

Comune di Grumolo delle Abbadesse

Provincia di Vicenza

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA (CCDI) 2022 DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABBADESSE

ACCORDO

A seguito della deliberazione n. 67 del 18-10-2022 (dichiarata immediatamente eseguibile) con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione – in via definitiva – dell'ipotesi d'accordo (pre-intesa) sottoscritta in data 14-10-2022 relativa alla contrattazione collettiva decentrata integrativa 2022 dei dipendenti del Comune di Grumolo delle Abbadesse,

il giorno **VENTUNO**, del mese di **OTTOBRE**, dell'anno **DUEMILAVENTIDUE**, nella Casa comunale di Grumolo delle Abbadesse

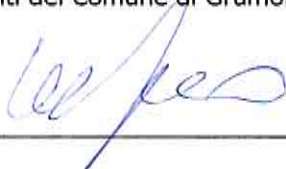
- **La Delegazione trattante di parte pubblica**, nella persona del Segretario Comunale, Stefano Fusco
- **I rappresentanti sindacali territoriali (oo.ss.)** sottoscrittori del CCNL di categoria, **e le rappresentanze sindacali unitarie (rr.ss.uu.)**

(tutti convocati con nota prot. n. 9252 del 18-10-2022, come sotto meglio evidenziati)

hanno sottoscritto (anche in modalità asincrona) in un unico originale, l'Accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa (**CCDI**) 2022 dei dipendenti del Comune di Grumolo delle Abbadesse

La Delegazione di Parte Pubblica:

il segretario comunale, Stefano Fusco



Le Delegazione Sindacale:

I Rappresentanti sindacali territoriali:

I Rappresentanti sindacali unitari

C.G.I.L. – F.P.

Pavan Carla (U.I.L.)

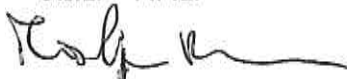


C.I.S.L. – F.P.

Miozzo Alessandro (U.I.L.)



U.I.L. – F.P.L.



Terzo Alida (U.I.L.)



C.I.S.A.L

C.S.A. (Regioni – AA.LL.)

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2022
DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABBADESSE

ACCORDO

Articolo 1 – (Costituzione del Fondo di Produttività)

1. Il fondo di produttività dell'esercizio 2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 20-09-2022 debitamente certificato dal Revisore del Conto (nota prot. n. 8562 del 27/09/2022) viene costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21-05-2018.

2. Il fondo di cui al comma 1, in applicazione del CCNL 21/05/2018, è costituito per la parte stabile, da un importo unico consolidato di euro 47.106,00, aumentato:

- di euro 1.261,04 pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-5-2018, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono state calcolate con riferimento al personale in servizio alla data del 21-05-2018;
- di euro 1.747,20 corrispondenti all'aumento di €. 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 21-5-2018, pari 21 dipendenti di cui 20 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato;

3. Viene stabilito di assegnare al fondo di produttività dell'esercizio 2022 le somme del fondo di produttività dell'esercizio 2021 non erogate, pari ad €. 5.353,46.

4. Il totale del fondo di produttività per l'esercizio 2022 viene quindi quantificato in euro **75.988,79**, secondo quanto riportato nel documento **allegato sub A**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto, di cui:

- euro 50.114,24 concernenti le risorse stabili
- euro 22.662,33 per risorse variabili (oltre €. 3.212,22 per oneri previdenziali e IRAP relativi agli incentivi funzioni tecniche e agli incentivi al recupero evasione tributi IMU e TARI).

Esso è comprensivo di:

- euro 7.490,00= di indennità di comparto ex art. 68, comma 1, CCNL del 21-05-2018 al netto della parte a carico del bilancio;
- Euro 33.450,00= (comprensivi di euro 1.261,04 e 1747,20 di cui al precedente comma 2) per coprire il costo relativo alle progressioni orizzontali/economiche degli anni 2000, 2001, 2002, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 ex art. 68, c.1, del CCNL del 21-5-2018;
- euro 3.800,00 per le progressioni economiche (cd. "orizzontali") del 2022, ex art. 68, comma 1, del CCNL del 21-05-2018.


Articolo 2 – (Indennità di Responsabilità, Rischio, Maneggio Valori, Disagio)

1. Le indennità per compensare l'esercizio di compiti comportanti particolari responsabilità (ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e) e dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21-5-2018) sono disciplinate dal documento **allegato sub B**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto. L'importo massimo del fondo è stabilito in **€ 500,00=**. Esso viene utilizzato per compensare specifiche responsabilità affidate al personale non individuato responsabile di posizione organizzativa. L'importo verrà liquidato in rapporto alla percentuale mensile qualora l'attribuzione delle particolari responsabilità avvenga nel corso dell'anno. La concreta individuazione dei dipendenti beneficiari delle summenzionate indennità e dei singoli importi di indennità è operata dal segretario comunale.

2. Le indennità per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D di cui all'art. 68, comma 2, lett. e) ed all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL del 21-5-2018 sono disciplinate dal documento **allegato sub C**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto. L'importo massimo del compenso è stabilito in **€ 300,00=** per ciascun dipendente rientrante nella fattispecie prevista. All'uopo, viene stanziato un fondo di €. **600,00=**. L'importo verrà liquidato in ragione all'effettiva presenza e all'orario contrattuale di servizio, in base ai seguenti valori giornalieri:

- €. 1,30 al giorno (€. 300,00/230 giorni lavorativi/anno) per l'orario di servizio articolato in 5 giorni;
- €. 1,07 al giorno (€. 300,00/280 giorni lavorativi/anno) per l'orario di servizio articolato in 6 giorni.

3. Si precisa, altresì, che – ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) e dell'art. 70-bis, commi 1, lett. b) e 2, del CCNL del 21-5-2018 – l'indennità di rischio è riconosciuta ai dipendenti comunali indicati **nell'allegato sub**

D. Viene all'uopo stanziato un fondo pari a **€ 360,00=**. L'importo viene corrisposto secondo i seguenti valori giornalieri:

- a.** € 1,57 al giorno (€ 360,00/230 giorni lavorativi/anno) per l'orario di servizio articolato in 5 giorni;
- b.** € 1,29 al giorno (€ 360,00/280 giorni lavorativi/anno) per l'orario di servizio articolato in 6 giorni.

4. Si precisa che, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) e dell'art. 70-bis, comma 1, lett. c) del CCNL del 21-5-2018, l'indennità giornaliera per maneggio valori nel corso dell'esercizio 2022 è riconosciuta a tutti i Dipendenti Comunali nominati Agenti Contabili dai rispettivi Responsabili di Area. Viene stanziato all'uopo un fondo pari a **€ 358,81= (Allegato D)**.

- € 1,00=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo non superiore ad € 400,00=;
- € 1,50=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo compreso da € 401,00 ad € 800,00=;
- € 1,80=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo superiore ad € 800,00=;

Si specifica che si tiene conto della presenza effettiva, come risultante da cartellino segna-presenze.

Articolo 3 – (Attività concernenti le funzioni tecniche previste dal Nuovo Codice degli Appalti – d.lgs. n. 50/2016)

1. Viene stanziato, per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016, ad integrazione del fondo di produttività la somma lorda di **€ 9.247,12** (di cui spettanti ai dipendenti € 6.989,51, oneri previdenziali € 1.663,50 e IRAP € 594,11) in connessione con l'incentivazione delle attività previste nel predetto decreto legislativo. Tale importo è stato recepito dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 20/09/2022 sulla base di calcolo come espresso nella nota del 19/09/2022, prot. 8.216, del Responsabile Area Lavori Pubblici. Viene inserito, nella tabella della destinazione del fondo, l'importo di **€ 6.989,51**, al netto degli oneri riflessi e IRAP, in conformità a quanto richiesto per la compilazione della tabella 15 del conto annuale (*circolare MEF-RGS del 28/06/2021 n. 18 allegato 2020 pag. 174*). La corresponsione dell'importo, attribuibile ai soggetti aventi diritto, sarà definito attraverso le procedure previste dal Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 "Codice dei contratti")

2. Le risorse di cui al precedente primo comma sono utilizzate e distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

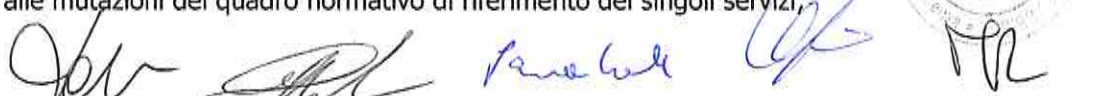
Articolo 4 – (Attività concernenti il recupero all'evasione dei tributi comunali IMU e TA.RI. art. 1 comma 1091 legge n. 145/2018)

1. Viene stanziato, per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 1 comma 1091 legge n. 145/2018 ad integrazione del fondo di produttività la somma lorda di **€ 3.910,06** (di cui spettanti ai dipendenti per € 2.955,45, oneri previdenziali per € 703,40 e IRAP per € 251,21). Tale importo è stato recepito dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 20/09/2022. Viene inserito, nella tabella della destinazione del fondo, l'importo di **€ 2.955,45**, al netto degli oneri riflessi e IRAP, in conformità a quanto richiesto per la compilazione della tabella 15 del conto annuale (*circolare MEF-RGS del 28/06/2021 n. 18 allegato 2020 pag. 174*). La corresponsione dell'importo, attribuibile ai soggetti aventi diritto, sarà definito attraverso le procedure previste dal Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per il recupero delle entrate tributarie IMU e TARI, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 65 del 21/12/2021.

Articolo 5 – (Specifici obiettivi di produttività e qualità)

1. Viene stanziato – a seguito dell'applicazione dell'art. 67, comma 4, del CCNL del 21-05-2018 – l'importo di **€ 4.000,00**, nel limite del 1,2% del monte salari 1997, finalizzato al conseguimento dei risparmi collegati a razionalizzazioni procedurali introdotti dalla logica della qualità e del miglioramento continuo dei servizi. Ciò premesso, al fine di rendere disponibili le suddette risorse dovranno essere raggiunti i seguenti obiettivi di produttività e di qualità:

- utilizzo delle nuove tecnologie, quali: il potenziamento del sistema informatico comunale, l'utilizzo di internet, della posta elettronica e PEC, di nuovi applicativi di programmi comunali;
- costante azione di aggiornamento e formazione professionale del personale dipendente, attraverso la partecipazione a corsi e giornate di studio e con azioni mirate per specifiche materie e questioni, con particolare riferimento alle mutazioni del quadro normativo di riferimento dei singoli servizi;



• porre al centro dell'azione amministrativa lo snellimento delle procedure, la diminuzione dei tempi di istruttoria, la trasparenza e l'informazione.

2. La quota per ciascun dipendente viene assegnata, in base alla valutazione individuale, effettuata da ogni responsabile, in rapporto alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi prefissati, fino ad un massimo di:

- euro 370,00 per le categorie giuridiche D (tutte);
- euro 300,00 per la categoria giuridica C;
- euro 260,00 per le categorie giuridiche B (tutte);

3. La quota non assegnata – per mancata o parziale partecipazione al conseguimento degli obiettivi – non costituisce economie di spesa per l'anno successivo.

Articolo 6 – (Incentivazione della qualità delle prestazioni lavorative)

1. La qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti con contratto a tempo determinato e indeterminato, ex art. 1 del CCNL del 21-05-2018, relativa all'esercizio 2022, viene altresì valutata nel rispetto delle schede allegate sub E al Contratto collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) anno 2018, stipulato in data 29-8-2019 (cui si rinvia) ex art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL del 21-05-2018

2. La valutazione di cui al comma precedente consente l'accesso ai seguenti compensi incentivanti, proporzionalmente al periodo e all'orario di servizio 2022 prestati presso l'ente, alla presenza e agli esiti della valutazione medesima:

- Dipendenti appartenenti alla **categoria B, € 1.220,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno);
- Dipendenti appartenenti alla **categoria C, € 1.320,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno);
- Dipendenti appartenenti alla **categoria D – non responsabili di Area – € 1.420,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno).

Stanziamiento complessivo **€ 13.600,00=** (comprensivo di euro 4.000,00 di cui all'art. 5 del presente contratto).

3. Ai fini del calcolo della presenza non si considerano assenze quelle relative alla maternità obbligatoria, all'infortunio sul lavoro ed *in itinere*, alle ferie, ai permessi per lutto familiare, ai permessi per recupero di straordinario e alla donazione del sangue.

4. Per la determinazione del compenso erogabile, si tiene conto delle percentuali e degli scaglioni riportati in calce a ciascuna tabella di cui all'Allegato E (regole di valutazione) del CCDI anno 2018

Articolo 7 – (Differenziazione premio individuale)

1. Tenuto conto della dotazione organica dell'ente, in applicazione dell'art. 69, comma 3, del CCNL del 21-05-2018, si stabilisce che la maggiorazione del premio individuale previsto al comma 1 di detto articolo può essere attribuita a un solo dipendente. A parità di punteggio conseguito, per l'individuazione del beneficiario si applica il successivo art. 9, comma 5.

2. La misura della maggiorazione di cui al precedente comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti nell'anno precedente a quello di riferimento del presente contratto (vale a dire il **2022**) nei termini di cui al citato art. 69, comma 2, del CCNL del 21-05-2018.

3. Ai sensi dei commi precedenti, l'importo della maggiorazione relativa al **2022** è definita in euro **172,80**, importo così determinato:

- a) l'importo indicato per ciascuna categoria giuridica all'art. 6 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del **2021** viene parametrato e proporzionalmente correlato alla performance individuale (comportamento) in base ai punteggi massimi indicati nelle relative tabelle / schede di valutazione allegate sub E a CCDI 2018, come in appresso:

- quota compenso/premio pro-capite correlato alla performance individuale (artt. 69, comma 1 e 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21-05-2018) categorie giuridiche "B" (tutte): euro 528,00;
- quota compenso/premio pro-capite correlato alla performance individuale (artt. 69, comma 1 e 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21-05-2018) categorie giuridiche "C": euro 576,00;
- quota compenso/premio pro-capite correlato alla performance individuale (artt. 69, comma 1 e 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21-05-2018) categorie giuridiche "D" (tutte): euro 624,00.

- b) si calcola il valore medio pro-capite dei premi, come sopra determinati, quantificato come in appresso: $(528,00 + 576,00 + 624,00) / 3 = \text{euro } 576,00$;
- c) si calcola il 30% del valore medio pro-capite, come sopra determinato, quantificato come in appresso: 30% di euro 576,00 = euro 172,80.

Articolo 8 – (Progressioni Economiche)

1. Ai sensi degli artt. 16 e 68, comma 1, del CCNL del 21-05-2018 – e preso atto del limite di cui al successivo comma terzo – viene costituito un fondo pari ad euro **3.800,00** in connessione con le eventuali progressioni economiche 2022.
2. Tenuto conto delle possibili diversità tra le schede di valutazione (in considerazione anche della possibile diversa metodologia applicabile e delle diverse schede utilizzabili per la valutazione del personale titolare di posizione organizzativa) vengono stilate tre differenti e diverse graduatorie generali a livello di ente:
 - una relativa alla categoria giuridica B, complessivamente e congiuntamente considerata (B.1 e B.3)
 - una relativa alla categoria giuridica C;
 - una relativa alla categoria giuridica D
3. Più precisamente viene stanziata la somma:
 - di €. 2.500,00 per le eventuali progressioni per i dipendenti rientranti nella categoria giuridica D;
 - di €. 1.300,00 per le eventuali progressioni per i dipendenti rientranti nella categoria giuridica C;
 - di €. 0,00 per le eventuali progressioni per i dipendenti rientranti nella categoria giuridica B.
4. Le progressioni economiche di cui ai commi precedenti verranno riconosciute – con decorrenza dal primo gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto, in via definitiva, il contratto decentrato (ex art. 16, comma 7, del CCNL del 21-05-2018) – al personale dipendente a seguito dell'esito favorevole delle procedure valutative già disciplinate nel CCDI anno 2018, sottoscritto in data 29-08-2019.
5. Si confermano e si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, commi 5 e segg., del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del 2019, stipulato il 08 luglio 2020, cui si rinvia.

Articolo 9 – (Metodologia di Valutazione)

1. Si confermano e si applicano le disposizioni di cui all'art. 8 del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del 2019, stipulato il 08 luglio 2020, cui si rinvia.

Articolo 10 – (Polizia Municipale)

1. Viene stanziata una somma di **€ 2.500,00=** per incentivare le prestazioni professionali degli agenti di polizia locale dipendenti dell'ente e distaccati presso il comune di Torri di Quartesolo, per quanto di competenza.

Articolo 11 – (Norme di garanzia)

1. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, come risultante **nell'allegato A)** del presente atto, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al punto 1 dell'art. 3 del presente contratto integrativo.

Grumolo delle Abbadesse, 21 ottobre 2022

ULFP 




Renzo Gatti


ALLEGATO A)

COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE 2022			
d.g.c. n. 61 del 20/09/2022, certificato dal Revisore del Conto (nota prot. n. 8562 del 27/09/2022)			
RISORSE STABILI			
C.C.N.L.	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
Importo complessivo risorse - parte stabile - anno 2016			49.564,63
Decurtazione art. 1 comma 256 legge 208/2015			2.458,63
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018) – PARTE STABILE			47.106,00

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			
C.C.N.L.	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
21/05/2018	Art. 67, comma 3 lett. c)	Specifici trattamenti economici a favore dei dipendenti previsti da disposizioni di legge	0,00
21/05/2018	Art. 67 comma 4	Incremento delle risorse fino al 1,2% del monte salari 1997	4.000,00
21/05/2018	Art. 67, comma 3 lett. c)	Art. 113 d. lgs. 50/2016 – compensi funzioni tecniche	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI AL LORDO DI EVENTUALI DETRAZIONI			4.000,00

RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	51.106,00
--	-----------

RISORSE STABILI E VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			
21/05/2018	Art. 68 comma 1	Economie anno precedente	5.353,46
21/05/2018	Art. 67, comma 3 lett. c)	Art. 113 d. lgs. 50/2016 – compensi funzioni tecniche (al netto degli oneri previdenziali e IRAP)	6.989,51
21/05/2018	Art. 67, comma 3 lett. c)	Art. 1 c. 1091 L. 145/2018 – incentivi recupero evasione tributi (al netto degli oneri previdenziali e IRAP)	2.955,45
21/05/2018	Art. 67 comma 3 lett. e)	Economie dello straordinario anno 2021	3.363,91
21/05/2018	Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento di € 83,20 per dipendente in servizio al 31.12.2015	1.747,20
21/05/2018	Art. 67 comma 2 lett. b)	Rideterminazione fondo per arretrati progressioni storiche	1.261,04
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			21.670,57
TOTALE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE (CALCOLATO COME DA TABELLA 15 DEL CONTO DEL PERSONALE)			72.776,57

Totale oneri previdenziali e IRAP calcolati sui compensi funzioni tecniche (€ 2.257,61) e sugli incentivi recupero evasione tributi (€ 954,61)	3.212,22
--	----------

TOTALE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE (approvato con dgc 61 del 20/09/2022)	75.988,79
--	-----------

ALLEGATO B)

INDENNITÀ PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(art. 68, comma 2, lett. e) e dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21-5-2018--)

AREA TECNICA 2	AREA TECNICA 3	AREA SERVIZI GENERALI	MODALITA' DI EROGAZIONE
€ 0,00	€ 0,00	€ 500,00=	A consuntivo, dopo la stipulazione del contratto decentrato

SOMMA COMPLESSIVA STANZIATA: € 500,00=

ALLEGATO C)

INDENNITA' PER COMPENSARE L'ESERCIZIO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DELLA CATEGORIE B, C, D art. 68, comma 2, lett. e) ed art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL del 21-5-2018)

AREA TECNICA	AREA SERVIZI GENERALI	MODALITA' DI EROGAZIONE
	€ 600,00=	A consuntivo, dopo la stipulazione del contratto decentrato

SOMMA COMPLESSIVA STANZIATA: € 600,00=

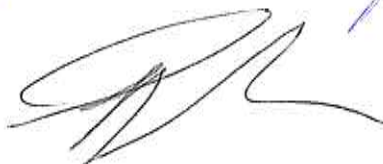
ALLEGATO D)

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) ed art. 70-bis, comma 1, lett. b) del CCNL del 21-5-2018

Figure Professionali	Importo Annuo	Modalità di erogazione
Dipendenti Comunali – "Agenti Contabili"	€ 358,81= complessivi	A consuntivo, dopo la stipulazione del Contratto Decentrato

INDENNITA' DI RISCHIO, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) ed art. 70-bis, comma 1, lett. b) del CCNL del 21-5-2018

Figure Professionali	Importo Annuo	Modalità di erogazione
Operai Comunali	€ 360,00 (complessivi)	A consuntivo, dopo la stipulazione del Contratto Decentrato



1 anno 6/10