposta non versata;

L'applicativo verrà inoltre aperto a tutti i contribuenti attraverso l'invio di una user password. L'accesso all'applicativo permetterà l'interrogazione della propria posizione e la generazione dei calcoli di IMU, TASI, TARI.

I dipendenti potenziali da coinvolgere nel progetto sono i seguenti: Fontana Alessandro, Bortolan Sandra, Berto Ketty.

Le ore da dedicare al progetto si stima siano circa 35 per un importo pari ad € 700,00.

PROGETTO DI ATTIVAZIONE PRESSO LA BIBLIOTECA COMUNALE DI N. 2 POSTAZIONI DI CONSULTAZIONE CON PC

Il progetto consiste nell'attivazione di n. 2 postazioni pc + stampante in modo da permettere ai vari utenti della biblioteca di utilizzare tali pc per lavori di ricerca, costruzione di documenti e relativa stampa

L'attività consiste in:

- recupero di pc dismessi dagli uffici comunali
- formattazione del disco rigido e caricamento delle licenze office





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

istituzione di un registro che permetta la tracciabilità degli utilizzatori dell'attrezzatura informatica;

Con la realizzazione del presente progetto viene attivato, senza costi per l'Amministrazione Comunale, un servizio richiesto da cittadini che non dispongono di un pc.

Le ore da dedicare dalla dipendente Stecca Emanuela si stima siano circa 12 per un importo pari ad € 234,00.

TOTALE ART. 15 COMMA 2 CCNL 01/04/1999

€.934,00

TOTALE RISORSE VARIABILI € 10.434,00

TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI € 72.452,00





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

ALLEGATO B) DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 42.826,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 6.200,00
Progressioni orizzontali	€ 36.626,00
Totale	€ 42.826,00

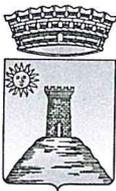
Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per:

€ 29.626,00, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno, rischio disagio (operai, Tosetto Claudio € 360,00 , Tomasi Matteo € 360,00)	€ 720,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) DAL BELLO GIANNI	€ 2.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) DAL BERNO MANUELA	€ 2.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) CISCATO LILIA	€ 2.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) BORTOLAN SANDRA	€ 1.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) CISCATO LILIA	€ 300,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) BERTO KETY	€ 300,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) SCALCON STEFANO	€ 300,00
Produttività art. 15, comma 2 CCNL 1998-2001	€ 934,00
Progetti obiettivo specifici (art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999)	€ 9.500,00
N. 1 progressione orizzontale	€ 400,00
Performance (art. 17 comma 2, 13 let. A CCNL 01/04/1999)	€ 9.672,00
Totale	€ 29.626,00





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

Sezione III - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

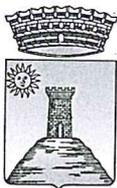
Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto	€ 72.452,00
Totale	€ 72.452,00

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a € 62.018,00 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 42.826,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

ALLEGATO C) SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo certificato del 2016 - Vedi tabella riportata in Allegato 1)

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2017 - Vedi tabella riportata in Allegato 1)





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

ALLEGATO D) Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in nei seguenti capitoli di spesa:

- cap.384 (Fondo salario accessorio personale dipendente);
- cap. 388 (Contributi su salario accessorio personale dipendente);
- cap. 395 (Irap su salario accessorio personale dipendente);

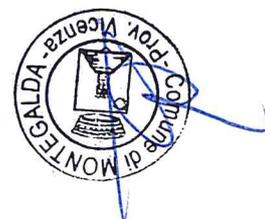
quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

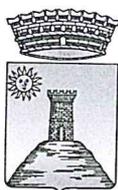
Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

- È stata applicata, separatamente per risorse stabili e risorse variabili la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio (confrontando la semisomma tra il personale presente al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno 2014 con quella dell'anno 2014. La riduzione è stata di € 4.045,00=

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 34 del 01/06/2017 e successivamente con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 69 del 17/10/2017 è impegnato nei seguenti capitoli di spesa:





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

Descrizione	Importo	Importo	CAPITOLI IMPEGNI SUB. IMPEGNI
Indennità di turno, rischio disagio (operai, Tosetto Claudio € 360,00, Tomasi Matteo € 360,00)		€ 720,00	Capitolo 660 impegno 32/2017 Capitolo 825 Impegno 33/2017
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) DAL BELLO GIANNI € 2.000,00, BERNO MANUELA € 2.000,00, CISCATO LILIA € 2.000,00, BORTOLAN SANDRA € 1.500,00	€ 7.500,00		CAPITOLO 384 IMPEGNO 237/2017 SUB.4/2017
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) CISCATO LILIA		€ 300,00	Capitolo 355 impegno 27/2017
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) BERTO KETY		€ 300,00	Capitolo 355 impegno 28/2017
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) SCALCON STEFANO		€ 300,00	Capitolo 420 Impegno 34/2017
Produttività art. 15, comma 2 CCNL 1998-2001	€ 934,00		CAPITOLO 384 IMPEGNO 237/2017 SUB. 4/2017
Progetti obiettivo specifici (art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999)	€ 9.500,00		CAPITOLO 384 IMPEGNO 237/2017 SUB. 1/2017
N. 1 progressione orizzontale	€ 400,00		CAPITOLO 384 IMPEGNO 237/2017 SUB. 3/2017
Performance (art. 17 comma 2, 13 let. A CCNL 01/04/1999)	€ 9.672,00		CAPITOLO 384 IMPEGNO 237/2017 SUB. 2/2017
Totale	€ 28.006,00	€ 1.620,00	



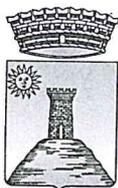


COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

Descrizione	Importo	Importo	CAPITOLI IMPEGNI SUB. IMPEGNI
Contributi (23,80%) su Indennità di turno, rischio disagio (operai; Tosetto Claudio € 360,00 , Tomasi Matteo € 360,00)		€ 171,36	Capitolo 670 Impegno 40,50/2017 Capitolo 825 Impegno 33/2017
Contributi (23,80%) su su Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) DAL BELLO GIANNI € 2.000,00, BERNO MANUELA € 2.000,00, CISCATO LILIA € 2.000,00, BORTOLAN SANDRA € 1.500,00	€ 1.785,00		CAPITOLO 388 IMPEGNO 461/2017 SUB.1/2017
Contributi (23,80%) su Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) CISCATO LILIA		€ 71,40	Capitolo 356 Impegno 38,48/2017
Contributi (23,80%) su Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) BERTO KETY		€ 71,40	Capitolo 356 Impegno 38,48/2017
Contributi su Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) SCALCON STEFANO		€ 71,40	Capitolo 430 Impegno 42,51/2017
Contributi (23,80%) su Produttività art. 15, comma 2 CCNL 1998-2001	€ 222,29		CAPITOLO 388 IMPEGNO 461/2017 SUB. 2/2017
Contributi (23,80%) su Progetti obiettivo specifici (art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999)	€ 2.261,00		CAPITOLO 388 IMPEGNO 461/2017 SUB. 3/2017
Contributi (23,80%) su N. 1 progressione orizzontale	€ 95,20		CAPITOLO 388 IMPEGNO 461/2017 SUB. 4/2017
Contributi (23,80%) su Performance (art. 17 comma 2, 13 let. A CCNL 01/04/1999)	€ 2.301,94		CAPITOLO 388 IMPEGNO 461/2017 SUB. 5/2017
Totale	€ 6.665,43	€ 385,56	



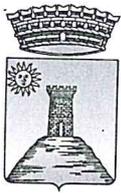


COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

Descrizione	Importo	Impegno	CAPITOLI IMPEGNI SUB. IMPEGNI
IRAP (8,50%) su Indennità di turno, rischio disagio (operai:, Tosetto Claudio € 360,00 , Tomasi Matteo € 360,00)		€ 61,20	
IRAP (8,50%) su Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) DAL BELLO GIANNI € 2.000,00, BERNO MANUELA € 2.000,00, CISCATO LILIA € 2.000,00, BORTOLAN SANDRA € 1.500,00	€ 637,50		CAPITOLO 395 IMPEGNO 239/2017 SUB.1/2017
IRAP (8,50%) su Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) CISCATO LILIA		€ 25,50	
IRAP (8,50%) su indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) BERTO KETY		€ 25,50	
IRAP (8,50%) su Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) SCALCON STEFANO		€ 25,50	
IRAP (8,50%) su Produttività art. 15, comma 2 CCNL 1998-2001	€ 79,39		CAPITOLO 395 IMPEGNO 239/2017 SUB. 2/2017
IRAP (8,50%) su Progetti obiettivo specifici (art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999)	€ 807,50		CAPITOLO 395 IMPEGNO 239/2017 SUB. 3/2017
IRAP (8,50%) su N. 1 progressione orizzontale	€ 34,00		CAPITOLO 395 IMPEGNO 239/2017 SUB. 4/2017
IRAP (8,50%) su Performance (art. 17 comma 2, 13 let. A CCNL 01/04/1999)	€ 822,12		CAPITOLO 395 IMPEGNO 239/2017 SUB. 5/2017
Totale	€2.380,51	€ 137,70	





COMUNE DI MONTEGALDA

Provincia di Vicenza
Area Ragioneria - Tributi

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

IL RESPONSABILE AREA CONTABILE

Remigio Alessi



ALLEGATO 1



Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ⁽¹⁾

DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	39.022,00	39.022,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	2.159,00	2.159,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.268,00	1.268,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	1.686,00	1.686,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 e N.1 CCNL 2008-09)	2.515,00	2.515,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	90,00	90,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	18.538,00	18.538,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	785,00	785,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	4.045,00	4.045,00
TOTALE RISORSE STABILI	62.018,00	62.018,00

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	1.434	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	9.000	9.500
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	934
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	10.434	10.434

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILE	10.434	10.434
TOTALE ⁽⁷⁾	72.452	72.452
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO ⁽⁷⁾	72.452	72.452



Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	5.951	6.200,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	36.886	36.626,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ		
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	720	720,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI		
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	43.557	43.546,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	338	400,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	0,00
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	8.400	8.400,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.		0,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	9.723	9.672,00
PROGETTI OBIETTIVO SPECIFICI (ART. 15 COMMA 2, CCNL 01/04/99)	1.434	934,00
PROGETTI OBIETTIVO SPECIFICI (ART. 15 COMMA 5, CCNL 01/04/99)	9.000	9.500,00
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	28.895	28.906,00
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	0,00
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-	0,00
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-	0,00
TOTALE RISORSE DESTINATE	72.452	72.452,00



aran

Agenzia per la
Rappresentanza Negoziata
delle pubbliche
amministrazioni



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **04 gennaio 2018 18:24:11**

Registrazione ID **3065228**

Amministrazione/Ente: **COMUNE DI MONTEGALDA**

Responsabile del procedimento: **REMIGIO ALESSI**

Data di sottoscrizione: **29 dicembre 2017**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **solo economico**

Periodo di vigenza: **dal 2017 al 2017**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **2**

Firmato da RSU: **SI**

Nome e file contratto integrativo: **CONTRATTO 2017.pdf Dimensione: 3.160.088 KB**

Nome e file relazione tecnica: **RELAZIONE TECNICA.pdf Dimensione: 5.065.049 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **RELAZIONE ILLUSTRATIVA.pdf Dimensione: 5.065.049 KB**

Note: