



# COMUNE DI MARTELLAGO

PROVINCIA DI VENEZIA

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA** **DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2015** **- PARTE ECONOMICA -**

*(schema approvato con Circolare del Ministero dell'Economia e delle finanze,  
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 – versioni al 30.11.2012 ed al 28.02.2013)*

### **Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>23.12.2015</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Silvano Longo (Segretario Generale); Componente Barbiero Monica (Sindaco-Assessore al Personale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S., U.I.L./F.P.L. Firmatarie della preintesa: C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S. Firmatarie del contratto: C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Produttività per partecipazione a progetti di miglioramento dei servizi;</li><li>- Produttività collettiva;</li><li>- Progressioni economiche orizzontali;</li><li>- Progetto di recupero evasione I.C.I.;</li></ul>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 16.12.2015</b></p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?   <b>Nessun rilievo</b></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?   <b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sulla base del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 375/2010 e successive modifiche ed integrazioni, che all'art. 39 ha disciplinato il Piano della performance dell'ente stabilendo che lo stesso coincida con la Relazione previsionale e programmatica, con il bilancio pluriennale e con il P.E.G.</b></p> <p><b>Poiché il Comune di Martellago, con decorrenza 01.01.2014, ha deliberato di aderire alla sperimentazione di bilancio ai sensi di quanto disposto dall'art. 9 del D.L. n. 102 del 31.8.2013 che integra e modifica il D.Lgs n. 118/2011, in base alla nuova contabilità, sarà necessario modificare il succitato Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguandolo ai nuovi documenti previsti.</b></p> <p><b>Nel frattempo, è stato stabilito che l'attuale Piano della Performance coincide con i seguenti nuovi documenti contabili: D.U.P., Bilancio di Previsione Triennale e P.E.G.</b></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?   <b>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, per il triennio 2015/2017, comprensivo del Piano Triennale di Trasparenza e Integrità, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 30.01.2015, aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 21.10.2015.</b></p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009<sup>1</sup>?   <b>Sì, per quanto di competenza.</b></p>	

<sup>1</sup> La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>La Relazione della Performance relativa all'anno 2014 è stata validata dal "Nucleo di Valutazione della Performance" (organo corrispondente all'O.I.V.) ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009, come risultante dal verbale n. 23 del 09.03.2015. Tale relazione è confluita nella Relazione al Rendiconto della Gestione dell'anno 2014, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 98 del 29.04.2015, ai sensi dell'art. 39 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 375/2010 e successive modifiche ed integrazioni.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni =====</b></p>		

Aspetti procedurali osservati con riferimento alla decurtazione permanente operata ai sensi dell'art. 1, comma 456, della Legge di Stabilità 2014 (Legge 23.12.2014, n. 147) e alle risorse aggiuntive destinate.

E' necessario premettere che l'art. 40, comma 3-quinquies, del D. Lgs. 165/2001, introdotto dal comma 1, art. 54, del D. Lgs. 150/2009 prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive (ovvero "risorse variabili") alla contrattazione integrativa, se vengono rispettate, come è avvenuto nella realtà del Comune di Martellago, tutte le seguenti condizioni:

- non si possono inserire voci che non siano previste da norme contrattuali di comparto;
- occorre che siano stati rispettati i parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni: in particolare quelli disposti dai **commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006** (vedere deliberazioni di Giunta Comunale citate nella presente relazione relative alla programmazione delle assunzioni);
- le maggiori spese dovranno trovare copertura finanziaria nel rispetto degli equilibri di bilancio;
- devono essere stati rispettati gli obiettivi del patto di stabilità interno sia dell'anno in corso che dell'anno precedente (delibere Corte Conti Lombardia n. 1077/2010, 972/2010, 724/2010, 596/2010); non vi è quindi possibilità, per gli enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nell'anno precedente, di poter inserire risorse variabili nel fondo ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 01/04/1999.

Inoltre, fino al 31.12.2014 dovevano essere rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa del pubblico impiego, previsti dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 31.05.2010, n. 78, in base al quale: **"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".

La predetta norma, ai sensi dell'art. 1, comma 456, della Legge di Stabilità 2014 (Legge 23.12.2014, n. 147), si applicava fino al 31.12.2014.

Sempre fino al 31.12.2014 doveva essere rispettato il limite di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. 31.05.2010, n. 78 e cioè il limite del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010 con riferimento al trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento economico accessorio. Erano fatti salvi gli aumenti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, ecc...

**A decorrere dal 01.01.2015**, il predetto art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010 non si applica più e, per effetto dell'art. 1, comma 456, della Legge di Stabilità 2014, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento al 2014.

Sulla decurtazione permanente da applicare a partire dal 2015 si è espressa la Ragioneria generale dello Stato, con circolare n. 20 dell'8 maggio 2015 che ha precisato, quanto segue, a partire dal 1° gennaio 2015:

- non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi;
- non dovrà procedersi alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione all'eventuale riduzione del personale in servizio;
- le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'articolo 9, comma 2 bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e riduzione in maniera proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010).

Si è dovuto, pertanto, procedere alla verifica della correttezza della riduzione operata sul fondo dell'anno 2014 il cui procedimento di calcolo è chiaramente esposto nella corrispondente relazione illustrativa, a cui si fa rinvio.

Per effetto di una cessazione dal servizio avvenuta il 1° dicembre 2014, quando già ormai il calcolo delle decurtazioni proporzionali era già stato fatto, è stato necessario procedere al ricalcolo della decurtazione 2014. Infatti, il numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2014, preso in considerazione per il calcolo della decurtazione proporzionale era di 79 dipendenti, anziché 78.

Il ricalcolo della decurtazione a valere sul fondo dell'anno 2014, da consolidare poi come decurtazione permanente del fondo stabile 2015 ha comportato l'aggiornamento, in SI.CO. (Sistema COncoscitivo del Personale del M.E.F.), della tabella 15 e della scheda informativa 2 del conto annuale della spesa del personale relativa all'anno 2014.

Il conto, così come modificato, risulta certificato in data 15.12.2015.

Di seguito il calcolo:

**CALCOLO DECURTAZIONE PERMANENTE ART. 9, COMMA 2 BIS, DEL D.L. 78/2010 A  
DECORRERE DALL'1.1.2015**

**RICALCOLO DECURTAZIONE SUL FONDO 2014**

Le modalità di calcolo applicata per la decurtazione proporzionale del personale in servizio ha tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato, con circolari n.

12/2011, 25/2012 e 15/2014 e, il rispetto del limite soglia dell'anno 2010 è stato verificato con la compilazione scheda informativa n. 2 del Conto Annuale relativo all'anno 2014.

La procedura osservata è stata la seguente:

- sono stati computati i dipendenti al 1° gennaio ed al 31 dicembre dell'anno 2010 e calcolata la media;
- sono stati computati i dipendenti al 1° gennaio ed al 31 dicembre 2014 e calcolata la media;
- è stato preso il dato del Fondo Stabile e del Fondo Variabile del 2010, così come risultanti dalla Tabella 15 del relativo Conto Annuale e calcolato il valore della riduzione da applicare al fondo 2014, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, risultante dal confronto della media dei due anni.

Si riportano nel dettaglio i calcoli effettuati, tenuto conto che dal totale della Tabella 15 del Conto Annuale dell'anno **2010 è stato detratto l'importo relativo alle "Quote non assoggettate ai vincoli di cui all'art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010" di cui al punto 5 della scheda informativa n. 2 del Conto Annuale di € 10.374,00:**

**Anno 2010:** dipendenti in servizio al 01.01.2010 = 79  
dipendenti in servizio al 31.12.2010 = 80  
media =  $79 + 80 = 159/2 = \underline{79,5}$

**Fondo STABILE 2010 = € 231.410,00 x 79,5 dip.**

**Fondo VARIABILE 2010 = € 105.854,00 –**  
**Quote non assoggettate = € 10.374,00 =**  
**€ 95.480,00 x 79,5 dip.**

**Anno 2014:** dipendenti in servizio al 01.01.2014 = 79  
dipendenti in servizio al 31.12.2014 = 78  
media =  $79 + 78 = 157/2 = \underline{78,5}$

**calcolo decurtazione Fondo STABILE 2014 =**  
**€ 231.410,00/79,5 dip. x 78,5 = € 228.499,00**

**€ 231.410,00 - € 228.499,00 = € 2.911,00 riduzione da applicare al F.do Stabile 2014**

**calcolo decurtazione Fondo VARIABILE 2014 =**  
**€ 95.480,00/79,5 dip. x 78,5 = € 94.279,00**

**€ 95.480,00 - € 94.279,00 = € 1.201,00 riduzione da applicare al F.do Variabile 2014**

**Oltre alla predetta decurtazione, si è proceduto ad un'ulteriore decurtazione del Fondo Variabile 2014, per la parte di trattamento accessorio relativa alle "Retribuzioni di posizione e di risultato dei dipendenti titolari di posizione organizzativa".** Tale decurtazione viene operata in applicazione della deliberazione n. 26 del 06.10.2014, della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, secondo la quale l'articolo 9, comma 2-bis, della Legge n. 122/2010 riguarda anche il trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa anche se finanziato da risorse di bilancio, come avviene per gli enti senza dirigenza. Pertanto, l'ulteriore riduzione operata a valere sul trattamento accessorio del 2014 e da consolidare in modo permanente sul fondo stabile 2015 è la seguente:

**Posizioni Organizzative Anno 2010:** dipendenti in servizio al 01.01.2010 = 79  
dipendenti in servizio al 31.12.2010 = 80  
media =  $79 + 80 = 159/2 = \underline{79,5}$

**Fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2010 = € 107.668,12**

**Posizioni Organizzative Anno 2014:** dipendenti in servizio al 01.01.2014 = 79  
dipendenti in servizio al 31.12.2014 = 78  
media =  $79 + 78 = 157/2 = 78,5$   
**calcolo decurtazione 2014 =**  
**€ 107.668,12/79,5 dip. x 78,5 = € 106.313,80**  
**€ 107.668,12 - € 106.313,80 = € 1.354,32**

**Pertanto, complessivamente, la riduzione del Fondo per l'anno 2014 e la riduzione permanente da applicare al fondo stabile a decorrere dal 1.1.2015 ammonta ad € 5.467,00 (€ 2.911,00 + € 1.201,00 + € 1.355,00).**

E' necessario precisare che nella tabella 15 relativa al conto annuale dell'anno 2014 le riduzioni risultano essere complessivamente di € 9.579,00 (€ 5.821,00 per la parte stabile e 3.758,00 per la parte variabile) e comprendono, come meglio esposto nella relazione illustrativa del CCDI 2014, riduzioni a valere sui fondi degli anni 2012 e 2013 per € 4.112,00. Questo conferma che la riduzione operata con riferimento al 2014 è stata di € 5.467,00 cioè di € 9.579,00 decurtati di € 4.112,00.

Con riferimento all'anno 2014 la "Percentuale di riduzione proporzionale a quella del personale, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010" pari a **1,67%** così come indicata nella Scheda Informativa 2 del Conto Annuale dell'anno 2014, così come certificata in data 15.12.2015, è stata calcolata come segue:

Fondo Stabile + Fondo Variabile anno 2010 =	€ 337.264,00 –
Quote Fondo 2010 non assoggettate al limite =	€ 10.374,00 =
Totale su cui calcolare la % di riduzione	€ 326.890,00

Importo riduzione del Fondo complessivo = € 5.467,00

Calcolo percentuale di riduzione:

$5.467,00/326.890,00 \times 100 = 1,6724280338$ , pari a **1,67%** arrotondato

Sulla base dei predetti dati e conteggi, siamo stati in grado di stabilire, come segue, il limite del fondo complessivo dell'anno 2014, tenuto conto che, per tale anno, la quota di fondo non assoggettata ai vincoli ex art. 9, comma 2-bis, della Legge n. 122/2010, è pari ad € 63.596,22 (Progettazione, Economie anni precedenti, Risparmi dello straordinario, Piani di razionalizzazione, Compensi ISTAT):

Fondo stabile + Fondo Variabile anno 2010 =	€ 337.264,00 –
Quote Fondo 2010 non assoggettate =	€ 10.374,00 =
Totale su cui calcolare la % di riduzione	€ 326.890,00 x
Percentuale di riduzione (calcolata come sopra)	_____ - 1,67% =
	€ 321.431,00 (arrotondati) +
Quote non assoggettate anno 2014 =	€ 63.596,00 =
<b>Totale massimo Fondo complessivo 2014=</b>	<b>€ 385.027,00</b>

Nella verifica del rispetto del limite del fondo relativo all'anno 2014 è stato tenuto in considerazione che il totale complessivo è ridotto anche per effetto delle decurtazioni derivanti dal recupero delle mancate riduzioni relative agli anni 2012 e 2013, per complessivi € 4.112,00 (€

2.056,00 per ciascun anno) e, pertanto, il raffronto con il limite di € 385.027,00, come sopra calcolato, è stato effettuato non considerando tali riduzioni.

Pertanto, il Fondo dell'anno 2014, così come risultante nella tabella 15 del corrispondente conto annuale, pari ad € 372.744,00, per poter essere raffrontato con il totale massimo sopraindicato (tetto 2010), pari ad € 385.027,00, deve essere incrementato di € 4.112,00 (importo corrispondente alle riduzioni per la diminuzione del personale in servizio, operate con riferimento al 2012 e 2013). Ne deriva un **risultato pari ad € 376.856,00, che dimostra il contenimento nei limiti di legge**, con una effettiva riduzione di **€ 8.171,00**.

Tale riduzione ha compensato anche l'aumento di spesa del Fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato dei Titolari di Posizione Organizzativa, finanziato da bilancio, del 2014 rispetto al 2010 per complessivi **€ 3.219,87**.

Il Fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato dei Titolari di Posizione Organizzativa ammontava ad € 107.668,12 nel 2010 e ad € 110.887,99 nel 2014.

L'aumento è stato conseguente sia a processi di riorganizzazione previsti da disposizioni legislative che a funzioni aggiuntive attribuite rispetto al 2010. Per maggiori dettagli si rinvia al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in vigore dall'1.1.2011, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 375 del 27.12.2010 e alla deliberazione di Giunta Comunale n. 206 del 30.05.2011 di riorganizzazione generale.

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:**

Il contratto decentrato integrativo, prevede che le risorse costituite per l'erogazione del trattamento accessorio al personale dipendente siano destinate come di seguito riportato per ciascuna tipologia di compenso o indennità.

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI:**

Una parte del fondo stabile 2015 viene destinato al riconoscimento di nuove P.E.O. la cui decorrenza sarà il 31.12.2015, qualora l'intera procedura di selezione si concluda entro tale termine. Se invece la procedura si concludesse entro il 31.12.2016, la decorrenza giuridica delle nuove progressioni sarà il 01.01.2016 e la definizione del fondo stabile da destinare, sarà effettuata con riferimento all'anno 2016.

La quantificazione del fondo stabile da destinare al fine di cui al punto precedente, verrà effettuata dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, Servizio Risorse Umane, nella misura massima del fondo che rimarrà disponibile a seguito del finanziamento delle seguenti indennità o compensi:

- fondo per le P.E.O. già acquisite;
- indennità maneggio valori;

- indennità di rischio;
- indennità per particolari posizioni di responsabilità;
- indennità di responsabilità addetti U.R.P.;
- indennità per specifiche responsabilità ufficiali di Stato Civile ed Anagrafe;
- indennità per specifiche responsabilità di Archivista informatico;
- indennità di comparto.

La misura del fondo stabile da destinare alle nuove P.E.O. dovrà inoltre tener conto delle quote da mantenere disponibili per eventuali rientri a tempo pieno del personale ora in servizio con contratto di lavoro a tempo parziale (sia per la quota relativa alla P.E.O. che per quella relativa all'indennità di comparto).

Visto che la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo ha subito dei notevoli ritardi, si prevede che per l'anno 2015 non venga destinata alcuna risorsa al presente istituto contrattuale in quanto non vi sono i tempi necessari perché la procedura selettiva si concluda entro il 31.12.2015.

L'applicazione dell'istituto delle P.E.O. viene rinviato al 2016.

### **INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA: € 49.114,22**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. A), e comma 5 del CCNL del 01.04.1999.

Tali compensi sono finanziati dalle seguenti risorse:

- € 39.373,60, derivanti da quota residuale del fondo stabile, rimanente a disposizione a seguito del finanziamento dei compensi che si sono stabilizzati per effetto della contrattazione degli anni precedenti (progressioni economiche, indennità di turno, maneggio valori, rischio, particolari posizioni di responsabilità, comparto, ecc.);
- € 3.148,41, derivanti da risorse provenienti dal Fondo Variabile destinate a tal fine;
- € 3.437,17, derivanti da risparmi dello straordinario dell'anno 2013 (art. 15, comma 1, lett. m, del CCNL 01.04.1999);
- € 3.155,04 derivanti da somme non utilizzate nell'anno precedente (art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999);

Tali compensi sono rivolti ad incentivare la produttività e verranno erogati, secondo i criteri previsti nell'allegato H) del contratto, in base alle risultanze della valutazione delle prestazioni individuali tenuto conto dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio di appartenenza.

Le risorse destinate verranno ripartite in budget per ogni Settore.

Il budget sarà calcolato con criteri omogenei (come, ad esempio, il numero di dipendenti in servizio per ogni settore). L'assegnazione di tale fondo da mettere a disposizione di ciascun Responsabile di Settore, consentirà di uniformare la liquidazione del premio incentivante senza che le modalità di valutazione di ciascun Responsabile possano creare disparità di trattamento tra i

dipendenti. Il totale del fondo assegnato suddiviso per il numero di dipendenti del Settore rappresenterà il premio di produttività massimo teorico percepibile da ciascun dipendente.

Inoltre, al personale in distacco o aspettativa sindacale o comandato presso altri enti, non spetterà alcun compenso in quanto la sua prestazione non è valutabile ed al personale in part-time spetterà un premio massimo teorico percepibile commisurato alla percentuale di part-time maggiorata del 20% come di seguito evidenziato:

- part-time 50% - compenso pari al 70%;
- part-time 55% - compenso pari al 75%;
- part-time 70% - compenso pari al 90%;
- part-time 80% - compenso pari al 100%.

Il personale in part-time concorrerà alla costituzione del budget di settore in misura pari alla percentuale di part-time maggiorata del 20%.

Per l'anno 2015, in base all'attuale situazione del personale, i compensi calcolati con i criteri suindicati sono fissati nelle seguenti misure individuali:

Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro <b>a tempo pieno o in part-time 80%: €</b>	<b>805,15</b>
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro <b>in part-time 70%: €</b>	<b>724,64</b>
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro <b>in part-time 55%: €</b>	<b>603,86</b>
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro <b>in part-time 50%: €</b>	<b>563,61</b>

**I predetti importi sono indicativi e potranno subire delle variazioni. Gli importi definitivi verranno calcolati in sede di liquidazione dei compensi.**

I succitati compensi, o quelli eventualmente ricalcolati, verranno liquidati alla fine del processo produttivo, in base al "punteggio finale pesato" conseguito nella scheda di valutazione annuale. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale sarà effettuata dall'ultimo responsabile che dovrà concordare i punteggi da attribuire con il Responsabile di Settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo Responsabile dovrà, pertanto, firmare la scheda.

I compensi verranno liquidati nella seguente misura:

- valutazione finale da 0 a 2,99: 0% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- valutazione finale da 3 a 3,99: 90% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- valutazione finale da 4 a 4,99: 100% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- valutazione finale pari a 5,00: 100% più il bonus eccellenza corrispondente ai minori premi erogati al restante personale con valutazione inferiore a 5.

Non è valutabile e non ha diritto a percepire il compenso incentivante il dipendente che abbia prestato meno di 60 giorni di presenza effettiva in servizio, nel corso dell'anno solare. A tal fine sono considerati giorni di presenza effettiva, a tutti gli effetti: le assenze per congedo di maternità, paternità e parentale, terapie salvavita, infortunio sul lavoro, permessi sindacali, permessi di cui alla legge 104/1992 e permessi per donazione sangue e per donazione midollo osseo.

Gli eventuali residui dei budget di Settore vengono proporzionalmente ridistribuiti, sulla base del punteggio conseguito nella scheda di valutazione, tra tutti i dipendenti del Settore che hanno conseguito un punteggio sufficiente.

## **INCENTIVI PER LA PARTECIPAZIONE A**

### **“PROGETTI DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”: € 57.053,00**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL del 01.04.1999 e riguarda i “Progetti di miglioramento dei servizi”.

Tali compensi sono finanziati dalle seguenti risorse:

- € 20.018,69, derivanti da risorse pari all'1,2% del monte salari 1997 (art. 15, comma 2, CCNL del 01.04.1999);
- € 37.034,31, derivanti da risorse aggiuntive per riorganizzazione delle attività – miglioramento dei servizi (art. 15, comma 5, CCNL del 01.04.1999);

L'art. 15, comma 5, del CCNL del 01.04.1999 prevede che, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che, comunque, comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di personale, valutano anche 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 relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

I “Progetti di miglioramento dei servizi”, proposti dai Responsabili di Settore interessati e discussi nelle conferenze di servizio, sono stati valutati positivamente dal Nucleo di Valutazione della Performance che ritiene che presentino le caratteristiche richieste dai CCNL e che possano essere accolti e finalizzati all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività.

Le risorse assegnate ai progetti sono state approvate, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, adottata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 53 del 04.03.2015, n. n. 105 del 29.04.2015 e n. 203 del 26.08.2015.

Tali risorse saranno rese disponibili a conclusione del processo di valutazione, su certificazione positiva del Nucleo di Valutazione della Performance, in ordine al conseguimento degli obiettivi prefissati, sulla base del punteggio percentuale di partecipazione, conseguito dal dipendente, nella scheda di valutazione annuale. Tale punteggio terrà conto del grado di svolgimento dell'attività prevista e del rispetto della tempistica fissata. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale verrà effettuata dall'ultimo Responsabile che concorderà il punteggio da attribuire con il Responsabile di Settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo dovrà, pertanto, firmare la scheda di valutazione. Il punteggio di ciascun dipendente verrà comunicato al Responsabile del Progetto che lo evidenzierà nella relazione finale da presentare al Nucleo di Valutazione della Performance, per la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Nel caso in cui il Nucleo di Valutazione della Performance certifichi il raggiungimento degli obiettivi in misura compresa tra l'80% e il 100%, i compensi incentivanti verranno interamente liquidati al personale partecipante. Diversamente, se la percentuale di raggiungimento degli obiettivi certificata risulterà essere inferiore all'80% non verrà liquidato alcun compenso incentivante al personale, indipendentemente dal punteggio di partecipazione conseguito nella scheda di valutazione, e l'economia di spesa conseguente costituirà economia di bilancio.

Un'ulteriore condizione per la liquidazione del premio incentivante individuale, oltre al punteggio percentuale di partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo è il conseguimento di un punteggio sufficiente nella scheda di valutazione annuale che dovrà, pertanto, riportare un punteggio finale pesato non inferiore a 3.

Premesso quanto sopra, il compenso incentivante verrà erogato nella seguente misura:

- percentuale di partecipazione fino al 60%: 70% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- percentuale di partecipazione dal 61 al 80%: 90% del premio individuale massimo teorico percepibile;
- percentuale di partecipazione dal 81 al 100%: 100% del premio individuale massimo teorico percepibile.

Le somme non erogate per effetto delle precedenti ridotte percentuali di partecipazione e per conseguimento di punteggio insufficiente nella scheda di valutazione, verranno ridistribuite tra il personale partecipante al progetto in proporzione alla percentuale di spettanza del premio.

In merito ai progetti di miglioramento dei servizi e all'integrazione delle risorse variabili l'Aran, con il recente parere prot. n. 19932 del 18.6.2015, ha provveduto ad aggiornare i precedenti orientamenti applicativi, adottando una linea più morbida rispetto al passato.

I Progetti di miglioramento dei servizi per l'anno 2015, che si ritiene rispettino le predette indicazioni dell'Aran, sono i seguenti e sono tutti progetti finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti e/o di attivazione di nuovi servizi ai quali è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio:

### **Progetto n. 1: "Servizio di consulenza tecnica presso il Servizio Lavori Pubblici ed Espropri" € 2.739,00**

Il progetto è stato proposto dal Responsabile del Settore Gestione del Territorio, che ha individuato tre dipendenti partecipanti.

#### **Attività previste:**

Al servizio Lavori Pubblici ed Espropri si rivolgono frequentemente cittadini che chiedono informazioni su varie tematiche tecniche, specialmente in relazione alle procedure di realizzazione delle opere pubbliche sia comunali che sovracomunali.

L'obiettivo si propone di avviare un servizio di prima consulenza per dare una risposta immediata al cittadino, qualora i dati richiesti siano in possesso dell'ufficio (consultazione archivio storico e corrente, consultazione fascicoli informatici). Qualora i dati richiesti non siano di immediata reperibilità, il servizio provvederà a registrare la richiesta, e procederà alla ricerca dei dati, anche se posseduti da altri enti/strutture.

Il servizio si propone il perseguimento delle seguenti finalità:

- indirizzare correttamente i cittadini ai vari enti attuatori di opere pubbliche, anche acquisendo la documentazione necessaria;
- sostenere i cittadini nella consultazione di elaborati tecnici complessi relativi ad opere pubbliche (piani particellari, informative varie relative a procedimenti di esproprio, altri elaborati ad alto contenuto tecnico);
- indirizzare i cittadini ad altri uffici/strutture comunali titolari dei vari procedimenti;
- fornire risposte rispetto allo stato dei procedimenti di competenza comunale e sovra comunale per la parte che riguarda il territorio comunale;

- fornire supporto per l'individuazione delle aree non metanizzate, ai fini delle agevolazioni fiscali.

**Risultati attesi:** Fornire un supporto tecnico di primo livello per i cittadini che desiderano orientarsi in merito a varie problematiche, connesse alla comprensione delle procedure di realizzazione delle opere pubbliche in generale, o nei casi specifici, quando vi sia un interesse diretto dei cittadini per problematiche particolari.

**Progetto n. 2: "Potatura straordinaria alberature del tipo Pinus Pinea piantumati sul lato est di Via Stazione a Maerne" € 5.625,00**

Il progetto è stato proposto dal Responsabile del Settore Gestione del Territorio, che ha individuato cinque dipendenti partecipanti più un coordinatore.

**Attività previste e risultati attesi:**

L'attuale situazione delle alberature poste ad est di via Stazione, nel tratto compreso tra via Frassinelli e Piazza IV Novembre, rappresenta un pericolo per veicoli e pedoni che vi transitano, in quanto i rami dei pini hanno raggiunto una lunghezza tale che, in particolari condizioni, possono spezzarsi e cadere sul sedime stradale o sul marciapiede.

L'obiettivo del progetto si propone di eliminare i fattori di rischio, procedendo ad una importante potatura con riduzione consistente della chioma.

Così facendo viene fortemente ridotto il rischio che i rami, in occasione di raffiche di vento o nevicate, si spezzino.

Provvedendo a tale tipo di potatura si riduce anche la quantità di aghi secchi che, cadendo al suolo, vanno ad ostruire gli scarichi delle acque meteoriche, riducendo i rischi di allagamento della sede stradale.

Contestualmente alla riduzione del pericolo per gli utenti della strada, la potatura rappresenta anche un beneficio per la salute delle piante e migliora il decoro della zona.

Il progetto prevede che la potatura di 52 pini di via Stazione venga svolta dal personale operaio invece che avvalersi di una ditta esterna.

Si prevede inoltre anche un risparmio economico nell'ordine del 20%. La stima del beneficio economico deriva dallo schema di seguito riportato:

		Per 1 albero	Per 52 alberi
Costo Intervento eseguito con gli operai comunali	<b>TOTALE</b>	€ 256,96	€ 13.361,98
Costo da sostenere utilizzando una ditta esterna	<b>TOTALE</b>	€ 322,56	€ 16.772,90
Risparmio		-€ 65,59	-€ 3.410,92
	risparmio	-- 20,33%	

### **Progetto n. 3: “Digitalizzazione cartellini carte identità” € 4.865,00**

Il progetto è stato proposto dal Responsabile del Settore Servizi Demografici e relazioni con il pubblico, che ha individuato cinque dipendenti partecipanti di cui un coordinatore.

#### **Attività previste e risultati attesi:**

Da gennaio 2015 l'ufficio anagrafe ha cominciato il progetto di scansione della fotografia del cittadino che chiede il rinnovo della carta d'identità, al fine di creare un cartellino digitale, da associare alla scheda anagrafica dello stesso. In precedenza, al momento del rinnovo del documento venivano chieste all'interessato n. 3 fototessere (una per il documento e due per i cartellini, dei quali uno veniva trasmesso quotidianamente in Questura e l'altro conservato in Comune).

Il progetto si propone di realizzare i seguenti obiettivi:

1. ridurre il numero di fototessere che il cittadino deve esibire al momento del rinnovo del documento (da 3 a 2).
2. ridurre il consumo di carta e toner stampando un unico cartellino.
3. azzerare i costi degli invii postali giornalieri dei cartellini mediante l'invio telematico degli stessi alla Questura di Venezia.
4. consentire la visione immediata del cartellino da parte delle forze dell'ordine che usufruiscono del collegamento web alla banca dati anagrafica (Carabinieri di Martellago).
5. ottenere in tempo reale la copia del cartellino da parte delle forze dell'ordine che, non avendo il collegamento web alla banca dati anagrafica, chiedono la trasmissione dei cartellini oppure si recano personalmente nell'ufficio anagrafe per ottenerne copia.
6. Riconoscimento immediato del cittadino, privo del vecchio documento, direttamente dalla scheda anagrafica.

### **Progetto n. 4: “Unione dei Comuni del Miranese” € 41.085,00**

Il progetto è stato proposto dal Responsabile del Settore Economico finanziario assieme ad altri Responsabili di Settore coinvolti nella riorganizzazione delle attività conseguenti al trasferimento delle funzioni di Polizia Locale all'Unione dei Comuni del Miranese. I dipendenti partecipanti sono 45.

Il progetto, che per molte delle attività previste è già iniziato a gennaio 2015, ed in alcuni casi anche negli ultimi mesi del 2014, ha come obiettivo quello di migliorare i servizi erogati dal Comune, nei vari ambiti di competenza, a seguito della nascita dell'Unione dei Comuni del Miranese. A decorrere dal 1° gennaio 2015, sono confluite, nella predetta Unione, le funzioni di Polizia Locale di sei Comuni, tra i quali anche quello di Martellago, per effetto della deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 22.10.2014.

Si tratta di continuare a garantire alla cittadinanza quei servizi che prima facevano capo a tale funzione e che ora devono essere erogati da altri Uffici del Comune. Per far ciò, tenuta in debita considerazione la situazione di nota carenza di personale di cui soffre il Comune, è assolutamente necessario procedere ad una riorganizzazione delle attività e delle procedure, al fine di fronteggiare i conseguenti nuovi carichi di lavoro, in modo tale da poter continuare a rispettare le scadenze di legge e ad assolvere ai compiti istituzionali.

La riorganizzazione delle predette attività è stata disposta, in parte, con le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale:

- N. 342 del 29.12.2014 con oggetto “Determinazioni conseguenti al trasferimento delle funzioni di Polizia Locale all’Unione dei Comuni del Miranese”;

- N. 213 del 02.09.2015 con oggetto “Aggiornamento competenze assegnate ai servizi comunali”.

Per quanto riguarda l’attività aggiuntiva che il Servizio Risorse Umane svolge per conto dell’Unione dei Comuni del Miranese, consistente nell’elaborazione degli stipendi di tutti i dipendenti dell’Unione, si fa riferimento alla deliberazione della Giunta di tale Ente, n. 8 del 19.12.2014.

Gli uffici del Comune, interessati dal presente progetto, sono molti e le attività diverse e per questo motivo è stato necessario suddividere lo stesso in tanti sotto progetti, che pur avendo lo stesso obiettivo, prevedano attività ed indicatori diversi.

I sotto progetti sono i seguenti:

- **4 a): Attivazione conferenza dei Servizi interna** che riguarda in linea generale i Servizi Edilizia Privata, Suap, Commercio e attività produttive, Urbanistica e SIT, Tributi;
- **4 b): Elaborazione degli stipendi per il personale dell’Unione** che riguarda il Servizio Risorse Umane;
- **4 c): Conclusione procedure amministrative pendenti della Polizia Locale in collaborazione con il Presidio di Martellago** che riguarda il Servizio Contabilità;
- **4 d): Gestione registro oggetti ritrovati** che riguarda il Servizio Economato;
- **4 e): Gestione informatica del protocollo dell’Unione** che riguarda il Servizio CED;
- **4 f): T.S.O. Trattamenti sanitari obbligatori e A.S.O. Accertamenti sanitari obbligatori** che riguarda il Servizio Servizi Sociali;
- **4 g): Riorganizzazione sito internet del Comune** che riguarda il Servizio URP;
- **4 h): Attraversamento bambini in entrata e uscita dalle scuole** che riguarda il Servizio Pubblica Istruzione, Cultura, Sport e Associazioni;
- **4 i): Ordinanze di viabilità diverse da quelle correlate ad opere pubbliche, manutenzioni e ad eventi e manifestazioni** che riguarda il Servizio Manutenzione del Patrimonio;
- **4 l): Repressione del randagismo** che riguarda il Servizio Patrimonio e Ambiente;
- **4 m): Piano degli impianti pubblicitari** che riguarda il Servizio Tributi.

#### **Dettaglio dei sotto-progetti:**

##### **4 a): Attivazione conferenza dei Servizi interna € 7.304,00.**

Responsabili del sotto-progetto sono Corò Denis e Rossato Nadia, che hanno individuato otto dipendenti partecipanti appartenenti ai Servizi Edilizia Privata, Suap, Commercio e attività produttive, Urbanistica e SIT.

##### **Attività previste e risultati attesi:**

I Procedimenti amministrativi articolati che necessitano dell’acquisizione del parere dell’Unione dei Comuni, nonché di altri pareri interni di competenza di vari uffici comunali, verranno al fine dell’ottenimento del previsto parere, esaminati in Conferenza di Servizi.

Tale coordinamento comporterà una riduzione dei tempi di attesa per la definizione dell’istanza la quale verrà gestita dal Comune in un unico contesto operativo riunendo, durante la conferenza, tutti i servizi coinvolti e migliorando l’efficienza del personale che potrà conseguentemente essere impiegato in altre incombenze istituzionali.

L’ufficio titolare del procedimento dovrà convocare, con preavviso di almeno tre giorni lavorativi e anticipando al documentazione ricevuta, la conferenza di servizi invitando tutti gli uffici coinvolti

direttamente o indirettamente nel procedimento e il Comando di Polizia Locale dell'Unione dei Comuni del Miranese.

Indicativamente, sulla base delle richieste pervenute la conferenza si svolgerà ogni 2/3 settimane, salvo necessità legate alla tempistica del procedimento.

I Responsabili del Settore convocati potranno delegare i Responsabili di Servizio o il tecnico istruttore che dovranno comunque essere in possesso di un parere firmato dal Responsabile.

Il verbale della conferenza di servizi costituirà il presupposto per il rilascio del provvedimento finale.

Il segretario verbalizzante sarà individuato tra uno dei dipendenti dell'ufficio titolare del procedimento

Tale coordinamento comporterà una riduzione dei tempi di attesa per la definizione dell'istanza la quale verrà gestita dal Comune in un unico contesto operativo riunendo, durante la conferenza, tutti i servizi coinvolti e migliorando l'efficienza del personale che potrà conseguentemente essere impiegato in altre incombenze istituzionali.

#### **4 b): Elaborazione degli stipendi per il personale dell'Unione € 3.652,00.**

Responsabile del sotto-progetto è Scroccaro Annalisa, che ha individuato quattro dipendenti partecipanti appartenenti al Servizio Risorse Umane.

##### **Attività previste e risultati attesi:**

L'Unione dei Comuni del Miranese è stata istituita con l'obiettivo di "unire le forze" di sei Comuni al fine di fornire migliori servizi al cittadino senza, aumenti di spesa. In materia di "gestione del personale", con la decisione adottata dall'Unione con deliberazione di Giunta n. 8 del 19.12.2014 è stato stabilito che l'elaborazione degli stipendi del personale dell'Unione avrebbe dovuto essere svolta dal Comune di Martellago, con il personale a disposizione del Servizio Risorse Umane, senza aggravii di spesa. Di fatto anche se è vero che al cittadino non importa sapere come si svolge questa attività è anche vero che il beneficio del "non aumento di spesa" si riflette direttamente sullo stesso e ne va a suo vantaggio. Se tale attività fosse stata svolta dall'Unione si sarebbero verificati dei costi a carico del bilancio della stessa con ricaduta sui bilanci dei Comuni partecipanti e conseguentemente sul cittadino.

A titolo non esaustivo si pensi solo alla spesa che si sarebbe resa necessaria per la gestione economica del personale da parte di una ditta esterna incaricata, da ripartire tra i sei Comuni partecipanti. Tanto per dare un'idea della spesa si potrebbe fare riferimento alla relazione allegata alla deliberazione della Giunta del Comune di Martellago n. 286 dell'8.11.2012 che riporta il preventivo di spesa per un'attività analoga a quella che sarebbe stata necessaria, se la gestione economica del personale fosse stata svolta dall'Unione. Il preventivo della ditta contattata a suo tempo dal Comune di Martellago riporta una spesa complessiva annuale di € 18.400,00 che divisa per i sei Comuni sarebbe stata di € 3.066,00 cadauno.

L'attività che il Servizio Risorse Umane dovrà sostenere in aggiunta a quella prevista per il Comune di Martellago dovrà essere svolta mantenendo comunque il precedente livello di erogazione dei servizi al personale dipendente del Comune stesso. Si dovrà adempiere alle numerose incombenze amministrative e contabili, nel rispetto delle molteplici scadenze fiscali, contributive e di altro genere, sia del Comune di Martellago che dell'Unione dei Comuni, quest'ultima per la parte strettamente connessa agli stipendi e agli adempimenti conseguenti.

L'attività del Servizio Risorse Umane si concretizzerà nell'elaborazione mensile (entro il 27 di ogni mese) degli stipendi di tutto il personale dipendente dei Comuni del Miranese. Viene svolta dal 1° gennaio 2015 e sarà svolta almeno per tutto l'anno 2015 con necessità di implementare il software degli stipendi in uso con un nuovo modulo che consenta l'emissione dei cedolini con intestazione "Unione dei Comuni del Miranese".

E' necessario organizzare e partecipare a più riunioni con i colleghi degli Uffici Personale degli altri Comuni, al fine di concordare le procedure da seguire e le modalità di comunicazione dei dati.

Oltre alle riunioni è richiesto al personale del Servizio Risorse Umane un costante confronto con i colleghi degli altri Comuni al fine di risolvere le varie problematiche che mensilmente si presentano.

Nella fase di avvio, avvenuta già a partire dagli ultimi mesi del 2014, si è proceduto, su iniziativa dell'Ufficio Risorse Umane, all'acquisizione della documentazione necessaria per il trattamento dei dati personali dei dipendenti dell'Unione, ai sensi delle vigenti norme in materia di "Privacy", e si è proceduto all'inserimento nel software, delle anagrafiche dei 58 dipendenti.

Mensilmente si dovranno acquisire i dati retributivi variabili mediante apposito file excel, appositamente predisposto, che dovrà essere inviato all'Ufficio Risorse Umane dagli uffici personale dei vari Comuni.

Nel corso dei mesi estivi si procederà ad acquisire, con tutta una serie di difficoltà collegate all'avvio di un nuovo ente, i modelli 730/4 dei dipendenti dell'Unione ed agli addebiti e/o accrediti fiscali.

Nel mese di dicembre si procederà ad effettuare i conguagli fiscali e al calcolo della tredicesima mensilità.

Entro la scadenza fissata, all'inizio del 2016 si procederà all'emissione della certificazione unica dei redditi erogati.

#### **4 c): Conclusione procedure amministrative pendenti della Polizia Locale in collaborazione con il Presidio di Martellago € 3.652,00.**

Responsabile del sotto-progetto è Scroccaro Annalisa, che ha individuato quattro dipendenti partecipanti appartenenti al Servizio Contabilità.

##### **Attività previste e risultati attesi:**

L'attività affidata al servizio contabilità dovrà consistere nel portare a conclusione tutte quelle attività prettamente amministrative che il servizio Polizia locale del Comune di Martellago non ha portato a conclusione entro il 31.12.2014.

Le attività per raggiungere l'obiettivo si possono così riassumere:

- liquidazione delle fatture passive pervenute entro il 31.12.2014 al Comune di Martellago da parte di ditte fornitrici di beni e servizio ordinati dal servizio Polizia locale entro il 31.12.2014;
- liquidazione delle fatture passive pervenute dopo il 31.12.2014 al Comune di Martellago da parte di ditte fornitrici di beni e servizio ordinati dal servizio Polizia locale entro il 31.12.2014;
- accertamenti in entrata di carichi al concessionario per le procedure di riscossione coattiva relativi agli anni 2014 e precedenti non ancora avviati al recupero;
- accertamenti in entrata per riscossioni che confluiscono nel conto corrente postale dedicato e nel conto di tesoreria relative ai verbali delle sanzioni al codice della strada emessi a tutto il 31.12.2014;
- rapporti amministrativo contabili con l'Unione dei comuni del Miranese per l'impegno di spesa dei trasferimenti di spesa corrente e di spesa di investimento e relative liquidazioni in seguito alle risultanze dei tavoli di confronto tra i Ragionieri dei Comuni;
- contabilizzazione dell'entrata da trasferimenti che l'Unione predisporrà a favore del Comune a fronte degli incassi da sanzioni al codice della strada dal 1.1.2015;
- determinazioni di rimborsi spettanti a cittadini o enti per entrate pervenute e non di competenza.

#### **4 d): Gestione registro oggetti ritrovati € 913,00.**

Responsabile del sotto-progetto è Scroccaro Annalisa, che ha individuato un dipendente partecipante appartenente al Servizio Economato.

**Attività previste e risultati attesi:**

Tenuta e aggiornamento del registro degli oggetti ritrovati.

A seguito dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale del regolamento che disciplina la gestione degli oggetti ritrovati la competenza alla gestione dell'attività è stata affidata al servizio economato del Comune, attività gestita dal Servizio Polizia Locale fino al 31.12.2014. Il servizio dopo aver redatto un verbale di consegna del materiale già in custodia al servizio Polizia Locale e dopo aver controllato le effettive giacenze ha predisposto un registro di annotazione dei ritrovamenti. Dovranno essere effettuate tutte le operazioni previste nel regolamento di avviso di ritrovamento, riconsegna dei beni alle persone che hanno ritrovato l'oggetto, smaltimento dei beni non attribuibili o ai legittimi proprietari o ai ritrovatori.

**4 e): Gestione informatica del protocollo dell'Unione € 8.217,00.**

Responsabili del sotto-progetto sono Favaron Mauro e Pattaro Sonia che hanno individuato nove dipendenti partecipanti appartenenti ai Servizi CED e Urp Protocollo Centralino Messi (escluso Urp).

**Attività previste e risultati attesi:**

L'attività consisterà nell'avviare la gestione del protocollo dell'Unione in collaborazione con i referenti dell'Unione stessa e la utilizzabilità del programma gestionale da parte del servizio protocollo del Comune.

Verrà installato su una postazione (l'Unione per problemi di licenze concede ad ogni Protocollo Comunale una sola postazione) il sw WatchGuard Firebox SSL, per il collegamento remoto criptato col server dell'Unione. Verrà avviato il sw Sicra@Web per l'inserimento dei dati relativi a pratiche dell'Unione pervenute in cartaceo al Comune. Verranno effettuati la manutenzione/controllo degli accessi ai due sw, ed il controllo delle linee dati per garantire il funzionamento del collegamento, l'aggiornamento (su rich. dell'Unione) del sw WatchGuard Firebox SSL, la segnalazione delle anomalie/problemi e richieste di nuovi accessi al referente dell'unione per tutta la durata del progetto. Verrà creata la bozza del Manuale del Protocollo dell'Unione per la gestione congiunta del sw.

**4 f): T.S.O. Trattamenti sanitari obbligatori e A.S.O. Accertamenti sanitari obbligatori € 6.391,00.**

Responsabili del sotto-progetto sono Stradiotto Paola e Favaron Mauro, che hanno individuato sette dipendenti partecipanti appartenenti ai Servizi Sociali – Segreteria, contratti, gare e appalti.

**Attività previste e risultati attesi:**

Lo scopo del sotto-progetto è quello di garantire la continuità delle attività inerenti i TSO e ASO.

In particolare le attività si concretizzano nell'inserimento del provvedimento nel programma gestionale atti, la protocollazione dell'atto sottoscritto dal Sindaco, l'invio dell'atto all'Unione dei Comuni del Miranese per i successivi adempimenti; per il TSO anche l'invio dell'atto al Tribunale via pec. I servizi interessati dalle nuove attività sono il servizio Segreteria, contratti, gare e appalti fino al 01.09.2015 e il servizio Servizi Sociali dal 2.9.2015, data di adozione della deliberazione di G.C. 213.

**4 g): Riorganizzazione sito internet del Comune € 913,00.**

Responsabile del sotto-progetto è Pattaro Sonia, che ha individuato un dipendente partecipante appartenente al solo ufficio URP del Servizio Urp, protocollo, centralino e messi.

**Attività previste e risultati attesi:**

L'attività consiste nell'aggiornare il sito internet del Comune in tutte le sezioni nelle quali vi siano indicazioni di attività o procedimenti che siano stati oggetto di riorganizzazione in seguito al conferimento delle Funzioni di Polizia locale e Protezione civile nell'Unione dei comuni del Miranese.

**4 h): Attraversamento bambini in entrata e uscita dalle scuole € 1.826,00.**

Responsabile del sotto-progetto è Stradiotto Paola che ha individuato due dipendenti partecipanti appartenenti al Servizio Pubblica Istruzione, Cultura, Sport e Associazioni.

**Attività previste e risultati attesi:**

L'obiettivo è quello di garantire all'utenza debole il servizio di entrata ed uscita in sicurezza mediante il coordinamento con l'associazione di volontariato ed i volontari stessi durante tutto il periodo di apertura delle scuole nei tre centri di Martellago, Maerne e Olmo, nello specifico le tre scuole primarie, le due scuole secondarie di Martellago e Maerne e la scuola infanzia paritaria di Martellago.

Le attività per raggiungere l'obiettivo si possono così riassumere:

- gestione di circa una dozzina di volontari;
- incontri periodici di formazione e verifica delle disponibilità di ognuno;
- gestione settimanale e predisposizione di un piano orario, gestione del personale in caso di variazione orario scolastico (scioperi, gite, festività ecc.) oppure in caso di malattia del volontario;
- controllo mensile del piano orario assegnato ad ognuno per un totale di circa 120 orari annuali che, a loro volta, si suddividono in 2/3 articolazioni orarie per ogni scuola.
- gestione del capitolo di spesa relativo il contributo a titolo di rimborso spese ai volontari che prestano la loro opera ed assunzione annuale dell'impegno;
- liquidazione fatture bimensili.

**4 i): Ordinanze di viabilità diverse da quelle correlate ad opere pubbliche, manutenzioni e ad eventi e manifestazioni € 2.739,00.**

Responsabile del sotto-progetto è Callegher Fabio che ha individuato tre dipendenti partecipanti appartenenti al Servizio Manutenzione del Patrimonio.

**Attività previste e risultati attesi:**

L'obiettivo è quello di emettere le ordinanze di viabilità diverse da quelle correlate ad opere pubbliche, manutenzioni ed ad eventi e manifestazioni, che restano in capo all'Unione dei Comuni.

Il predetto obiettivo dovrà essere raggiunto, mantenendo comunque il precedente livello di erogazione dei servizi nei confronti della cittadinanza.

L'attività consiste nello studio del Codice della Strada e del relativo Regolamento di attuazione e nell'istruttoria delle varie pratiche con approfondita valutazione delle varie problematiche.

Vengono poi prese in considerazione tutte le condizioni che porteranno all'emissione del provvedimento ed in particolare:

- vengono effettuati dei sopralluoghi per rilevare lo stato dei luoghi;
- si valutano, anche in contraddittorio con eventuali richiedenti, possibili conseguenze dell'atto amministrativo;
- viene valutata la compatibilità delle soluzioni possibili con le norme vigenti ed in particolare del Codice della Strada;
- vengono acquisiti, se dovuti, i pareri del Comando di Polizia Locale dell'Unione dei Comuni e di eventuali altri enti interessati al provvedimento;
- viene redatta l'ordinanza e successivamente trasmessa ai vari soggetti interessati.

**4 l): Repressione del randagismo € 1.826,00.**

Responsabile del sotto-progetto è Callegher Fabio che ha individuato due dipendenti partecipanti appartenenti al Servizio Patrimonio e Ambiente.

**Attività previste e risultati attesi:**

L'obiettivo è quello di garantire per la competenza del Comune di Martellago il funzionamento del canile/rifugio realizzato dal Comune di Mira e gestito in forma associata sovra comunale. Il predetto obiettivo dovrà essere raggiunto mantenendo comunque il precedente livello di erogazione dei servizi dell'Ufficio nei confronti dei cittadini e degli altri Uffici comunali.

L'attività prevista consiste nella raccolta di tutta la documentazione relativa all'attività svolta dall'Ufficio di Polizia Locale fino al 2014. Colloqui con l'Ufficio di Polizia Locale per il passaggio delle consegne e per l'ottenimento degli elementi necessari per l'istruzione della pratica amministrativa (delibere convenzione ecc.). Contatti con gli altri Comuni che partecipano alla gestione del canile per il coordinamento dell'attività e dei rapporti con l'ENPA.

**4 m): Piano degli impianti pubblicitari € 3.652,00.**

Responsabile del sotto-progetto è Scroccaro Annalisa, che ha individuato quattro dipendenti partecipanti appartenenti al Servizio Tributi ed Entrate varie.

**Attività previste e risultati attesi:**

A seguito della costituzione dell'Unione dei Comuni del Miranese e al conferimento delle funzioni di Polizia locale, è stato necessario riaffidare le competenze per il rilascio delle autorizzazioni relative agli impianti pubblicitari fino al 31.12.2014 di competenza del settore Polizia Locale. Il Piano degli impianti pubblicitari, adottato da questo comune nel 2011, deve essere aggiornato sulla base delle autorizzazioni di installazione di mezzi pubblicitari, La competenza, prima in capo alla Polizia Locale, ora viene riassegnata al servizio Tributi che deve provvedere alla ricognizione degli impianti e alla loro attualizzazione.

L'Ufficio tributi dovrà provvedere all'acquisizione delle autorizzazioni rilasciate dal Settore Polizia locale a tutto il 31.12.2014 e eventualmente dall'Unione dei Comuni del Miranese nel corso del 2015, nonché i provvedimenti conclusivi rilasciati dal SUAP dall'anno 2013. Inoltre, mediante un sopralluogo ed un report fotografico, dovranno essere create apposite schede, corredate di istruttoria tecnico-amministrativa e predisposto l'atto finale, il quale dovrà essere sottoposto all'approvazione del Consiglio Comunale. Tale attività consente di mantenere aggiornato uno strumento di programmazione, pianificazione e controllo per il quale, in passato, erano state impegnate risorse e tempo per l'adozione dello stesso.

**Progetto n. 5: "Lettura guidata per lettori con disabilità" € 1.826,00.**

Il progetto è stato proposto dal Responsabile del Settore Servizi Socio Culturali, che ha individuato due dipendenti partecipanti assegnati al Servizio Biblioteca.

**Attività previste e risultati attesi:**

L'attività consiste nel guidare i lettori con disabilità nella lettura affinché essa divenga un'attività partecipata, sviluppando il piacere della lettura e la capacità di ascolto ed elaborazione della narrazione.

Consiste in una forma di promozione del servizio biblioteca per trasmettere l'idea di spazio condiviso aperto a tutti i cittadini.

Il progetto è stato avviato in via sperimentale nella primavera del 2015 ma si articolerà in modo strutturato e con cadenza settimanale a partire da ottobre 2015 per terminare a giugno 2016.

Lo scopo è quello di avvicinare gli utenti del CEOD che ha sede a Olmo di Martellago, alla biblioteca come luogo di aggregazione e socializzazione e confronto.

Questo permetterà agli ospiti del CEOD di uscire, inserirsi nella comunità e frequentare un ambiente in grado di migliorare la loro creatività ed espressione verbale: la lettura partecipata ad alta voce darà loro l'occasione di mettersi in gioco, verificare le loro potenzialità ed elaborare le emozioni che la lettura suscita.

Per la biblioteca si tratta di raggiungere una fascia di utenza potenziale che altrimenti non frequenterebbe i nostri servizi. Con questo progetto si comunica all'intera cittadinanza che la biblioteca è uno spazio aperto, che offre servizi e opportunità anche agli utenti più deboli spesso esclusi dai luoghi di socializzazione e aggregazione.

Il progetto verrà inoltre segnalato all'ASL di competenza dal CEOD di Olmo di Martellago e alla fine del percorso sarà possibile verificare l'efficacia, l'utilità e i benefici che esso ha apportato sui lettori partecipanti.

Il progetto in questione, pertanto, prevede:

- A) Lettura ad alta voce da parte di tutti i partecipanti, a turno, coordinati dalle bibliotecarie
- B) Elaborazione e verbalizzazione delle vicende narrate e delle emozioni che esse suscitano nel lettore
- C) Il coinvolgimento di persone diversamente abili in un'attività e in un luogo altrimenti a loro estraneo e non frequentato
- D) Il coinvolgimento delle famiglie degli ospiti del CEOD anch'essi motivati a frequentare la biblioteca e a conoscere i servizi
- E) Aumento, oggettivo, documentabile e verificabile, della qualità dei servizi prestati dal Comune comportando la realizzazione dell'obiettivo un beneficio concreto per l'utenza esterna e un impegno aggiuntivo del personale coinvolto.

**Progetto n. 6: "Istituzione Albo fornitori" € 913,00.**

Il progetto è stato proposto dal Segretario, che ha individuato un dipendente partecipante assegnato al Servizio Legale e Casa.

**Attività previste e risultati attesi:**

L'attività consiste nell'istituire ed avviare l'albo dei fornitori del comune. L'albo costituisce uno strumento per favorire la migliore gestione delle procedure di scelta del contraente nell'ambito delle procedure in economia di cui all'art 125 del Codice degli appalti d.lgs 163/06.

Vengono predisposti gli atti amministrativi per l'avvio della procedura. Verrà effettuata la comunicazione sul sito istituzionale, la ricezione delle domande degli operatori economici, l'analisi e la verifica dei requisiti. Ammissione/esclusione. Inserimento delle candidature idonee nell'albo. Aggiornamento periodico delle candidature.

### **PROGRESSIONI ORIZZONTALI: € 107.676,71**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. del 01.04.1999. Il fondo finanzia le progressioni riconosciute dall'anno 1999 all'anno 2008, anche per effetto di alcune mobilità in entrata di personale dipendente con progressioni economiche già acquisite presso altri enti. Il valore del fondo è determinato considerando il valore economico previsto dai C.C.N.L. sia per la quota finanziata dal fondo (€ 96.706,72) che per la quota finanziata con risorse provenienti dal bilancio annuale dell'ente (€ 10.969,99).

L'importo risulta essere notevolmente inferiore rispetto al 2014 in quanto il fondo risulta ridotto a seguito del trasferimento delle risorse relative alla contrattazione decentrata integrativa del personale della Polizia Locale, trasferito all'Unione dei Comuni del Miranese dall'1.1.2015.

### **INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI PER L'ECONOMO COMUNALE: € 380,00**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. d), del C.C.N.L. del 01.04.1999 ed è disciplinata dall'art. 36 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Tale indennità è riconosciuta esclusivamente all'Economo Comunale, in quanto adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. L'importo dell'indennità giornaliera è pari ad € 1,55.

La verifica della sussistenza delle condizioni per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori è di competenza del Responsabile di Settore Economico-Finanziario, il quale dichiarerà, nel cartellino mensile di rilevazione delle presenze dell'Economo Comunale, l'esistenza dei presupposti contrattuali per l'erogazione della stessa e le giornate di presenza in cui tali presupposti non sussistono.

### **INDENNITA' DI RISCHIO PER IL PERSONALE OPERAIO E TECNICO DEL SERVIZIO MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO E PER I MESSI: € 3.174,00**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. d), del C.C.N.L. del 01.04.1999 in base al quale, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Nelle giornate di assenza e/o di "mancata esposizione al rischio" la misura dell'indennità mensile viene ridotta di 1/26.

Sono stati individuati i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui sopra:

- a) Operai

- b) Personale Tecnico del Servizio Manutenzione del Patrimonio
- c) Messi

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dai Responsabili dei Settori Gestione del Territorio e Servizi Demografici e relazioni con il pubblico, i quali dichiarano, nei cartellini mensili di rilevazione delle presenze dei dipendenti aventi diritto, l'esistenza dei presupposti contrattuali per l'erogazione della stessa e le giornate di presenza in cui tali presupposti non sussistono.

### **INDENNITA' PER PARTICOLARI** **POSIZIONI DI RESPONSABILITA' : € 10.828,00**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. f), del C.C.N.L. del 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. del 09.05.2006, e viene riconosciuta ai Responsabili di Servizio che vengono appositamente ed esclusivamente attribuite dal Sindaco, con atto di incarico scritto ed adeguatamente motivato.

Le indennità dei Responsabili di Servizio vengono fissate nella seguente misura e potranno essere rideterminate con cadenza annuale nel caso in cui, a seguito di modifiche organizzative, cambino le posizioni di responsabilità:

- a) Responsabilità di un unico Servizio: € 1.000,00
- b) Responsabilità di due o più Servizi: € 1.264,00
- c) Responsabilità di un unico Servizio con coordinamento squadre operai: € 1.300,00
- d) Responsabilità di un unico Servizio con ulteriori incarichi espressamente attribuiti di particolare rilevanza esterna: € 1.500,00
- e) Responsabilità di un unico Servizio con ulteriori incarichi espressamente attribuiti dal Segretario Generale: € 1.250,00

Le indennità di cui sopra vengono erogate mensilmente.

L'importo risulta essere inferiore rispetto al 2014 in quanto una quota corrispondente all'indennità del Responsabile del Servizio Polizia Locale è stata trasferita, unitamente alle altre risorse relative alla contrattazione decentrata integrativa del personale della Polizia Locale, all'Unione dei Comuni del Miranese.

### **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEGLI UFFICIALI DI** **STATO CIVILE ED ANAGRAFE, ADDETTI U.R.P. ED ARCHIVISTA** **INFORMATICO: € 1.450,04**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. del 01.04.1999, e dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004

Per tali fattispecie, ai fini del riconoscimento dell'indennità, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente.

Gli importi di ciascuna indennità sono così determinati:

- a) Indennità responsabilità addetti U.R.P. € 250,00 procapite;
- b) Indennità specifiche responsabilità Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe € 250,00 procapite;
- c) Indennità specifiche responsabilità Archivista informatico € 250,00 procapite.

### **INDENNITA' DI COMPARTO: € 32.339,54**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.2004 che, al comma 5, prevede che parte delle quote di Indennità di comparto venga prelevata dalle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del medesimo contratto.

L'importo risulta essere notevolmente inferiore rispetto al 2014 in quanto il fondo risulta ridotto a seguito del trasferimento delle risorse relative alla contrattazione decentrata integrativa del personale della Polizia Locale, transitato nell'Unione dei Comuni del Miranese dall'1.1.2015.

### **INCENTIVI PER PARTECIPAZIONE**

#### **AL PROGETTO DI RECUPERO EVASIONE I.C.I.: € 10.556,00**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. g), del C.C.N.L. del 01.04.1999.

Gli incentivi vengono liquidati al personale addetto all'Ufficio Tributi, sulla base dell'apposito regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 158 del 10.05.2010.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 29.04.2015 è stato modificato il predetto Regolamento fissando una unica percentuale di incentivo nella misura del 10% senza alcuna soglia minima di emissione di avvisi di accertamento a decorrere dall'anno 2015.

### **COMPENSI SEDUTE COMMISSIONE A.T.E.R.: € 100,00**

Tale compenso sarà liquidato dall'A.T.E.R. di Venezia ed introitato da questo Comune per la partecipazione alle sedute della Commissione per la formazione delle graduatorie per l'assegnazione e la mobilità degli alloggi di edilizia residenziale pubblica, da parte di un dipendente delegato dal Sindaco. Tale importo è attualmente presuntivo in quanto l'esatto valore sarà determinato dal numero di sedute effettuate.

Vista l'esiguità del compenso, che sarà accertato dal Responsabile del Settore Affari Generali, si ritiene che lo stesso faccia parte dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. g), del C.C.N.L. del 01.04.1999.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Anno 2015 €
Indennità di comparto quota carico fondo	32.339,54
Progressioni orizzontali storiche	107.676,71
Indennità di rischio	3.174,00
Indennità di maneggio valori	380,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01.04.1999)	10.828,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01.04.1999)	1.450,04
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999	10.656,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a), del CCNL 01/04/1999	106.167,22
<b>Totale € :</b>	<b>272.671,51</b>

**C) effetti abrogativi impliciti:**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:**

Entro il 31.12.2010 è stato adeguato, alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 375 del 27.12.2010, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 203 del 03.07.2012.

In particolare, il Capo VII, di tale Regolamento, avente per oggetto "MISURAZIONE VALUTAZIONE E TRASPARENZA", ha previsto una serie di disposizioni inerenti il "Ciclo di gestione della performance" ed ha attribuito al Nucleo di Valutazione della Performance alcuni compiti, tra cui quello di adeguare il sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti ai nuovi dettami di legge.

A tal riguardo, nel corso dell'anno 2011, il Nucleo ha avviato il processo di adeguamento del sistema di valutazione che è attualmente in fase di stasi in quanto sono state sospese le trattative sindacali in merito a tale materia.

Pertanto, fino a quando non verrà adottato un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, si continuerà ad utilizzare il sistema di valutazione vigente, che non prevede, per i dipendenti, la differenziazione retributiva in fasce, essendo comunque sospesa dal succitato art. 6, comma 1, del D.Lgs. 01.08.2011, n. 141 e tenuto conto anche dell'art. 5, comma 11, del D.L. 95/2012 citato in premessa, ma che garantisce comunque la possibilità di differenziare le valutazioni.

L'attuale sistema di valutazione si fonda di fatto su un sistema a schede che ciascun Responsabile di Settore redige semestralmente con riferimento ai dipendenti assegnati al

proprio settore appartenenti alle categorie professionali B1, B3, C e D1 (non titolari di posizione organizzativa).

I fattori di valutazione contenuti nelle schede analizzano due aspetti fondamentali della prestazione lavorativa individuale ossia la modalità di erogazione della stessa e l'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio di appartenenza. Principalmente viene valutato l'atteggiamento assunto dal dipendente nell'espletamento della propria mansione con particolare riferimento al perseguimento degli obiettivi assegnati.

Poiché il Comune di Martellago, con decorrenza 01.01.2014, ha deliberato di aderire alla sperimentazione di bilancio ai sensi di quanto disposto dall'art. 9 del D.L. n. 102 del 31.8.2013 che integra e modifica il D.Lgs n. 118/2011, in base alla nuova contabilità, sarà necessario modificare il succitato Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguandolo ai nuovi documenti previsti.

Nel frattempo, è stato stabilito che l'attuale Piano della Performance coincide con i seguenti nuovi documenti contabili: D.U.P., Bilancio di Previsione Triennale e P.E.G.

Gli obiettivi (che si suddividono in strategici e gestionali) vengono assegnati attraverso il "D.U.P. – Documento Unico di programmazione" e il "P.E.G. – Piano esecutivo di gestione".

Come già affermato, il Comune di Martellago, così come disciplinato dal testo unico (D.lgs. n. 267/2000), è dotato di un sistema di programmazione, monitoraggio e rendicontazione definito "Ciclo della performance" previsto dal D.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 39 del citato Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

In questo sistema, di fatto in vigore da anni nel Comune di Martellago, si inserisce l'attività del Nucleo di Valutazione della Performance, che procede annualmente alla verifica degli obiettivi di gestione assegnati con il "Piano degli indicatori e dei valori attesi", in sede di approvazione del "Piano esecutivo di gestione", e degli obiettivi strategici assegnati ai Responsabili di Settore dal Consiglio Comunale. La verifica consiste nell'analisi del progetto in termini di riscontro sull'effettiva capacità di miglioramento nell'erogazione del servizio, sia verso l'utenza interna che esterna, alla presenza di indicatori per la misurazione della modalità di erogazione della performance, che il raggiungimento dell'obiettivo. Il Nucleo di valutazione della Performance, inoltre, controlla, a fine periodo, l'effettivo realizzo del progetto, il grado di raggiungimento dell'obiettivo prefissato e la consistenza di eventuali entrate o risparmi di spesa generati.

Il Nucleo, infine, valuta i dipendenti di categoria professionale D1 o D3 che ricoprono le posizioni organizzative con analoghe modalità operative valide per gli altri dipendenti con la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati, sia strategici che di PEG. La misura della retribuzione di risultato viene fissata di anno in anno dalla Giunta comunale a ciascuna posizione organizzativa sulla base del peso migliorativo degli obiettivi assegnati e varia dal 10 al 25 % della retribuzione di posizione.

#### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:**

Premesso che, come già previsto al precedente Modulo 2, lettera A), nel corso del 2015 non sarà possibile riconoscere le nuove progressioni economiche orizzontali previste dal C.C.D.I., i criteri per l'assegnazione delle stesse, attraverso una procedura selettiva che, a questo punto, saranno applicabili nell'anno 2016, possono essere così riassunti:

- il 58,82% del punteggio assegnabile riguarda il merito;
- il 29,41% del punteggio assegnabile riguarda l'esperienza professionale maturata;
- l'11,77% del punteggio assegnabile riguarda l'arricchimento professionale acquisito mediante la formazione.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo ad una quota di dipendenti tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati. Il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Gli obiettivi ed i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono quelli già illustrati e dettagliati nei precedenti punti, in particolar modo, con riferimento a quelli previsti dai progetti di miglioramento dei servizi.

Tali obiettivi si inseriscono nei più generali obiettivi contenuti nel "D.U.P. – Documento Unico di programmazione" approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 16.04.2015 e nel "P.E.G. – Piano esecutivo di gestione" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 06.05.2015.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Martellago, 23.12.2015

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO-FINANZIARIO  
Servizio Risorse Umane  
Rag. Annalisa Scroccaro