



# COMUNE DI MARTELLAGO

PROVINCIA DI VENEZIA

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA** **DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2016** **- 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>12.12.2016</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2016</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.
<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><li>- Convenzione Unione dei Comuni del Miranese</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>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 24.11.2016.</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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>
		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 per la trasparenza e l'integrità, di cui all'art. 11, comma 2, del D.lgs. 150/2009, relativo al periodo 2016/2018, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 28.1.2016</b>
		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>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  <b>La Relazione della Performance relativa all'anno 2015 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, in data 23.03.2016 ed è pubblicata nel sito internet istituzionale</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

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.

Si rinvia alla relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno 2015 in quanto la decurtazione corrisponde a quella già operata anche con riferimento al Fondo dell'anno 2015. La stessa è pari ad € 5.467,00. Per l'attestazione in merito alla rispetto delle indicazioni fornite dalle Circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della

Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014 si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno 2016.

**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:**

Per effetto del CCDI relativo all'anno 2015, una parte del fondo stabile 2016 è stato destinato al riconoscimento di nuove P.E.O. la cui decorrenza è stata l'1.1.2016 (la procedura non è potuta svolgersi nel corso del 2015 e a tal fine vedasi la relazione illustrativa al CCDI 2015).

La quantificazione del fondo stabile da destinare al fine di cui al punto precedente, è stata effettuata dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, Servizio Risorse Umane, sulla base delle risorse disponibili 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 Archivistico informatico;
- indennità di comparto.

La misura del fondo stabile destinato alle nuove P.E.O. ha inoltre tenuto 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).

Le risorse del fondo stabile che finanziano, per l'anno 2016, il fondo per le progressioni economiche, sia storiche che nuove, ammonta a complessivi € 137.242,13 e comprendono la quota da bilancio, ai sensi della Dich. Congiunta 14 del CCNL 22.1.2004 e 1 del CCNL 31.7.2009, ammontante ad € 10.889,60.

Si tenga presente che, con decorrenza 1.1.2015, il fondo per le progressioni economiche per la parte corrispondente al fondo progressioni economiche del personale del Settore Polizia Locale transitato all'Unione dei Comuni del Miranese, è stato ridotto di € 12.950,86.

Tale somma, oltre ad altre somme del trattamento accessorio della Polizia Locale sono, infatti, state trasferite alla predetta Amministrazione e quindi anche il fondo per la contrattazione decentrata integrativa del Comune di Martellago è stato corrispondentemente ridotto.

## **INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA: € 19.578,57**

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:

- € 10.653,59, 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, maneggio valori, rischio, particolari posizioni di responsabilità, comparto, ecc.);
- € 6.211,28, derivanti da risparmi dello straordinario dell'anno 2014 (art. 15, comma 1, lett. m, del CCNL 01.04.1999) che finanziano il fondo variabile 2016;
- € 613,70 derivanti da somme non utilizzate nell'anno precedente (art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999) che finanziano il fondo variabile 2016;
- € 2.100,98, derivanti da ulteriori risorse provenienti dal Fondo Variabile 2016 destinate a tal fine.

E' necessario però precisare che, poiché la media del personale in servizio nel corso del 2016, potrebbe essere inferiore a quella del 2015, per effetto della cessazione dal servizio, in corso d'anno, di un dipendente non sostituito, potrebbe essere necessario procedere alla decurtazione di cui all'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015, che ammonterebbe, in base alle attuali previsioni, ad € 2.723,00. **In tal caso le risorse destinate agli incentivi per la produttività collettiva sarebbero pari ad € 16.855,57.**

Tali compensi sono rivolti ad incentivare la produttività e verranno erogati, secondo i criteri previsti nell'allegato G) 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 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 2016, in base all'attuale situazione del personale, i compensi calcolati con i criteri suindicati e senza tener conto dell'applicazione della predetta riduzione del fondo, 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>336,69</b>
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro <b>in part-time 55%: €</b>	<b>252,52</b>
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro <b>in part-time 50%: €</b>	<b>235,68</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”: € 53.656,59**

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);
- € 33.637,90, 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.

Nel valutare i progetti, il Nucleo prima, e l'Amministrazione poi, hanno tenuto in considerazione il parere dell'Aran, risultante dalla nota, prot. n. 19932 del 18.6.2015, inviata al Comune di Scandicci e all'ANCI, in merito all'applicazione della disciplina di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999. In questo parere l'Aran ammorbidisce la propria posizione rispetto al passato in particolar modo per quanto riguarda la riproposizione degli obiettivi di performance organizzativa individuati per giustificare l'incremento del fondo, ritenendo che questo sia possibile in quanto ammette che ci possano essere degli obiettivi “di mantenimento” di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente.

Le risorse assegnate ai progetti sono state approvate, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 13.04.2016 e poi, specificatamente per i progetti di miglioramento dei servizi, con deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 12.10.2016, che li ha approvati e ne ha stabilito inizialmente il valore di € 54.126,69, successivamente ridotto, in sede di quantificazione definitiva delle risorse decentrate, a € 53.656,59.

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.

I Progetti di miglioramento dei servizi per l'anno 2016, sono di seguito elencati 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. Alcuni di essi sono progetti di "di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente.

#### PROGETTI DI MIGLIORAMENTO SERVIZI ART. 15, COMMA 5, CCNL 1.4.1999:

- 1) **Presa in carico degli adempimenti relativi alla digitalizzazione degli atti deliberativi ora in carico ai singoli uffici e servizi proponenti gli atti** – SEGRETERIA, CONTRATTI, GARE E APPALTI, Budget: € 2.682,83;
- 2) **Modifiche al regolamento contratti a seguito entrata in vigore nuovo codice contratti** – LEGALE E CASA, Budget: € 894,28;
- 3) **Attraversamento bambini in entrata e uscita dalle scuole** – PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA, SPORT E ASSOCIAZIONI, Budget: € 1.788,55;
- 4) **Nati per le scienze** – BIBLIOTECA, Budget: € 1.788,55;
- 5) **Digitalizzazione cartellini carte d'identità e donazione organi e tessuti** – ANAGRAFE, STATO CIVILE, STATISTICA, ELETTORALE E LEVA, Budget: € 5.365,66;
- 6) **Localizzazione impianti pubblicitari nel GIS** – URBANISTICA, Budget: € 5.365,66;
- 7) **Elaborazione degli stipendi per il personale dell'Unione dei Comuni del Miranese** – RISORSE UMANE, Budget: € 3.577,11;

- 8) **Gestione informatica del protocollo e inoltro all'Unione di documenti erroneamente pervenuti** – URP, PROTOCOLLO, CENTRALINO E MESSI, Budget: € 1.788,55;
- 9) **Ordinanze di viabilità diverse da quelle correlate ad opere pubbliche, manutenzioni e ad eventi e manifestazioni** – MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO, Budget: € 3.577,11;
- 10) **Gestione repressione randagismo – attività amministrative** – PATRIMONIO E AMBIENTE, Budget: € 1.788,55;
- 11) **Digitalizzazione delle pratiche edilizie anni 1950 -1954** – EDILIZIA PRIVATA, Budget: € 6.259,94;
- 12) **Potatura straordinaria delle alberature del tipo tiglio, piantumati sul lato ovest di Via Stazione a Maerne** – MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO, Budget: € 4.471,38;
- 13) **Servizio di consulenza tecnica presso il Servizio Lavori Pubblici ed Espropri** – LAVORI PUBBLICI ED ESPROPRI, Budget: € 2.682,83;
- 14) **T.S.O. Trattamento sanitario obbligatorio e A.S.O. Accertamenti sanitari obbligatori** – SERVIZI SOCIALI, Budget: € 4.471,38;
- 15) **Conclusione procedure amministrative pendenti della Polizia Locale in collaborazione con il Presidio di Martellago** – CONTABILITA', Budget: € 3.577,11;
- 16) **Tenuta e aggiornamento piano degli impianti pubblicitari** – TRIBUTI Budget: € 2.682,83;
- 17) **Gestione registro oggetti ritrovati** – ECONOMATO, Budget: € 894,28.

Gli obiettivi dei predetti progetti sono rinvenibili dall'allegato E al CCDI 2016.

### **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: € 3.170,00**

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' : € 10.953,00**

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.

### **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 Archivistica informatico € 250,00 procapite.

### **INDENNITA' DI COMPARTO: € 32.067,72**

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.

### **INCENTIVI PER PARTECIPAZIONE AL PROGETTO DI RECUPERO EVASIONE I.C.I.: € 10.000,00**

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 INCENTIVANTI PER CONVENZIONE CON UNIONE DEI COMUNI DEL MIRANESE PER SERVIZI IN MATERIA DI PERSONALE**

**(ART. 15, COMMA 1, LETT. D) CCNL 01.04.1999 SOSTITUITO DALL'ART. 4, COMMA 4 CCNL 5.10.2001**

**E ART. 19 DEL CCDI 2016/2019)**

**€ 2.426,10**

Si tratta di una serie di attività e adempimenti di legge in materia di Personale che devono essere svolte per conto dell'Unione dei Comuni del Miranese mediante convenzione. A titolo di corrispettivo per tali attività l'Unione ha stanziato € 5.000,00 che per l'anno 2016 saranno assegnati al Comune di Martellago, in quanto le dipendenti del Servizio Risorse Umane sono state le uniche, tra i 6 uffici del Personale dei Comuni aderenti all'Unione, a rendersi disponibili allo svolgimento di tali attività.

L'art. 19 del CCDI 2016/2019 prevede che tale somma sia destinata con le seguenti modalità:

- Il corrispettivo versato dai soggetti pubblici e privati per i servizi in convenzione (dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari) è determinato in misura tale da consentire all'Ente di recuperare tutti i costi diretti ed indiretti sostenuti, compresi quelli per il personale, nessuno escluso;

- La quota residua, ovvero il ricavo al netto dei costi di cui sopra, costituisce per il 30% economia di bilancio e, per la differenza, viene destinata all'incentivazione del personale direttamente coinvolto in misura pari al 70%;

- L'incentivo sarà distribuito al personale coinvolto in ragione dell'apporto individuale di ciascun dipendente nella gestione della convenzione ed, in particolare, in base ai coefficienti stabiliti con la deliberazione di Giunta Comunale che approva la convenzione.

Le dipendenti dell'Ufficio Risorse Umane del Comune di Martellago hanno già svolto gran parte delle attività richieste dall'Unione e altre attività sono ancora in corso di svolgimento. Per lo svolgimento di questi compiti vengono stimati costi pari ad € 380,00 calcolati considerando un impegno di 5 ore pro capite per 4 dipendenti. L'incentivo viene quindi calcolato come segue:

Corrispettivo a carico di:	<b>Unione dei Comuni del Miranese</b>	€ 5.000,00
Costi diretti e indiretti:	<b>Costo del personale</b> (calcolato considerando un impiego di 5 ore pro capite per un tot. di 20 ore)	-€ 380,00
Ricavo netto:	<b>corrispettivo meno i costi</b>	€ 4.620,00
Economia di bilancio:	<b>30% del ricavo netto</b>	€ 1.386,00
Quota destinata ad incentivi compresi oneri conto Ente:	<b>70% del ricavo netto</b>	€ 3.234,00
Oneri conto Ente	CPDEL 23,8% - INAIL 1% - IRAP 8,5%	-€ 807,90
<b>Quota destinata a incentivi</b>	Incentivi destinati meno oneri c/Ente	<b>2.426,10</b>

L'incentivo verrà distribuito equamente fra il personale partecipante al progetto su attestazione del Responsabile del Settore Economico-finanziario dell'effettuazione delle attività previste.

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

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Anno 2016 €
Indennità di comparto quota carico fondo	32.067,72
Progressioni orizzontali storiche	137.242,13
Indennità di rischio	3.170,00
Indennità di maneggio valori	380,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01.04.1999)	10.953,00
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	10.000,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 01.04.1999 come sostituito da art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001	2.426,10
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a), del CCNL 01/04/1999	73.235,16
<b>Totale € :</b>	<b>270.924,15</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 deliberazioni di Giunta Comunale n. 203 del 03.07.2012 e n. 63 del 16.3.2016.

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), per effetto del CCDI relativo all'anno 2015, una parte del fondo stabile 2016 è stato destinato al riconoscimento di nuove

P.E.O. la cui decorrenza è stata l'1.1.2016 (la procedura non è potuta svolgersi nel corso del 2015 e a tal fine vedasi la relazione illustrativa al CCDI 2015).

I criteri di selettività delle progressioni economiche 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 sono state 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. 25 del 23.05.2016 e nel "P.E.G. – Piano esecutivo di gestione" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 24.05.2016.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Martellago, 14.12.2016

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

*(firmata digitalmente)*