

COMUNE DI MONTEGALDA
PROVINCIA DI VICENZA

CONTRATTO DEFINITIVO

**COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL
 FONDO PER L'ANNO 2018**

L'anno Duemiladiciotto, il giorno 31 del mese di dicembre alle ore 09.00 presso la sede municipale del Comune di Montegalda, regolarmente convocata, ha avuto luogo la riunione tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 così formate in base alla deliberazione di Giunta Comunale n.147 del 29/11/2018:

1) per la parte datoriale pubblica:

- Sparacio Avv. Giuseppe, Segretario Comunale, Presidente;
- Alessi Remigio, Responsabile Servizio Finanziario, 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 - Marostegan Rosanna
- OO.SS. Territoriale CISL FP - Lanaro Renato
- R.S.U. Aziendale - Tomasi Matteo

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

Premessa

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2017 hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nel contratto nazionale sottoscritto in data 29/12/2017.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di febbraio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
4. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Articolo 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'ente ed ha per oggetto la definizione, per



l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo dell'Ente sottoscritto in data 29/12/2017 .

Articolo 2 - Quantificazione delle risorse disponibili

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è stata effettuata con determinazione n. 70 del 17/11/2018, in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) e potrà essere adeguata ad altri vincoli che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è stato quantificato per l'anno 2018 in € 73.275,14=

Articolo 3 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Con il presente contratto, le parti concordano che per il solo anno 2018, in virtù della clausola di ultra attività del contratto integrativo decentrato anno 2017, le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per il finanziamento di istituti contrattuali che favoriscano il miglioramento organizzativo nei vari settori dell'Ente (servizio turnato – indennità di rischio/disagio, indennità per specifiche responsabilità e/o funzioni – indennità maneggio valori – indennità di reperibilità) in attesa della definizione del nuovo contratto decentrato, rimangono quelle previste nel CCI del 2017.

1. Per il solo anno 2018 rimangono confermate le indennità per specifiche responsabilità in corso, attribuite con i decreti dei Responsabili di Servizio.

Articolo 4 – Risorse art. 67, comma 5

1. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67 comma 5 lett b CCNL 21/05/2018 (per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti dal piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione) € 9.500,00.

2. I progetti che si intendono proporre per l'anno 2018, da assegnare ai dipendenti, sono i seguenti:

AREA AFFARI GENERALI: SOMME A DISPOSIZIONE: € 3.000,00

1- PROGETTO AVVISO RILASCIO CARTA D'IDENTITA' ELETTRONICA	€ 1.000,00
2- PROGETTO GESTIONE INIZIATIVE A FAVORE DEGLI ANZIANI	€ 500,00
3 - ATTIVAZIONE SPORTELLI WEB SERVIZIO ASS. SOC. E ASS.DOM.	€ 1.500,00

AREA CONTABILE-POLIZIA LOCALE: SOMME A DISPOSIZIONE: € 3.000,00

1- PROGETTO POSTALIZZAZIONE IMU E TASI 2018	€ 500,00
2 – PROG. COMODATO LIBRI ANNO SCOL 2018/2019 + TABLET	€ 500,00
3 – PROGETTO GESTIONE IMPIANTO SEMAFORICO	€ 800,00
4 - PROGETTO PATTUGLIE SERALI	€
500,00	
5 - PROGETTO COLLEGAMENTO BANCA DATI TRIBUTI CON SIT	€
€ 700,00	

AREA TECNICA: SOMME A DISPOSIZIONE: € 3.500,00

2



1- PROG CONSEGNA CALENDARI RACCOLTA DIFFERENZIATA	€ 600,00
2- PROGETTO GESTIONE E COORDINAMENTO LAVORATORI LPU	€ 1.300,00
3- AGGIORNAMENTO SIT	€ 600,00
4 - PROGETTO SEGNALETICA SEDE MUNICIPALE	€ 1.000,00

Articolo 5 – Ripartizione e modalità corresponsione incentivi funzioni tecniche

1. 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 30/03/2017, 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%	20%
Verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	10%	20%
Ufficio Responsabile unico di procedimento	55%	20%
Ufficio Direzione dei lavori	20%	20%
Collaudo tecnico-amministrativo	5%	20%
Collaudo statico	5%	20%
Totale	100%	



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%	20%
Responsabile unico di procedimento	45%	20%
Direzione dell'esecuzione	25%	20%
Verifica di conformità	15%	20%
Totale	100%	

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

2. 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.

3. 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.

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

5. 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.

Articolo 6 – Progressioni orizzontali

1. Non sono previste per l'anno 2018 progressioni orizzontali.

Articolo 7 – Performance organizzativa/individuale

1. Viene stanziata per la performance organizzativa – competenze e capacità comportamenti la somma complessiva pari ad Euro 18.520,66 di cui euro 12.964,62 finanziata dalla parte stabile del fondo ed Euro 5.556,04 come previsto dall'art. 68, c. 3, del nuovo contratto;

4

2. La maggiorazione del premio individuale viene fissato al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente; tale maggiorazione è limitata al 20% del personale, con arrotondamento per difetto.

Articolo 8 – Misurazione e valutazione performance dipendenti

1. 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, nelle schede di valutazione allegate sub “D” ed “E” allo stesso e sulla base di quanto previsto dal presente accordo.

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

a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di appartenenza, collegati agli obiettivi di area e/o agli eventuali progetti-obiettivo finanziati con le risorse previste dall’art. 67, comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 (cd. obiettivi di performance), ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva - 1^ SEZIONE – ambito organizzativo di diretta responsabilità (performance di Area) – 60%;

b) ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate che sono sintetizzati nella scheda sub “D” in appendice al “Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance” - e precisamente:

- ✓ precisione e qualità;
- ✓ adattamento operativo;
- ✓ orientamento all’utenza e collaborazione;
- ✓ flessibilità e organizzazione.

3. La performance relativa alla 1^ SEZIONE di valutazione, che ripartisce tra tutti i dipendenti la somma totale di € 9.500,00 sulla base dei progetti obiettivo indicati al precedente ART. 4, viene assegnata da ciascun Responsabile di Area sulla base del grado di raggiungimento dei progetti obiettivo assegnati alla sua Area.

4. La valutazione della 1^ e della 3^ SEZIONE, avviene mediante un giudizio espresso numericamente da parte del Responsabile di Area compilando le schede “D” ed “E” allegate al citato “Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance”, corrispondente al seguente punteggio:

punti 0/1 = inadeguato, quando non è stata avviata alcuna azione significativa tesa al raggiungimento dell’obiettivo;

punti 2/3 = parzialmente adeguato, quando sono state avviate le azioni necessarie al conseguimento dell’obiettivo senza però determinare un risultato apprezzabile o misurabile;

punti 4/5 = adeguato, qualora sono state intraprese azioni necessarie che hanno determinato solo un risultato parziale;

punti 6/7 = più che adeguato, nell’ipotesi in cui l’obiettivo è stato raggiunto, ma non ha completamente soddisfatto tutte le finalità attese;

punti 8/9 = ottimo, se l’obiettivo è stato raggiunto, ma non ha completamente soddisfatto tutte le attese per cause esogene.

punti 10 = eccellente, se l’obiettivo è stato raggiunto soddisfacendo a pieno il valore atteso.

5. Il Responsabile di Area, in qualità di organo di valutazione al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati ed esprimere un giudizio obiettivo e realistico sulla performance individuale del dipendente non titolare di posizione organizzativa, potrà decidere di ridurre il punteggio finale ottenuto, anche tenendo conto dei seguenti elementi:

- ✓ del grado di soddisfazione dell’utenza;
- ✓ dei report scaturenti dai controlli interni e dal controllo di gestione;
- ✓ dei risultati delle eventuali verifiche del nucleo ispettivo;
- ✓ del mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti (ove possibile);
- ✓ degli eventuali procedimenti disciplinari irrogati;
- ✓ di ogni altro elemento utile;



5

6. La valutazione finale dei dipendenti viene comunicata dal Responsabile di Area al dipendente valutato e, in caso di mancata condivisione, quest'ultimo può presentare a lui, 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 Responsabile decide in maniera definitiva sentito il Segretario Generale.

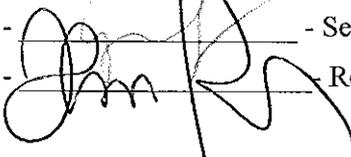
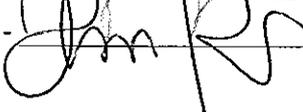
Articolo 9 – Destinazione risorse decentrate

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

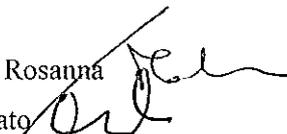
Destinazione fondi per la contrattazione integrativa ANNO 2018 (art. 68 CCNL 21-5-2018)	
DESCRIZIONE	IMPORTI
Fondo unico per le risorse decentrate Destinazioni erogate a valere su risorse fisse	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	5.973,27
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	30.261,21
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E COMPETENZE E COMPORTAMENTI	18.520,66
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO DI RIF.TO	
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	8.300,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO, REPERIBILITÀ, ECC.	720,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DLGS. 50/16)	
INCENTIVO PROG.NE AD ES.TO (ART. 92CC5-6 D.LGS. 163/06)	
INCENTIVI REC. EV. ICI (L662/92, D.LGS.446/97)	
INCENTIVI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14/9/2000)	
OBIETTIVI PIANO PERFORMANCE ART. 67 C. 5 LETT. B) (ex ART. 15 COMMA 5 CCNL 1998-01)	9.500,00
OBIETTIVI PIANO PERFORMANCE ART. 67 C. 5 LETT. B) (ex ART. 15 COMMA 5 CCNL 1998-01) - ART. 56 QUATER CCNL 2018 - PROVENTI CODICE STRADA (ART. 208)	
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI - ISTAT CENSIMENTO	
Totale DESTINAZIONI:	€ 73.275,14

LE PARTI, DATA LETTURA DELLA PREINTESA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DICHIARANO DI APPROVARLA E SOTTOSCRIVERLA.

La delegazione di parte pubblica:

-  - Segretario Comunale Sparacio Avv. Giuseppe
-  - Responsabile del Servizio Finanziario Alessi Remigio

Le rappresentanze sindacali:

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



31 DIC, 2018

NOTA A VERBALE CISL FP

LA SCRIVENTE ORGANIZZA EROGA SOTTOSCRIVE IL PRESENTI CCD
 PUR RILEVANDO CHE LA CONVOCAZIONE È AVVENUTA IN DATA
 11/01/2019 CONCORDATA TRA LE PARTI. 