

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2022
PARTE ECONOMICA****VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE**

In data 26 ottobre 2022 presso il Municipio di Bevilacqua ha avuto luogo l'incontro tra:

- **Delegazione Trattante di Parte Pubblica:**

- dr. Massimo Di Marco - Segretario Comunale
- rag. Maria Luisa Vicentini - Resp. Area contabile

- **Delegazione Trattante di Parte Sindacale:**

- geom. Magosso Cinzia - R.S.U. Aziendale

Federazioni Sindacali Territoriali

- Sig. Maurizio Olivato
- CISL-FPS Verona
CGIL FPS
UIL FPL
CSA REGIONI AUTON.LOCALI

Premesso che:

- con D.G.C. n. 76 del 04/10/2022, è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo, delle risorse umane e per la produttività anno 2022 (art. 67 del CCNL 21/05/2018);
- in data 18/10/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte economica, per l'anno 2022;
- in data 21/10/2022, prot. ns. atti 6897, è pervenuto parere favorevole da parte del Revisore del Conto;
- con D.G.C. n. 82 del 25/10/2022 è stato autorizzato il Segretario Comunale, quale Presidente della commissione trattante, alla sottoscrizione definitiva dello stesso contratto;

Ciò premesso,

le parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito (C.I.D.) parte economica anno 2022, nel testo che si allega alla presente.

per la delegazione Trattante di Parte Pubblica:

dr. Massimo Di Marco - Segretario comunale

rag. Maria Luisa Vicentini - Resp. Area Amm. Contabile

per la delegazione trattante di parte sindacale R.S.U.:

geom. Cinzia Magosso - rappresentante R.S.U.

Per le Federazioni Sindacali Territoriali.

Sig. Maurizio Olivato - CISL-FP Verona

Rappr. Territoriale FP CGIL

Rappr. territoriale UIL FPL

Rappr. Territoriale CSA Regioni e Autonomie locali

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PARTE ECONOMICA ANNO 2022

1. Premessa.

Il CCNL sottoscritto in data 21/05/2018, concernente il triennio normativo 2016-2018, è l'ultimo contratto che regola la **parte normativa** e la **parte economica** del comparto Regioni ed Autonomie Locali.

L'ultimo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa, triennio 2018-2020, è stato sottoscritto il 27.12.2018.

2. Efficacia e modalità.

Il contratto decentrato è attuato dall'Amministrazione susseguentemente alla stipula, che s'intende avvenuta dopo che sia firmato:

- ⇒ dalla R.S.U.;
- ⇒ dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- ⇒ dai rappresentanti della delegazione trattante di parte pubblica;

e che la stessa ipotesi, definita dalla delegazione trattante, sia inviata entro 5 giorni all'organo di revisione con apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

In caso di rilievi da parte di tale organo la trattativa riprende entro 5 giorni.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la G.C. autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto che s'intende, pertanto, stipulato.

Il contratto integrativo decentrato è trasmesso, quindi, all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

Fino alla stipula di un nuovo accordo i singoli istituti resteranno in vigore.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 67, commi 8, 9, 10, 11 e 12 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133/2008, nonché dalla circolare n. 1 in data 20/01/2009 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prot. n. 0004133, dovranno essere trasmesse alla Corte dei Conti, tramite il Ministero dell'Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dall'organo di controllo interno. Ai sensi delle medesime disposizioni l'Amministrazione provvederà altresì a pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, la documentazione trasmessa all'organo di controllo, ovvero il testo dell'accordo integrativo sottoscritto (annuale e triennale), nonché le specifiche schede informative 2 e tab. 15 del Conto annuale del personale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini.



3. Costituzione del fondo.

La costituzione del fondo per il 2022 è stata definita con D.G.C. n. 76 del 04.10.2022 ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, di cui la parte sindacale prende atto.

Il totale generale delle risorse decentrate 2022 risulta pari ad Euro 24.962,41 di cui Euro 16.257,09 di risorse stabili ed Euro 8.705,32 per risorse variabili che comprendono il compenso incentivante per il recupero ICI, il compenso per l'attività amministrativa svolta dal personale dell'ufficio demografico per la celebrazione di matrimoni e per la costituzione di unioni civili, il compenso destinato al personale dell'ufficio tecnico ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs 50/2016 e il compenso al personale che ha eseguito le operazioni del censimento.

4. a) Compenso per attività di controllo ICI (ex art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 01/04/1999 ed ex art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001).

Il fondo previsto per l'attività di cui al presente articolo è destinato al personale dipendente che svolge attività presso l'ufficio tributi del Comune nonché del personale di altri uffici, la cui partecipazione si renda necessaria in base a specifiche professionalità.

L'importo previsto per il personale di questo Comune, per l'anno 2022, è pari ad **Euro 329,00=**, (risorsa variabili di cui al precedente punto 3).

La corresponsione di tale importo deve avvenire sulla base dei criteri approvati con D.G.C. n. 85 del 23/12/2015.

4. b) Compenso attività derivanti dall'applicazione dell'art. 43 Legge n. 449/1997 (art. 67, comma, 3 lett. a) CCNL 21/05/2018 – art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 05/10/2001)

Il compenso destinato al personale dell'ufficio demografico, di cui all'art. 8 del regolamento per la celebrazione dei matrimoni e per la costituzione delle unioni civili, approvato con D.C.C. n. 14 del 27/05/2020, è quantificato per l'anno 2022 in via presuntiva in **Euro 3.862,80=** (risorse variabili di cui al precedente punto 3). L'importo previsto è quantificato per presunti 22 matrimoni annui, che sarà ricalcolato a consuntivo e liquidato in base alle entrate provenienti dal numero dei matrimoni effettivi celebrati nell'anno 2022.

4. c) Compenso incentivi per funzioni tecniche (art. 67, comma, 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 – art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016).

Il fondo previsto per l'attività di cui al presente articolo è destinato al personale dipendente del Comune di Bevilacqua, al personale individuato nella convenzione sottoscritta con il comune di Terrazzo in data 27/06/2019, nonché al personale dell'ufficio tecnico dell'Unione dei Comuni dall'Adige al Fratta per le opere gestite dallo stesso personale nel periodo in cui la funzione era stata trasferita all'Unione stessa (dal 2015 fino al 30/06/2019).

Con D.G.C. n. 73 del 22/10/2020 sono stati approvati gli indirizzi per la definizione dei criteri per la distribuzione del fondo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

I criteri individuati nella D.G.C. n. 73 del 22/10/2020 (art. 8 dello schema di regolamento) sono stati approvati dalla delegazione trattante in data 31/10/2020 in occasione della sottoscrizione definitiva del CCDI (parte economica) anno 2020.

Si precisa che le somme del fondo per le funzioni tecniche trovano imputazione nei codici di bilancio delle rispettive opere pubbliche.



CISL FP



Nel 2022 sono previste somme da liquidare per un importo complessivo pari a Euro 4.416,84.

5. Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate (art. 70-bis CCNL 21/05/2018).

Non viene erogata alcuna indennità per attività disagiate (art. 70-bis, art. 1, lett. a) CCNL 21/05/2018)

Non viene erogata alcuna indennità per attività esposte a rischi (art. 70-bis, art. 1, lett. b) CCNL 21/05/2018)

6. Indennità maneggio valori (art. 70-bis CCNL 21/05/2018).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità annua proporzionata ai valori di cassa maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 10 CCDI 27/12/2018) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- per valori di cassa maneggiati fino ad un valore medio mensile di Euro 99,99: nessuna indennità;
- per valori di cassa maneggiati fino ad un valore medio mensile superiore a euro 100,00: Euro 1,00 giornaliera;

Per il 2022 risulta beneficiaria la dipendente Falchetto Tamara nominata agente contabile con D.G.C. n. 28 del 27/02/2008.

In via presuntiva l'importo viene quantificato in € 100,00. L'indennità viene determinata a consuntivo secondo le risultanze delle presenze in servizio rilevate.

7. Compenso per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità. (art. 70-quinquies CCNL 21/08/2018).

L'esercizio di specifiche responsabilità affidate al personale di cat. C che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt. da 13 a 14 del CCNL 21/05/2018, viene definito annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Per il 2022, vengono individuati i responsabili di procedimento nominati con determinazione n. 108 del 04/08/2022 pari a n. 2 dipendenti.

Le parti concordano di stabilire per l'anno 2022 l'importo di € 1.432,65 per i procedimenti dell'area demografica e l'importo di € 641,67 per i procedimenti dell'area tecnica.

L'importo previsto per il 2022 è quantificato, per la presente voce, in **Euro 2.074,32=** applicato a n. 2 dipendenti.

8. Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe (art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018).

CISL FP

L'esercizio di specifiche responsabilità affidate al personale delle cat. B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe stabilite dalla legge, viene compensato con una indennità il cui importo viene definito annualmente in sede di contrattazione decentrata.

L'importo previsto, per la presente voce, per il personale di questo Comune per il 2022 è pari a **Euro 300,00**.

9. Previsione della corresponsione delle indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)

La Giunta comunale non ha disposto l'istituzione dell'area di pronto intervento, e dunque nulla è dovuto per la presente voce.

10. Progressione economica all'interno delle categorie (art. 16 CCNL 21/05/2018 – art. 13 C.D.I. 2018-2020).

Nell'anno 2022 non sono previste progressioni economiche orizzontali.

11. Ripartizione delle restanti risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68, comma 2, CCNL 21/05/2018

Le restanti risorse disponibili, pari ad **Euro 6.666,12=**, vengono destinate come segue:

- a. compensi per attività di controllo ICI di cui al precedente punto 4. a) **Euro 329,00=;**
- b. compensi per specifiche disposizioni di legge – compensi per attività amministrativa legata alla celebrazione dei matrimoni/unioni civili di cui al precedente punto 4. b) **Euro 3.862,80=;**
- c. maneggio valori, di cui al precedente punto 6, **Euro 100,00=** presunti (l'eventuale somma in più o meno determinata a consuntivo andrà sommata o detratta dall'importo destinato alla performance)
- d. indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, di cui al precedente punto 7, **Euro 2.074,32=;**
- e. il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe, di cui al precedente punto 8, **Euro 300,00=;**

Rimangono a disposizione **Euro 571,18** da ripartire in virtù di quanto disposto dal C.C.D.I. e dall'art. 2, comma 5, del regolamento sulla valutazione della performance che riguarderà l'apporto quali-quantitativo dei dipendenti rispetto agli obiettivi assegnati.

allegato 1 - costituzione del fondo produttività anno 2022

allegato 2 - scheda di valutazione



CICLFP



Parte obiettivi

Allegato 2

VALUTAZIONE RISULTATI						
OBIETTIVI		VALUTAZIONE				PUNTEGGIO a riportare
Numero	Descrizione	Non Raggiunto	Raggiunto parzialmente	Raggiunto quasi completamente	Raggiunto in pieno	
		Punti 1	Punti 2	Punti 3	Punti 4	
Obiettivo 1						
Obiettivo 2						
Obiettivo 3						
Obiettivo 4						
TOTALE AREA RISULTATI (1)						
MEDIA AREA RISULTATI (2)						
MEDIA AREA RISULTATI PONDERATA (3)						
VALUTAZIONE FINALE AREA OBIETTIVI (4) (arrotondata)						

(1) Somma dei punteggi a riportare

(2) Totale area risultati / numero obiettivi

(3) Media ponderata area risultati : moltiplicato 70% posizioni organizzative – 30% altri dipendenti

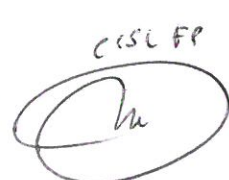
(4) Arrotondamento < *,49 arrotondato per difetto ; > *,49 arrotondato per eccesso

Andamento rispetto agli anni precedenti	
In miglioramento	
Stabile	
In peggioramento	
Osservazioni del valutato	Osservazioni del valutatore

Data

Il valutato

Il valutatore



Parte competenze

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE						
AREA DI VALUTAZIONE		FREQUENZA RISCONTRATA				PUNTEGGIO a riportare
		<i>Mai</i> (Punti 1)	<i>Raramente</i> (Punti 2)	<i>Frequentemente</i> (Punti 3)	<i>Sempre</i> (Punti 4)	
Impegno	Ha dimostrato un adeguato impegno lavorativo					
Autonomia	Ha dimostrato un'adeguata autonomia lavorativa					
Flessibilità	Ha dimostrato un'adeguata flessibilità operativa					
Conoscenze professionali	Ha dimostrato adeguate conoscenze professionali					
Predisposizione all'assunzione di responsabilità diretta	Ha dimostrato adeguate capacità di assunzione di responsabilità diretta nelle decisioni necessarie al raggiungimento del risultato					
TOTALE AREA COMPETENZE						
MEDIA AREA COMPETENZE (1)						
MEDIA AREA COMPETENZE PONDERATA(2)						
VALUTAZIONE FINALE AREA COMPETENZE (arrotondato) (3)						

(1) Media = somma punteggi / 5

(2) Media ponderata: il punteggio medio viene moltiplicato per il coefficiente 50% posizioni organizzative; 30 % per altri dipendenti.

(3) Media ponderata: < *,49 arrotondato per difetto ; > *,49 arrotondato per eccesso

Andamento rispetto agli anni precedenti	
In miglioramento	
Stabile	
In peggioramento	
Osservazioni del valutato	Osservazioni del valutatore

Data

Il Valutato

Il valutatore






Valutazione globale anno

VALUTAZIONE GLOBALE PRESTAZIONI (1)							
VALUTAZIONE COMPETENZE			<i>Mai</i> (Punti 1)	<i>Raramente</i> (Punti 2)	<i>Frequentemente</i> (Punti 3)	<i>Sempre</i> (Punti 4)	PUNTEGGIO
	Impegno	Ha dimostrato un adeguato impegno lavorativo					
	Autonomia	Ha dimostrato un'adeguata autonomia lavorativa					
	Flessibilità	Ha dimostrato un'adeguata flessibilità operativa					
	Conoscenze professionali	Ha dimostrato adeguate conoscenze professionali					
	Predisposizione all'assunzione di responsabilità diretta	Ha dimostrato adeguate capacità di assunzione di responsabilità diretta nelle decisioni necessarie al raggiungimento del risultato					
	TOTALE AREA COMPETENZE						
	MEDIA AREA COMPETENZE						
	MEDIA AREA COMPETENZE PONDERATA						
	VALUTAZIONE FINALE AREA COMPETENZE (a) (arrotondata)						
VALUTAZIONE RISULTATI	Obiettivo	Descrizione	<i>Non Raggiunto</i> (Punti 1)	<i>Raggiunto parzialmente</i> (Punti 2)	<i>Raggiunto quasi completamente</i> (Punti 3)	<i>Raggiunto in pieno</i> (Punti 4)	PUNTEGGIO
	TOTALE AREA RISULTATI						
	MEDIA AREA RISULTATI						
	MEDIA AREA RISULTATI PONDERATA (b)						
VALUTAZIONE FINALE PRESTAZIONI (a + b) : 2							

Valutazione anni precedenti			
	200*	200*	200*

Data

Il responsabile dell'ufficio personale _____