



COMUNE DI MARTELLAGO

PROVINCIA DI VENEZIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA **DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2012**

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

La presente relazione ha per oggetto il contratto decentrato integrativo per l'anno 2012 .

La presente è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art. 4, comma 3 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

A seguito del positivo riscontro del Collegio dei Revisori dei Conti, la stessa sarà inoltrata anche all'ARAN e al CNEL e pubblicata nel sito Internet di questo Comune.

PREMESSA

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, e il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, entrato in vigore a seguito della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale il 15 novembre 2009 ridefiniscono, in modo determinante, le regole della contrattazione collettiva nazionale e integrativa.

In particolare la contrattazione integrativa viene finalizzata al conseguimento di risultati ed obiettivi. Dopo i necessari adeguamenti del contratto collettivo nazionale, che stabilirà nuove disposizioni, gli incentivi dovranno essere finanziati in relazione al raggiungimento delle performance programmate.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 è stato approvato un blocco generale sull'emanazione dei contratti collettivi nazionali del pubblico impiego nell'ottica del contenimento della spesa pubblica in funzione degli obiettivi programmatici del patto di stabilità; conseguenza dello stop sarà un rallentamento nell'applicazione di alcune disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009 almeno nella parte in cui fa rinvio a contratti collettivi nazionali di futura stipula.

Con riferimento alla finalizzazione a risultati e obiettivi, le norme contenute nel D.lgs. n. 150/2009 stabiliscono che:

- è necessario rispettare il principio di corrispettività sancito dall'art. 7, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- la contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009. Ogni compenso deve, perciò, derivare dalla remunerazione della performance individuale, della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione e dalla remunerazione dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o

dannose per la salute. Tali vincoli debbono essere esplicitamente rispettati in sede di contrattazione integrativa;

- la contrattazione decentrata integrativa deve destinare al trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, una quota prevalente del trattamento economico accessorio comunque denominato.

Nel corso del 2011 è inoltre intervenuto l'art. 6 del D.Lgs. del 01.08.2011, n. 141 che ha disposto l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce, prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Inoltre, nel corrente anno, l'art. 5, commi da 11 e 11 sexies del D.L. 95/2012, sulla "Spending Review", convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135, prevede quanto testualmente di seguito citato:

11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

11-bis. Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione:a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

11-ter. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

11-quater. Ciascuna amministrazione monitora annualmente, con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.

11-quinquies. Ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, secondo i criteri di cui ai commi 11 e 11-bis è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La presente disposizione si applica ai dirigenti con riferimento alla retribuzione di risultato.

11-sexies. Le amministrazioni rendono nota l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale e pubblicano sui propri siti istituzionali i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi.

Tutto ciò premesso, con riferimento ai contratti integrativi, possono quindi individuarsi, quali disposizioni di diretta ed immediata applicazione, alla data attuale, alcune norme relative alle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, al sistema dei controlli ed altre attinenti alle sanzioni, come disposto dalla circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 163 del 15/7/2010. Tali disposizioni si concretizzano come segue:

a) REDAZIONE DELLE RELAZIONI ILLUSTRATIVA e TECNICO-FINANZIARIA

Secondo la nuova normativa dettata dall'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 modificato, è indispensabile che i contratti collettivi integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2, comma 1, e pertanto anche i Comuni, siano corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.07.2012 e certificate dai competenti organi di controllo.

\\Servera\personale\PRODOTTIVITA' 2012\CONTR DECENTRATO INTEGRAT 2012\REL ILLUSTRATIVA E TECN FINANZIARIA\Relazione Illustrativa 2012.doc

b) SISTEMA DEI CONTROLLI

L'art. 55 del D.lgs. n. 150/2009 prevede un nuovo sistema di controlli sulla contrattazione integrativa da parte degli organi preposti a tale funzione, sistema rubricato come "Controlli in materia di contrattazione integrativa". Sono quindi previsti e disciplinati sia gli organi titolari del controllo che l'oggetto dello stesso nonché l'iter di certificazione e la rilevazione del costo della contrattazione integrativa di tutte le amministrazioni pubbliche con il coinvolgimento della Corte dei Conti.

Nei Comuni l'organo preposto è il medesimo del passato ovvero il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il controllo avrà oggetto la verifica del rispetto di quanto segue:

- dei vincoli derivanti dal contratto collettivo nazionale, anche con riferimento alle materie espressamente delegate dallo stesso alla contrattazione decentrata;
- dei vincoli derivanti da norme di legge e, pertanto, dallo stesso D.lgs. n. 165/2001 che prevedono norme cosiddette "imperative" e pertanto non derogabili;
- delle disposizioni sul trattamento accessorio che debbono essere finalizzate a merito e produttività;
- della compatibilità economico-finanziaria;
- dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

c) SANZIONI

Le sanzioni vengono riviste e disciplinate dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.lgs. n. 150/2009, sancendo il principio secondo il quale le clausole contenute nella contrattazione decentrata integrativa che siano difformi dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.

Si tenga conto, infine, che per i Comuni vi è l'obbligo, pena l'impossibilità di sottoscrivere contratti decentrati integrativi, di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nei titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	22.11.2012
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Brunello Giovanni (Sindaco e componente) e Longo Silvano (Segretario e Presidente delegazione) 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., S.U.L.P.M. / D.I.C.C.A.P. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente ad esclusione del personale titolare di posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Indennità previste dai vigenti C.C.N.L. : Indennità di turno, maneggio valori, rischio, particolari posizioni di responsabilità, responsabilità addetti U.R.P., specifiche responsabilità ufficiali Stato civile e Anagrafe, indennità di comparto. b) maggiorazioni da erogare ai sensi dell'art. 24 del C.C.N.L. del 14.09.2000; c) incentivi per la produttività collettiva (art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 01.04.1999); d) incentivi per la partecipazione ai progetti di miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.1999 ; e) incentivi per la partecipazione a progetti relativi a Piani triennali di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011; f) incentivi per il recupero evasione ICI (art. 15, comma 1, Lett. K, del C.C.N.L. del 01.04.1999); g) incentivi per la progettazione interna (art. 92, D.Lgs. n. 163/2006).

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) con parere favorevole risultante dal verbale del 23.10.2012</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli -----</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 375/2010 e modificato con deliberazione n. 203 del 30.07.2012, che all'art. 39 ha disciplinato il "Piano della Performance" dell'ente, che si è concretizzato con la Relazione previsionale e programmatica, con il Bilancio Pluriennale dell'ente e con il Piano Esecutivo di Gestione (si vedano le pubblicazioni sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "Operazione Trasparenza").</p>
	(Segue)	<p>Non è ancora stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009, ma lo stesso è in corso di esame da parte della Conferenza dei Responsabili di Settore, coordinata dal Direttore Generale, in qualità di Responsabile della Trasparenza.</p>

<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p style="text-align: center;">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Sono stati assolti i seguenti obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comma 6: Nell'ambito del Piano della Trasparenza in corso di stesura verranno individuate le apposite "giornate della trasparenza" nelle quali verrà presentato il Piano e la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e b), alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e ad ogni altro osservatore qualificato; - comma 8, lett. a): il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità verrà pubblicato non appena approvato. Successivamente verranno pubblicati anche gli stati di attuazione dello stesso. - comma 8, lett. b): è stato pubblicato il Piano e la Relazione sulla Performance relativo all'anno 2011 - comma 8, lett. c): è stato pubblicato l'ammontare complessivo dei premi collegati alla Performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti con riferimento agli anni 2009, 2010 e 2011 - comma 8, lett. e): sono stati pubblicati i nominativi ed i curricula dei componenti del Nucleo di valutazione della Performance (art. 14, commi 9 e 10 D.lgs. 150/2009) - comma 8, lett. f): sono stati pubblicati i curricula del Segretario Generale e dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa, redatti in conformità al vigente modello Europeo. - comma 8, lett. g): sono state pubblicate le retribuzioni del Segretario Generale (in questo Ente non vi sono Dirigenti), con evidenziate le componenti variabili della retribuzione e le componenti legate alla valutazione del risultato. - comma 8, lett. i): sono stati pubblicati gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici ed ai soggetti privati.
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dal "Nucleo di valutazione della performance" (organo corrispondente all'OIV) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, come risultante dal verbale n. 18 del 10.03.2012, relativamente al "Ciclo della Performance dell'anno 2011".</p> <p>Quella relativa all'anno 2012 sarà pubblicata non appena sarà concluso il Ciclo della Performance e validata dal Nucleo di Valutazione della Performance".</p>	
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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)

PREMESSA

Prima di tutto occorre ricordare 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 dal comma 557 (Enti soggetti al patto di stabilità) dell'art. 1, della Legge n. 296/2006;
- 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 devono essere rispettati i seguenti vincoli, in materia di contenimento della spesa del pubblico impiego:

- art. 9, comma 1, del D.L. 31.05.2010, n. 78, in base al quale *"1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti 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, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14"*.
- art. 9, comma 2 bis, del D.L. 31.05.2010, n. 78, in base al quale *"2-bis. 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."*

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 del 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, per l'anno 2012, si continuerà ad utilizzare il sistema di valutazione adottato fino ad ora, 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.

Il contratto collettivo decentrato dell'anno 2012 riprende, nei contenuti essenziali, i contratti collettivi decentrati degli anni 2009, 2010 e 2011, replicando comunque clausole contenute anche nei contratti di anni precedenti che sono rimaste sempre in vigore poiché riferite a criteri di applicazione di disposizioni contenute in contratti collettivi nazionali vigenti.

Tra le clausole reiterate negli anni contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi degli anni scorsi vi sono quelle relative al sistema di valutazione.

Quest'ultimo è in essere, seppur con lievi modifiche migliorative apportate negli anni dal 01.01.2000.

Esso 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.

Gli obiettivi vengono assegnati attraverso il "Piano della performance dell'anno 2012" che si concretizza:

- con la Relazione previsionale e programmatica, che approva i macro programmi dell'ente e assegna le risorse finanziarie, strumentali e umane ai singoli responsabili di settore incaricati di anno in anno dal Sindaco;
- con il Piano Esecutivo di Gestione triennale;

Il regolamento di contabilità prevede l'obbligo, da parte dei Responsabili di Settore, di redigere relazioni periodiche a cadenza quadrimestrale attraverso le quali rendicontare l'attività svolta ed analizzare l'aspetto finanziario e la situazione relativa agli obiettivi assegnati.

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 ed ora 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 prosegue l'attività del Nucleo di Valutazione istituito in passato, che procede annualmente alla verifica degli obiettivi assegnati con il "Piano dettagliato degli obiettivi", in sede di approvazione del "Piano esecutivo di gestione triennale" e degli obiettivi individuali o di progettazione specifica. 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.

Per quanto riguarda il vincolo di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010 sopraccitato, nell'anno 2012, **il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non ha superato il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010.** Ad avvalorare questa affermazione, si consideri che il trattamento fondamentale di ciascun dipendente non è cambiato, in quanto la contrattazione collettiva nazionale è bloccata ed, inoltre, non sono state attuate progressioni né verticali né orizzontali, ma vi sono state solamente delle variazioni economiche per i casi di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, da non considerare ai fini della predetta norma.

Si consideri, inoltre, che anche il trattamento accessorio di ciascun dipendente non è aumentato, salvo i trattamenti retributivi derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva (turno, lavoro straordinario, rischio, maneggio valori, conseguimento di funzioni diverse, ecc.) ed alcune retribuzioni di posizione organizzativa e di risultato, che hanno subito aumenti per effetto di nuove competenze attribuite ai Responsabili titolari.

Per quanto riguarda il vincolo di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, è stato necessario redigere una tabella di raffronto delle risorse destinate al trattamento accessorio degli anni 2010 e 2012, per analizzare le singole voci distinguendo tra quelle soggette al blocco e quelle escluse, in base a varie pronunce e deliberazioni di varie sezioni regionali della Corte dei Conti, come meglio di seguito precisato.

Si riepilogano, pertanto, di seguito i dati relativi a tale raffronto dal quale emerge che, nel complesso, **le risorse accessorie soggette al vincolo destinate nel 2012 sono inferiori rispetto a quelle destinate nel 2010:**

RAFFRONTO DELLE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEGLI ANNI 2010 E 2012, AL FINE DELLA VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 9, COMMA 2 BIS, DEL D.LGS. n. 78/2010			
Descrizioni voci accessorie soggette al blocco:	Importi destinati nel 2010 €:	Importi destinati nel 2012 €:	Differenze tra 2012 e 2010 €:
Incentivi Produttività collettiva da f.do stabile	32.874,29	€ 31.706,47	-1.167,82
Progressioni Economiche Orizzontali a carico del F.do Produttività	110.937,71	€ 111.921,55	983,84
Indennità di turno personale Polizia Locale	14.500,00	14.500,00	0,00
Indennità di maneggio valori Economo	330,00	330,00	0,00
Indennità di rischio personale Operaio	1.800,00	1.800,00	0,00
Indennità di rischio personale Tecnico Serv. Manutenzione Patrimonio	720,00	720,00	0,00

Indennità di rischio Messi Comunali	720,00	720,00	0,00
Indennità per particolari posizioni di responsabilità	12.364,00	12.756,46	392,46
Compensi per Addetti URP e Ufficiali Stato Civile ed Anagrafe	950,04	1.200,04	250,00
Maggiorazioni stipendi per attività prestata in giorno festivo	2.550,00	2.550,00	0,00
Indennità di Comparto	38.602,65	38.144,17	-458,48
Incentivi "Produttività Collettiva" finanziati da Fondo Variabile finanziati da sponsorizzazioni derivanti da vecchie convenzioni	13.170,91	13.170,91	0,00
Incentivi "Progetti" finanziati da Fondo Variabile	69.018,69	€ 63.993,69	-5.025,00
Incentivi per Recupero Evasione ICI	13.290,00	13.290,00	0,00
Fondo per Lavoro Straordinario	20.249,28	20.249,28	0,00
Totali €:	332.077,57	327.052,57	-5.025,00

Descrizioni delle altre voci accessorie non rientranti nel vincolo di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 (vedi orientamenti della Corte dei Conti sezione Lombardia e circolare n. 16/2012 RGS):	Importi destinati nel 2010 €:	Importi destinati nel 2012 €:	Differenze tra 2012 e 2010 €:
Retribuzione di Posizione Responsabile AFFARI GENERALI:	12.000,00	12.650,00	650,00
Retribuzione di Risultato Responsabile AFFARI GENERALI:	2.040,00	2.150,50	110,50
Retribuzione di Posizione Responsabile GESTIONE TERRITORIO:	12.911,42	12.911,42	0,00
Retribuzione di Risultato Responsabile GESTIONE TERRITORIO:	2.840,51	2.840,51	0,00
Retribuzione di Posizione Responsabile ASSETTO TERRITORIO:	9.500,00	11.875,00	2.375,00
Retribuzione di Risultato Responsabile ASSETTO TERRITORIO:	1.425,00	1.781,25	356,25
Retribuzione di Posizione Responsabile EDILIZIA PRIVATA:	8.500,00	8.500,00	0,00
Retribuzione di Risultato Responsabile EDILIZIA PRIVATA:	2.125,00	2.125,00	0,00
Retribuzione di Posizione Responsabile ECONOMICO FINANZIARIO:	12.911,42	12.911,42	0,00
Retribuzione di Risultato Responsabile ECONOMICO FINANZIARIO:	3.227,86	3.227,86	0,00
Retribuzione di Posizione Responsabile SERVIZI DEMOGRAFICI E URP:	10.000,00	10.000,00	0,00
Retribuzione di Risultato Responsabile SERVIZI DEMOGRAFICI E URP:	1.500,00	1.500,00	0,00
Retribuzione di Posizione Responsabile POLIZIA LOCALE:	12.477,53	12.500,00	22,47
Retribuzione di Risultato Responsabile POLIZIA LOCALE:	3.119,38	3.125,00	5,62
Retribuzione di Posizione Responsabile SERVIZI SOCIO-CULTURALI:	11.000,00	11.000,00	0,00
Retribuzione di Risultato Responsabile SERVIZI SOCIO-CULTURALI:	2.090,00	2.090,00	0,00
Totali €:	107.668,12	111.187,96	3.519,84

Descrizioni voci accessorie SEGRETARIO GENERALE non rientranti nel vincolo di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 (vedi orientamenti della Corte dei Conti sezione Lombardia e circolare n. 16/2012 RGS):	Importi destinati nel 2010 €:	Importi destinati nel 2012 €:	Differenze tra 2012 e 2010 €:
Retrib. di Risult. su diritti di rogito	580,39	580,39	0,00
Diritti di rogito Martellago	5.803,85	5.803,85	0,00
Retribuzione di Risultato Martellago (solo quote a carico di Martellago)	5.132,66	4.478,94	-653,72
Retribuzione di Posizione per incarico di Direttore Generale Martellago (compreso arretrato di € 1.500,00 anno 2011)	15.000,00	16.500,00	1.500,00
TOTALI COMPLESSIVI	26.516,90	27.363,18	846,28

TOTALI COMPLESSIVI	466.262,59	465.603,71	-658,88
---------------------------	-------------------	-------------------	----------------

Anche se l'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 non prevede alcuna esclusione nell'ambito del blocco delle risorse decentrate, la deliberazione della Corte dei Conti – Sezioni riunite n. 51/2011, nonché la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 16 del 02.05.2012, individuano una serie di voci che, seppur costitutive del fondo, possono poi essere decurtate al fine di verificarne il limite rispetto al 2010.

Per quanto riguarda le eventuali economie aggiuntive derivanti dai Piani triennali di razionalizzazione di cui al comma, 4, dell'art. 16, del D.L. n. 98/2011, convertito nella legge n. 111/2011, la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, con deliberazione n. 532/2012, ha stabilito l'esclusione di dette economie dall'applicazione del limite previsto dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010.

Pertanto, in applicazione di dette disposizioni, vengono individuate le seguenti **voci accessorie non soggette al citato blocco**:

Descrizioni voci accessorie NON soggette al blocco:	Importi destinati nel 2010 €:	Importi destinati nel 2012 €:	Differenze tra 2012 e 2010 €:
Compensi art. 92 D.Lgs. n. 163/2006 (Progettazione)	6.502,00	56.500,00	49.998,00
Compensi ISTAT per "Censimenti"	3.094,08	0,00	-3.094,08
Incentivi "Produttività collettiva" finanziati da sponsorizzazioni derivanti da nuove convenzioni	0,00	5.024,91	5.024,91
Incentivi per il personale Serv. Demografici (Contributi Comunitari)	778,32	0,00	-778,32
Incentivi Piani triennali di razionalizzazione art. 16 D.L. 98/2011	0,00	€ 4.372,49	4.372,49
Totali €:	10.374,40	€ 65.897,40	55.523,00

ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2012 (Modulo 2 lett. a)

Il contratto decentrato integrativo sottoscritto il 22.11.2012, prevede che le risorse costituite per l'erogazione del trattamento accessorio al personale dipendente non titolare di posizione organizzativa sia destinato come segue:

- 1) **"INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA: € 49.902,29 complessivi (di cui € 31.706,47 finanziati da Fondo Stabile + € 18.195,82 finanziati da Fondo Variabile)**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 01.04.1999. Tali compensi sono rivolti ad incentivare la produttività e verranno erogati in base alle risultanze della valutazione delle prestazioni individuali tenuto conto dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e di Peg assegnati al servizio di appartenenza.

La cifra media individuale prefissata, pari ad € **712,00**, risulta essere congrua rispetto all'impegno che si chiede venga profuso dai singoli dipendenti in considerazione del fatto che le attività poste in essere sono aggiuntive rispetto alle normali mansioni di ciascuno. Infatti la succitata cifra di € 712,00 rapportata ad una retribuzione oraria di € 11,85, corrispondente alla tariffa media di un dipendente di categoria professionale C1/C3, presa a riferimento, corrisponde a n. 60 ore di lavoro ordinario.

Tale compenso sarà erogato, per le somme fissate nel contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2012, stabilite in base alla durata ed alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno, part time, ecc.) solamente a conclusione del processo valutativo ed a seguito degli accertamenti di competenza del Nucleo di Valutazione della Performance.

I criteri da seguire per l'erogazione dell'incentivo sono i seguenti:

Le risorse verranno erogate dopo averle ripartite in budget per ogni Settore. Il budget sarà calcolato con criteri omogenei (come ad esempio il numero del personale 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 individuale 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%.

Dai conteggi effettuati risultano i seguenti compensi incentivanti individuali:

Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time 80%:	€ 724,80
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro in part-time 70%:	€ 652,32
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro in part-time 55%:	€ 543,60
Compenso massimo teorico percepibile da ciascun dipendente, con rapporto di lavoro in part-time 50%:	€ 507,36
Compenso massimo teorico percepibile da un dipendente che è stato assunto il 15.5.2012	€ 478,37
Compenso massimo teorico percepibile da un dipendente che è cessato dal servizio con decorrenza 10.05.2012	€ 246,43

I succitati compensi 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.

Gli eventuali residui dei budget di settore che potrebbero risultare a seguito della liquidazione dei compensi per la produttività individuale, nell'ipotesi in cui vengano attribuite valutazioni con punteggi inferiori a 4, ed in caso di assenza, all'interno dello stesso settore, di valutazioni con punteggi pari a 5, dovranno essere proporzionalmente ridistribuiti tra tutti i dipendenti del settore, in base al punteggio conseguito nella scheda di valutazione, tranne nel caso in cui ci sia un unico dipendente per settore.

Dopo aver calcolato il compenso spettante in base alla valutazione raggiunta nella scheda e dopo aver operato le eventuali predette ridistribuzioni, si dovrà procedere alle decurtazioni per le assenze come di seguito indicato.

Nel caso di assenze per malattie, congedi parentali, scioperi ed assenze per malattie figli i primi 30 giorni di assenza costituiscono "franchigia" e come tali non sono soggetti a decurtazione; per ogni ulteriore giorno di assenza è prevista la decurtazione pari ad 1/365 del compenso individuale.

Nel caso di aspettative non retribuite, per ogni giorno di assenza, è prevista la decurtazione di 1/365 del compenso individuale, senza l'applicazione di alcuna franchigia.

Nel conteggio saranno inclusi anche i giorni non lavorativi e/o festivi eventualmente compresi in ciascun periodo di assenza.

Le somme non erogate per l'applicazione di tali decurtazioni costituiranno economie di bilancio.

2) **"INCENTIVI PER LA PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI" € 68.366,18**

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 01.04.1999 e riguarda i progetti di miglioramento dei servizi, finanziate con risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.1999. Quest'ultima norma contrattuale 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 C.C.N.L. e che possano essere accolti e finalizzati all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività. Tuttavia, il Nucleo ha formulato alcune osservazioni che sono state recepite dai Responsabili proponenti i quali hanno integrato le attività previste, come richiesto, integrando il testo dei progetti (vedere il verbale n. 21 del 30.07.2012)

Le attività relative ai progetti sono già avviate e le risorse agli stessi destinate sono finanziate come segue:

- da una quota pari ad € 20.018,69 corrispondente all'1,2% del monte salari relativo all'anno 1997, secondo la disciplina dell'art. 15, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999;
- da una quota pari ad € 43.975,00 corrispondente alle risorse aggiuntive destinate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al miglioramento dei servizi.
- da una quota pari ad € 4.372,49 corrispondente alle risorse aggiuntive destinabili solo a seguito di effettive economie derivanti a consuntivo dall'approvazione dei piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 4, del D.L. 98/2011 (a tal fine si veda anche l D.L. 95/2012 e deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di controllo per il Veneto n. 532/2012).

Tali risorse saranno rese disponibili a conclusione del processo di valutazione su certificazione positiva del nucleo di valutazione della performance.

La percentuale di partecipazione al progetto terrà conto del grado di svolgimento dell'attività prevista per ciascun dipendente all'interno del progetto e del rispetto della tempistica fissata e risulterà alla voce "PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI DI CUI ALL'ART. 15, COMMA 5, DEL CCNL 01.04.1999: _____%" della 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. Tale percentuale sarà comunicata al Coordinatore di ciascun Progetto per la stesura della relazione finale da presentare al Nucleo di Valutazione della Performance per la verifica del raggiungimento degli obiettivi del progetto.

Se il Nucleo di Valutazione certificherà il raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore all'80% non verrà liquidato alcun compenso incentivante al personale e le economie conseguenti costituiranno economia di bilancio. Nel caso di raggiungimento degli obiettivi in misura compresa tra l'80% ed il 100% verrà reso disponibile l'intero budget di progetto.

La liquidazione del premio incentivante individuale, alla fine del processo valutativo verrà effettuata, fermo restando un punteggio finale pesato non inferiore a 3, in base alla percentuale di partecipazione al progetto conseguita nella scheda di valutazione annuale, come segue:

- percentuale di partecipazione da 1% 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.

Dopo aver calcolato il compenso spettante in base alla percentuale di partecipazione al progetto indicata nella scheda , si dovrà procedere alle decurtazioni per le assenze come di seguito indicato.

Nel caso di assenze per malattie, congedi parentali, scioperi ed assenze per malattie figli i primi 30 giorni di assenza costituiscono "franchigia" e come tali non sono soggetti a decurtazione; per ogni ulteriore

giorno di assenza è prevista la decurtazione pari ad 1/365 del compenso individuale. Nel caso di aspettative non retribuite, per ogni giorno di assenza, è prevista la decurtazione di 1/365 del compenso individuale, senza l'applicazione di alcuna franchigia.

Nel conteggio saranno inclusi anche i giorni non lavorativi e/o festivi eventualmente compresi in ciascun periodo di assenza.

Le somme non erogate per l'applicazione di tali decurtazioni costituiranno economie di bilancio.

Sono state rispettate le condizioni previste nel parere dell'ARAN RAL 076 del 5.6.2011, in merito al progetto di miglioramento dei servizi.

I progetti di miglioramento dei servizi per l'anno 2012, 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:

a) Progetto n. 1 **"Zero alcool, zero rischi (di competenza del Servizio Polizia Locale)": € 10.200,00 complessivi:**

Il progetto è stato proposto dal Responsabile del Settore Polizia Locale ed Attività Produttive, che ha individuato anche un Coordinatore delle attività.

Risultati attesi dal progetto:

- Accrescere la cultura della legalità e sicurezza mediante rispetto delle regole e delle norme che disciplinano la circolazione stradale attraverso informazione e prevenzione ai cittadini con l'obiettivo di evitare tragedie sempre numerose.
- Perseguire gli obiettivi della "Polizia di prossimità" che ha tra gli scopi quello di avvicinare agenti e cittadini in modo da favorire un rapporto di collaborazione e condivisione sulle tematiche legate alla sicurezza.
- Sviluppare educazione e sensibilizzazione al problema della guida in stato di ebbrezza alcolica.
- Intensificare l'informazione sui comportamenti alla guida che causano la gran parte degli incidenti stradali quali:
 1. Guida sotto l'influenza dell'alcool e/o di sostanze stupefacenti;
 2. Eccesso di velocità e norme di comportamento alla guida che possono essere causa di gravi incidenti;
 3. Uso delle cinture di sicurezza e dei sistemi di ritenuta, nonché l'utilizzo dei giubbetti rifrangenti;
 4. Utilizzo del telefonino alla guida;
 5. Guida dei ciclomotori (patentino, uso del casco, trasporto di passeggero ecc.);
 6. Patente a punti (violazioni che comportano decurtazioni, cumuli e raddoppi, recupero punti, sospensione patente, ecc.);
 7. Regole che disciplinano la circolazione di velocipedi e pedoni.

Attività prevista per il raggiungimento dei risultati:

L'attività deve essere svolta da n° 6 dipendenti del servizio Polizia Locale, ad eccezione del personale amministrativo.

E' previsto lo svolgimento di un minimo di 2 servizi di almeno 4 ore ciascuno di presenza nelle fasce orarie di maggior consistenza di pubblico (ad esempio, per i servizi serali, attività da svolgersi almeno fino alle ore 22.00, meglio se protratte fino alle ore 24.00) presso il "Zero alcool Zero rischi point", stand divulgativo e informativo da posizionarsi mediante struttura (gazebo) durante alcune delle più importanti manifestazioni del territorio. Attività con divulgazione materiale informativo, assistenza prove gratuite con precursore etilometro e giochi didattici inerenti al Codice della Strada.

Il dipendente coordinatore dovrà anche effettuare anche l'attività di ricerca, predisposizione, realizzazione di materiale, reperire strutture ed apparecchiature da utilizzare durante gli incontri con la cittadinanza negli stand espositivi.

Il compenso incentivante prefissato risulta essere congruo rispetto all'impegno che si chiede venga profuso da ciascun dipendente partecipante e rispetto all'importanza del progetto in termini di

miglioramento della sicurezza stradale. Si deve anche tenere in considerazione il fatto che le attività che dovranno essere poste in essere sono aggiuntive rispetto alle normali mansioni di ciascun dipendente e comportano lo svolgimento di orari disagiati in giornate prefestive e festive in occasione di manifestazioni. Si tratta di un compenso individuale medio pari ad € 1.700,00 che, se rapportato ad una retribuzione media oraria di un agente di polizia locale di categoria C1/C4, pari a € 12,22, presa come riferimento in quanto categoria intermedia rispetto all'attuale organico in servizio, corrisponde ad un impegno pro-capite pari a n. 139,00 ore di lavoro ordinario.

- b) Progetto n. 2 **"Digitalizzazione e semplificazione -Piano triennale 2012/2014 ex art. 16, comma 4, D.L. 98/2011 (di competenza del Settore Affari Generali)": € 52.316,18 complessivi (di cui € 47.943,69 per progetti miglioramento servizi ed € 4.372,49 per progetti del Piano di razionalizzazione art. 16, D.L. 98/2011)**

Il progetto è stato proposto dal Responsabile del Settore Affari Generali, che ha individuato anche due Coordinatori delle attività.

Nel quantificare le risorse attribuite al progetto, l'Amministrazione ha ritenuto di incentivare il miglioramento del servizio attraverso l'aumento degli atti digitalizzati e la semplificazione di tutti i procedimenti amministrativi, destinando a ciò la somma complessiva di € 47.943,69.

L'ulteriore somma di € 4.372,49 è stata destinata, ai sensi dell'art. 16, comma 4, del D.L. 98/2011, ad incentivare la realizzazione di risparmi economici derivanti dal minor consumo di carta, minori spese postali e riduzione delle spese per il personale addetto alle notifiche ed alla copisteria del bilancio e rendiconto. Si vedano i riferimenti normativi riportati ed i conteggi delle economie previste risultanti dal Piano Triennale di semplificazione e digitalizzazione 2012-2014, allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 26.03.2012.

Per la liquidazione di detta ulteriore somma sarà necessaria l'attestazione, da parte del nucleo di valutazione, del conseguimento dei risparmi complessivi di spesa, per ciascuna voce interessata, come indicata nel piano triennale in questione, ex art. 16, comma 4, del D.L. 98/2011. In questo caso non vale la regola generale, citata di cui sopra, che prevede la liquidazione dell'intero budget del progetto nel caso di raggiungimento degli obiettivi in misura compresa tra l'80% ed il 100%. In altre parole, i risparmi previsti nel Piano triennale devono essere interamente conseguiti, in caso contrario non sarà possibile liquidare alcun compenso.

Risultati attesi dal progetto:

Il piano consente di semplificare tutti i procedimenti amministrativi che conducono all'emanazione del provvedimento finale in forma digitale. Laddove comportino il coinvolgimento di più organi del Comune la presa in carico da parte di ciascuno di essi avverrà, in luogo dell'attuale trasferimento fisico del documento cartaceo, in tempo reale per via telematica, con connessi risparmi nei tempi di conclusione dei procedimenti e benefici per i destinatari finali. In particolare la digitalizzazione delle determinazioni di impegno e dei provvedimenti di liquidazione semplifica il procedimento di liquidazione e riduce i termini di emissione del mandato con correlativa riduzione dei termini di pagamento alle imprese. L'esecutività delle determinazioni di impegno e il riscontro della regolarità fiscale, contributive ecc. ..sui provvedimenti di liquidazione, non comporterà più il trasferimento fisico del documento cartaceo all'Ufficio Ragioneria, ma la messa a disposizione in tempo reale dei provvedimenti digitalizzati per via telematica, con conseguente riduzione dei tempi di conclusione del procedimento.

La digitalizzazione consente, inoltre, l'invio dei provvedimenti digitalizzati e delle convocazioni degli organi politici collegiali, per e-mail o per posta elettronica certificata, con risparmi di spese di spedizione, nonché di spesa di personale relativamente al messo comunale impiegato per le notifiche delle convocazioni cartacee.

Attività prevista per il raggiungimento dei risultati:

L'attività deve essere svolta, complessivamente, da n° 61 dipendenti dei vari Settori. In questi 61 dipendenti sono compresi anche due Agenti di Polizia Locale che percepiranno solo il compenso relativo al "Piano di razionalizzazione".

Per le due dipendenti coordinatrici, l'attività prevista è la seguente:

- 1) supporto ai partecipanti al progetto, qualora fossero necessari chiarimenti in corso d'opera;
- 2) implementazione delle funzionalità del software PeA per la digitalizzazione di determinazioni, liquidazioni, ordinanze e di tutti gli atti monocratici.
- 3) monitoraggio annuale con particolare riferimento a signature di protocollo sugli atti digitalizzati
- 4) predisposizione in forma digitale e relativa segnatura di protocollo su tutte le determinazioni, provvedimenti di liquidazione, ordinanze e su altri atti monocratici di propria competenza.

Per le quattro dipendenti del Servizio contabilità, l'attività prevista è la seguente:

- 1) Scansione dei preavvisi di fattura, fatture, note di debito ecc..., salvataggio in apposite cartelle direttamente intestate a ciascun servizio.
- 2) Controllo preventivo in gestione "bozza" dei provvedimenti di liquidazione;
- 3) creazione di un allegato anche per le verifiche di legge ad Equitalia Spa da allegare al provvedimento di liquidazione;
- 4) predisposizione in forma digitale e relativa segnatura di protocollo su tutte le determinazioni, provvedimenti di liquidazione, ordinanze e su altri atti monocratici di propria competenza.

Per tutti gli altri dipendenti partecipanti dei vari Settori, l'attività prevista è la seguente:

predisposizione in forma digitale e relativa segnatura di protocollo su tutte le determinazioni, provvedimenti di liquidazione, ordinanze e su altri atti monocratici di propria competenza.

Il compenso incentivante prefissato risulta essere congruo rispetto all'impegno che si chiede venga profuso da ciascun dipendente partecipante al progetto in considerazione del fatto che le attività che dovranno essere poste in essere sono aggiuntive rispetto alle normali mansioni di ciascuno. Si tratta di un compenso individuale medio pari ad € 857,00 che, se rapportato ad una retribuzione media oraria di un dipendente di categoria C1/C4, pari a € 12,22, presa come riferimento in quanto categoria intermedia rispetto all'attuale organico in servizio, corrisponde ad un impegno pro-capite pari a n. 70 ore di lavoro ordinario.

c) Progetto n. 3 "**Messa in sicurezza marciapiedi (di competenza del Servizio Manutenzione del Patrimonio)**": € 5.850,00 complessivi:

Il progetto è stato proposto dal Responsabile del Settore Gestione del Territorio, che ha individuato anche il Coordinatore delle attività.

Risultati attesi dal progetto:

Eliminazione di tratti di pavimentazione in marmo, inseriti in alcuni tratti di marciapiede, che si sono dimostrati essere molto scivolosi in caso di pioggia o neve costituendo un potenziale pericolo per i pedoni:

- rimozione di elementi in marmo, inseriti in alcuni marciapiedi, che in particolari condizioni meteorologiche quali pioggia o neve diventano pericolosi per i pedoni.
- ripristino degli elementi rimossi e sostituiti con materiali ruvidi che permettono di evitare lo scivolamento dei pedoni in transito.

Attualmente, questo tipo di interventi, essendo di manutenzione straordinaria, non vengono svolti se non in concomitanza con lavori limitrofi con affidamento a ditte esterne. Il progetto di miglioramento del servizio stabilisce lo svolgimento degli interventi in tempi brevi, con ricadute benefiche nei

confronti della cittadinanza che potrà transitare in sicurezza sui percorsi pedonali, senza rischiare cadute che potrebbero avere conseguenze negative e contestualmente incentivare la mobilità pedonale soprattutto nei centri.

Attività prevista per il raggiungimento dei risultati:

L'attività deve essere svolta da n° 5 operai del Servizio Manutenzione del Patrimonio. Parteciperà al progetto come coordinatore il Responsabile del Servizio che percepirà solo il compenso per tale ruolo.

Le attività previste sono le seguenti:

Per il coordinatore:

- 1) individuazione dei tratti di marciapiedi con elementi in marmo scivolosi;
- 2) Programmazione degli interventi da eseguire in base all'attività ordinaria svolta dal personale operaio;
- 3) Approvvigionamento dei materiali e attrezzature necessarie per lo svolgimento dei lavori;
- 4) Assistenza al personale operaio durante l'esecuzione dei lavori.

Per il personale operaio:

Svolgimento di almeno 2 interventi con le seguenti attività:

- 1) Ricevuto l'ordine di intervento da parte del coordinatore il personale si dota dei materiali e delle attrezzature idonee per effettuare il lavoro;
- 2) Esecuzione dell'intervento con richiesta, se necessario, di assistenza da parte del coordinatore.

Il compenso incentivante prefissato risulta essere congruo rispetto all'impegno che si chiede venga profuso da ciascun dipendente partecipante al progetto in considerazione del fatto che le attività che dovranno essere poste in essere sono aggiuntive rispetto alle normali mansioni di ciascuno. Si tratta di un compenso medio individuale pari ad € 975,00 che, se rapportato ad una retribuzione media oraria di un collaboratore tecnico di categoria professionale B3/B6, pari ad € 11,11, presa come riferimento in quanto categoria intermedia rispetto all'attuale organico in servizio, corrisponde ad un impegno pro-capite pari a n. 88 ore di lavoro ordinario.

2) "PROGRESSIONI ORIZZONTALI": € 111.921,55

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

Annualmente viene costituito il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5, del C.C.N.L. del 31.03.1999.

Il fondo finanzia le progressioni orizzontali 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 dal C.C.N.L. vigente al momento della progressione. La maggior spesa derivante dall'applicazione di successivi C.C.N.L. è stata finanziata con risorse provenienti dai bilanci annuali dell'ente.

3) "INDENNITA' DI TURNO PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO POLIZIA LOCALE: € 14.500,00

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. 22 del CCNL del 14.09.2000.

Come negli anni precedenti, per le esigenze organizzative e di servizio della Polizia Locale, è stato stabilito di istituire turni giornalieri di lavoro. Le prestazioni lavorative sono distribuite in maniera equilibrata e avvicinata di turni in orario antimeridiano e pomeridiano, con un orario di servizio giornaliero superiore a

10 ore. Non vengono effettuati turni notturni. L'attività in turnazione viene svolta dal lunedì al sabato e la domenica è riconosciuta come giornata di riposo settimanale.

Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

4) "INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI PER L'ECONOMO COMUNALE": € 330,00

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 di € 1,55 per ogni giornata di effettivo maneggio.

5) "INDENNITA' DI RISCHIO PER PERSONALE OPERAIO E TECNICO DEL SERVIZIO MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO E MESSI": € 3.240,00

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. 37 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dall'art 41 del C.C.N.L. 22.1.2004.

Tale indennità è riconosciuta al personale operaio e tecnico del servizio Manutenzione del Patrimonio ed ai MESSI comunali, per le giornate di effettiva esposizione al rischio, nella misura di € 30,00 mensili, decurtati per i periodi di assenza.

5) "INDENNITA' PER PARTICOLARI POSIZIONI DI RESPONSABILITA'": € 12.756,46

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.

Tale indennità è riconosciuta al personale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, che svolge funzioni di Responsabile di Servizio, la misura dell'indennità è stata stabilita in sede di contrattazione decentrata e varia da un importo annuo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00, a seconda del tipo di responsabilità attribuita a ciascuno.

5) "INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEGLI UFFICIALI DI STATO CIVILE E ANAGRAFE E PER I COMPITI DI RESPONSABILITA' AFFIDATI AGLI ADDETTI U.R.P.": € 1.200,04

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. del 01.04.1999, così come disciplinato dall'art. 6, comma 2, del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Tale indennità è riconosciuta nella misura di € 250,00 (ridotta in caso di part time) a quattro Ufficiali di stato civile e ad un Addetto U.R.P..

6) "MAGGIORAZIONI STIPENDIO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE": € 2.550,00

L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.09.2000, così come sostituito dall'art. 14 del C.C.N.L. del 05.10.2001.

Tali maggiorazioni vengono erogate ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale (domenica).

Nella maggior parte dei casi, tali attività vengono prestate dal personale del Servizio Polizia Locale.

7) "INDENNITA' DI COMPARTO": € 38.144,17

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.

8) "INCENTIVI PER PARTECIPAZIONE AL PROGETTO DI RECUPERO EVASIONE I.C.I.": € 13.290,00

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 principalmente al personale addetto all'Ufficio Tributi sulla base dell'apposito regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 158 del 10.05.2010.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 06.02.2012, è stato stabilito di proseguire tale progetto anche per l'anno 2012 ed, a tal fine, sono state integrate di pari importo le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), del Fondo Produttività.

9) "COMPENSI PER PROGETTAZIONE AI SENSI ART. 92 D.LGS. N. 163/2006: € 56.500,00

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 principalmente al personale degli Uffici Tecnici, sulla base delle norme vigenti e dell'apposito regolamento.

A tal fine, sono state integrate di pari importo le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), del Fondo Produttività.

**QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI
AMMINISTRAZIONE
(Modulo 2, lett. b)**

Questo tipo di risorse non è previsto dai C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali.

**EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI
(Modulo 2, lett. c)**

In questo contratto decentrato non risultano *"effetti abrogativi impliciti"*.

**ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE COERENZA CON PREVISIONI
DEL TITOLO III DEL D.LGS. 150/2009
(Modulo 2, lett. d)**

Come già più volte indicato nel testo della presente relazione, si attesta la coerenza con le previsioni in materia di *"meritocrazia e premialità"* di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Si è tenuto conto di quanto disposto anche, l'art. 6, comma 1, D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141, in merito alla sospensione della differenziazione retributiva in fasce.

Per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 5, comma da 11 quinquies del D.L. 95/2012, sulla *"Spending Review"*, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135, si rimane in attesa di ulteriori chiarimenti.

**ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA'
DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
(Modulo 2, lett. e)**

Non sono state previste nuove progressioni economiche.

**RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO
(Modulo 2, lett. f)**

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" e dal "Piano triennale di razionalizzazione".

Tali obiettivi si inseriscono nei più generali obiettivi contenuti nel "Piano degli obiettivi 2009 – 2013" e più precisamente negli "Obiettivi strategici" ed in quelli "Gestionali", di seguito schematizzati:

COMUNE DI MARTELLAGO: PIANO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2009-2013

OBIETTIVI STRATEGICI

OBIETTIVO N. 1

TITOLO PATTO DI STABILITA' INTERNO

DESCRIZIONE Raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica relativamente al patto di stabilità interno come fissati dall'art. 77 bis del D.L. n. 112/2008 convertito nella Legge n. 133/2008.

CENTRI RESPONS. Obiettivo trasversale

FASI ANNO 2009	FASI 2009	TEMPISTICA 2009		
		data inizio	data termine	tempo effettivo
F. 1	Verifica rispondenza del calcolo dell'obiettivo programmatico ad eventuali norme di legge e circolari che potrebbero intervenire in sede di approvazione della legge Finanziaria per l'anno 2009.- Responsabile settore economico finanziario	gennaio	fine febbraio	rispettata scadenza prevista
F. 2	Eventuali rettifiche da apportare al calcolo - Responsabile settore economico finanziario	predisposizione della prima variazione di bilancio		rispettata scadenza prevista
F. 3	Monitoraggio della situazione contabile, ciascun responsabile del proprio budget, in occasione della presentazione delle prime due relazioni periodiche quadrimestrale con segnalazione di eventuali situazioni pregiudizievoli, anche ipotetiche, al raggiungimento degli obiettivi - Tutti i Responsabili	30 aprile, 31 agosto		rispettata scadenza prevista
F. 4	Comunicazioni al Responsabile del settore economico finanziario di situazioni eccezionali che si discostino dalle previsioni di bilancio - Tutti i Responsabili	ogni qualvolta necessari		rispettata scadenza prevista
F. 5	Produzione di proiezione e verifiche su richiesta del Responsabile del settore economico finanziario - Tutti i Responsabili	ogni qualvolta necessari	nei termini richiesti	rispettata scadenza prevista

**FASI
ANNO 2010**

FASI 2010	TEMPISTICA 2010		
	data inizio	data termine	tempo effettivo
F. 1 Verifica rispondenza del calcolo dell'obiettivo programmatico ad eventuali norme di legge e circolari che potrebbero intervenire in sede di approvazione della legge Finanziaria per l'anno 2010 alle norme – Responsabile Settore Economico Finanziario	gennaio	fine febbraio	rispettata scadenza prevista
F. 2 Eventuali rettifiche da apportare al calcolo - Responsabile Settore Economico Finanziario	predisposizione della prima variazione di bilancio		rispettata scadenza prevista
F. 3 Monitoraggio della situazione contabile, ciascun responsabile del proprio budget, in occasione della presentazione delle prime due relazioni periodiche quadrimestrali con segnalazione di eventuali situazioni pregiudizievoli, anche ipotetiche, al raggiungimento degli obiettivi – Tutti i Responsabili di Settore	30 aprile, 31 agosto		rispettata scadenza prevista
F. 4 Comunicazioni al Responsabile del Settore Economico Finanziario di situazioni eccezionali che si discostino dalle previsioni di bilancio – Tutti i Responsabili di Settore	ogni qualvolta necessari	nei termini richiesti	rispettata scadenza prevista
F. 5 Produzione di proiezioni e verifiche su richiesta del Responsabile del Settore Economico Finanziario – Tutti i Responsabili di Settore	ogni qualvolta necessari	nei termini richiesti	rispettata scadenza prevista

**FASI
ANNO 2011**

FASI 2011	TEMPISTICA 2011		
	data inizio	data termine	tempo effettivo
F. 1 Verifica rispondenza del calcolo dell'obiettivo programmatico ad eventuali norme di legge e circolari che potrebbero intervenire in sede di approvazione della legge Finanziaria per l'anno 2011 alle norme – Responsabile Settore Economico Finanziario	gennaio	fine febbraio	Rispettata la scadenza prevista
F. 2 Eventuali rettifiche da apportare al calcolo - Responsabile Settore Economico Finanziario	predisposizione della prima variazione di bilancio		Rispettata la scadenza prevista
F. 3 Monitoraggio della situazione contabile, ciascun responsabile del proprio budget, in occasione della presentazione delle prime due relazioni periodiche quadrimestrali con segnalazione di eventuali situazioni pregiudizievoli, anche ipotetiche, al raggiungimento degli obiettivi – Tutti i Responsabili di Settore	30 aprile, 31 agosto		Rispettata la scadenza prevista

FASI ANNO 2012	F. 4	Comunicazioni al Responsabile del Settore Economico Finanziario di situazioni eccezionali che si discostino dalle previsioni di bilancio – Tutti i Responsabili di Settore	ogni qualvolta necessari	nei termini richiesti	Rispettata la scadenza prevista
	F. 5	Produzione di proiezioni e verifiche su richiesta del Responsabile del Settore Economico Finanziario – Tutti i Responsabili di Settore	ogni qualvolta necessari	nei termini richiesti	Rispettata la scadenza prevista
		FASI 2012	TEMPISTICA 2012		
			data inizio	data termine	tempo effettivo
	F. 1	Verifica rispondenza del calcolo dell'obiettivo programmatico ad eventuali norme di legge e circolari che potrebbero intervenire dopo l'approvazione del Bilancio di previsione – Responsabile Settore Economico Finanziario	gennaio	fine febbraio	
	F. 2	Eventuali rettifiche da apportare al calcolo – Responsabile Settore Economico Finanziario	Predisposizione della prima variazione di bilancio		
	F. 3	Monitoraggio della situazione contabile, ciascun responsabile del proprio budget, in occasione della presentazione delle prime due relazioni periodiche quadrimestrali con segnalazione di eventuali situazioni pregiudizievoli, anche ipotetiche, al raggiungimento degli obiettivi – Tutti i Responsabili di Settore	30 aprile, 31 agosto		prevista
	F. 4	Comunicazioni al Responsabile del Settore Economico Finanziario di situazioni eccezionali che si discostino dalle previsioni di bilancio – Tutti i Responsabili di Settore	ogni qualvolta necessari	nei termini richiesti	
	F. 5	Produzione di proiezioni e verifiche su richiesta del Responsabile del Settore Economico Finanziario – Tutti i Responsabili di Settore	ogni qualvolta necessari	nei termini richiesti	

INDICATORI ANNO 2009	INDICATORI 2009	valore atteso	valore definitivo
I. 1	rispetto delle succitate scadenze o delle scadenze di volta in volta comunicate per l'acquisizioni di dati	i termini temporali sopraindicati	rispettato
I. 2	partecipazione alle riunioni mensile dei responsabili se all'odg vi sono argomenti inerenti il patto di stabilità interno	i termini temporali sopraindicati	rispettato
I. 3	produzione della relazione quadrimestrale nei termini fissati	15 maggio, 3 settembre	rispettato

INDICATORI ANNO 2010	INDICATORI 2010	valore atteso	valore definitivo
I. 1	rispetto delle succitate scadenze o delle scadenze di volta in volta comunicate per l'acquisizioni di dati	almeno 4 rilevazioni	rispettato
I. 2	partecipazione alle riunioni mensili dei Responsabili se all'odg vi sono argomenti inerenti il patto di stabilità interno	incontri tra responsabili almeno 10	rispettato
I. 3	produzione della relazione quadrimestrale nei termini fissati	15 maggio, 3 settembre	rispettato

INDICATORI ANNO 2011	INDICATORI 2011	valore atteso	valore definitivo
I. 1	rispetto delle succitate scadenze o delle scadenze di volta in volta comunicate per l'acquisizioni di dati	almeno 4 rilevazioni	10 rilevazioni effettuate
I. 2	partecipazione alle riunioni mensili dei Responsabili se all'odg vi sono argomenti inerenti il patto di stabilità interno	presenza in tutte le riunioni	Non tutti i responsabili hanno partecipato e tutte le riunioni
I. 3	produzione della relazione quadrimestrale nei termini fissati	15 maggio, 3 settembre	rispettato

INDICATORI ANNO 2012	INDICATORI 2012	valore atteso	valore definitivo
I. 1	rispetto delle succitate scadenze o delle scadenze di volta in volta comunicate per l'acquisizioni di dati	almeno 4 rilevazioni	
I. 2	partecipazione alle riunioni mensili dei Responsabili se all'odg vi sono argomenti inerenti il patto di stabilità interno	presenza in tutte le riunioni	
I. 3	produzione della relazione quadrimestrale nei termini fissati	15 maggio, 3 settembre	

RISORSE UMANE	A__ B__ C__ D 9 Responsabili di Settore
----------------------	---

	PREVISIONALE	EFFETTIVO
RISORSE FINANZIARIE	capitolo per €	

Altri Uffici coinvolti	Tutti i Servizi del Comune
-------------------------------	----------------------------

**Rif. Relazione
Previsionale
Programmatica**

Il Programma n. 2 prevede l'attuazione del progetto strategico in questione

COMMENTI

COMUNE DI MARTELLAGO: PIANO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2010-2013

OBIETTIVI STRATEGICI

OBIETTIVO N. 2

TITOLO

AGGIORNAMENTO BANCHE DATI FINALIZZATO ALL'IMPLEMENTAZIONE DEL SIT E ALLA COLLABORAZIONE CON L'AGENZIA DELLE ENTRATE E AL RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA

DESCRIZIONE

Analisi degli ambiti di intervento per implementazione del SIT - Sistema Informativo Territoriale - finalizzata all'aggiornamento delle banche dati informatiche oltre che alla collaborazione, come previsto dal D.L. 112 del 25 giugno 2008 convertito in L. 133/2008, con l'Agenzia delle Entrate nella raccolta di informazioni qualificate su posizioni interessate da fenomeni evasivi e al conseguente recupero di evasione tributaria

**CENTRI
RESPONS.**

Obiettivo trasversale

**FASI
ANNO 2010**

FASI 2010	TEMPISTICA 2010		
	data inizio	data termine	tempo effettivo
F. 1 Abilitazione all'accesso a SIATEL di n° 2 amministratori e n° 4 operatori (Servizio Tributi) secondo una corrispondenza con le mansioni svolte in conformità a quanto previsto dal Provvedimento del 18 settembre 2008 del Garante per la protezione dei dati personali - Responsabile del Settore Economico Finanziario	01.01.2010	15.01.2010	01.01.2010
F. 2 Incontri con i Responsabili di Settore per l'illustrazione delle check-list proposte dalla Agenzia delle Entrate - Tutti i Responsabili di Settore	01.02.2010	28.02.2010	01.02.2010
F. 3 Analisi dei dati richiesti nelle check-list ed individuazione da parte di ciascun Responsabile di Settore della quantità e tipologia delle informazioni necessarie richieste e studio di eventuale possibilità di reperimento di quelle attualmente non disponibili -Tutti i Responsabili di Settore	01.03.2010	15.03.2010	01.03.2010

<i>F. 4</i>	Incontri con i Responsabili di Settore per la definizione delle procedure utilizzabili e per la strutturazione delle banche dati - Responsabile del Settore Economico Finanziario - Responsabile del Settore Assetto del Territorio - Responsabile del Servizio Ced	16.03.2010	30.04.2010	16.03.2010
<i>F. 5</i>	Predisposizione della codifica delle procedure per la raccolta e la trasmissione dei dati al Settore Assetto del Territorio e al Servizio Tributi - Responsabile del Settore Economico Finanziario - Responsabile del Settore Assetto del Territorio - Responsabile del Servizio Ced	01.05.2010	15.05.2010	01.05.2010
<i>F. 6</i>	Progettazione della seconda fase, quella operativa, consistente nell'utilizzo delle informazioni per l'ordinaria attività di accertamento dei tributi locali e nella contestuale trasmissione delle segnalazioni all'Agenzia delle Entrate attraverso il Siatel - Responsabile del Settore Economico Finanziario - Responsabile del Settore Assetto del Territorio	16.05.2010	30.06.2010	16.05.2010
<i>F. 7</i>	Attività di raccolta e di invio informazioni qualificate su posizioni interessate da fenomeni evasivi	01.07.2010	31.12.2010	01.07.2010
FASI ANNO 2011	FASI 2011	TEMPISTICA 2011		
		data inizio	data termine	tempo effettivo
<i>F. 1</i>	Attività di raccolta e di invio informazioni qualificate su posizioni interessate da fenomeni evasivi	01.01.2011	31.12.2011	rispettato
FASI ANNO 2012	FASI 2012	TEMPISTICA 2012		
		data inizio	data termine	tempo effettivo
<i>F. 1</i>	Attività di raccolta e di invio informazioni qualificate su posizioni interessate da fenomeni evasivi	01.01.2012	31.12.2012	

**INDICATORI
ANNO 2010**

	INDICATORI 2010	valore atteso	valore definitivo
I.1	n. incontri con i Responsabili di Settore per la prima fase propedeutica, consistente nella predisposizione delle procedure di raccolta e trasmissione delle informazioni	almeno 10	Oltre alle riunioni dei responsabili di settore effettuate nell'anno si aggiungono n. 8. sedute specifiche o incontri tecnici per progettazione software e relativi test di operatività
I.2	n. incontri con i Responsabili di Settore per l'illustrazione della seconda fase operativa	almeno 10	Oltre alle riunioni dei responsabili di settore effettuate nell'anno si aggiungono n. 8. sedute specifiche o incontri tecnici per progettazione software e relativi test di operatività
I.3	n. incontri periodici di verifica dell'attività anche in riferimento a nuove disposizioni normative o di assestamenti che si rendessero necessari alle singole procedure	5	Oltre alle riunioni dei responsabili di settore effettuate nell'anno si aggiungono n. 8. sedute specifiche o incontri tecnici per progettazione software e relativi test di operatività
I.4	n. produzione di proiezioni e verifiche su richiesta del Responsabile del Settore Economico Finanziario	almeno 1	rispettato
I.5	n. informazioni qualificate (=segnalazioni) comunicate all'Agenzia delle Entrate	almeno 1 per ciascuna check-list	rispettato

**INDICATORI
ANNO 2011**

	INDICATORI 2011	valore atteso	valore definitivo
I.1	n. informazioni qualificate (=segnalazioni) comunicate all'Agenzia delle Entrate	almeno 2 per responsabile di settore	20

**INDICATORI
ANNO 2012**

	INDICATORI 2012	valore atteso	valore definitivo
I.1	n. informazioni qualificate (=segnalazioni) comunicate all'Agenzia delle Entrate	Almeno 10 segnalazioni qualificate	

RISORSE UMANE A___ B___ C___ D 9 Responsabili di Settore

	PREVISIONALE	EFFETTIVO
RISORSE	capitolo per €	

FINANZIARIE

--	--

**altri Uffici
coinvolti**

Tutti i Servizi del Comune

**rif. Relazione
Previsionale
Programmatica**

Programma 11 Tributi

COMMENTI

--

**COMUNE DI MARTELLAGO: PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2012
OBIETTIVI GESTIONALI**

OBIETTIVO N. 3

TITOLO

UTILIZZO DELLA FIRMA DIGITALE E DEL SOFTWARE P.E.A. PER L'EMANAZIONE DI PROVVEDIMENTI DI LIQUIDAZIONE, DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE, ORDINANZE E ALTRI PROVVEDIMENTI MONOCRATICI IN FORMATO ESCLUSIVAMENTE DIGITALE . DESCRIZIONE DETTAGLIATA DELL'OBIETTIVO E' CONTENUTA NELL'ALLEGATO A) AL PRESENTE OBIETTIVO

TIPOLOGIA OBIETTIVO

- OM (OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO)
- OI (OBIETTIVO INNOVATIVO DI SVILUPPO)
- OP (OBIETTIVO PRIMARIO)
- OS (OBIETTIVO DI SUPPORTO)

FINALITA' OBIETTIVO

Conseguire risparmi di spesa per consumo carta e di spedizione, nonché riduzione dei termini dei procedimenti di spesa e liquidazione con conseguente benefici per cittadini ed imprese

PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELLE ATTIVITA'

Fasi	Data inizio prevista	Data termine prevista	Tempo effettivo
Attivazione funzionalità programma PeA per firme digitali su provvedimenti di liquidazione a altri atti monocratici. Addette servizio CED	1.4.2012	30.4.2012	
Uso funzionalità programma P.E.A per generare provvedimenti liquidazioni e altri provvedimenti monocratici in formato elettronico, loro controllo	1.5.2012	31.7.2012	

e sottoscrizione con firma elettronica semplice (invio firma on line previo accreditalento al sistema informatico con credenziale di accesso nome utente e Password) Tutti i dipendenti e responsabili di settore e di servizio			
Firma digitale provvedimenti di liquidazione e altri atti monocratici Tutto i responsabili di settore e di servizio	1.8.2012	31.12.2012	

RESPONSABILE

Responsabile Settore Affari Generali

COLLEGAMENTO ALLA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA

Programma

1

COLLEGAMENTO AL PEG

Progetto

1

Progetto finanziato da

Capitolo (Spesa/Entrata)

Spesa 315556 servizio ced

RISORSE UMANE DA UTILIZZARE

Tutti i dipendenti e responsabili di settore e di servizio

RISORSE STRUMENTALI DA UTILIZZARE

Normali dotazioni degli uffici , programma gestionale PeA e dispositivi di firma digitale in dotazione

RENDICONTO

**COMUNE DI MARTELLAGO: PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2012
OBIETTIVI GESTIONALI**

OBIETTIVO N. 4

TITOLO

Nuovo regolamento Polizia urbana

TIPOLOGIA OBIETTIVO

- OM (OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO)
- OI (OBIETTIVO INNOVATIVO DI SVILUPPO)
- OP (OBIETTIVO PRIMARIO)
- OS (OBIETTIVO DI SUPPORTO)

FINALITA' OBIETTIVO

Dotare l'amministrazione Comunale di idoneo strumento moderno e aggiornato per disciplinare comportamenti ed attività influenti sulla vita della comunità cittadina al fine di salvaguardare la convivenza civile, la sicurezza dei cittadini e la più ampia fruibilità dei beni comuni e di tutelare la qualità della vita e dell'ambiente.

PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELLE ATTIVITA'

Fasi	Data inizio prevista	Data termine prevista	Tempo effettivo
Predisposizione bozza regolamento dall'Ufficio Polizia Locale in sintonia con le ultime normative in materia	1.1.2012	30.04.2012	
Trasmissione proposta regolamento a settori competenti per osservazione ed integrazioni idonee a stesura testo finale	1.5.2012	30.09.2012	
Integrazione testo originario con osservazioni pervenute per elaborazione e stesura finale per successiva approvazione consiglio comunale	1.10.2012	31.12.2012	

RESPONSABILE

Dott. Michele Cittadin

COLLEGAMENTO ALLA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA

Programma Nessuno

COLLEGAMENTO AL PEG

Progetto
Progetto
finanziato da
Capitolo
(Spesa/Entrata)

RISORSE UMANE DA UTILIZZARE

Tutti Responsabili settore

RISORSE STRUMENTALI DA UTILIZZARE

Normali dotazioni Uffici

RENDICONTO

--

**COMUNE DI MARTELLAGO: PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2012
OBIETTIVI GESTIONALI**

OBIETTIVO N. 5

TITOLO

CARTA DEI SERVIZI "LA MIA CASA A MARTELLAGO".

TIPOLOGIA OBIETTIVO

- OM (OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO)
- OI (OBIETTIVO INNOVATIVO DI SVILUPPO)
- OP (OBIETTIVO PRIMARIO)
- OS (OBIETTIVO DI SUPPORTO)

FINALITA' OBIETTIVO

Redigere la Carta dei Servizi del Comune di Martellago "LA MIA CASA A MARTELLAGO" – // *nostro impegno per dare risposta ai tuoi bisogni* nella quale saranno definiti gli standard di qualità che i vari soggetti comunali erogatori di servizi che hanno attinenza con problematiche inerenti la "casa" (permessi di costruire, autorizzazioni, imposte e tasse sugli immobili, richieste di residenza, ecc...) dovranno assicurare agli utenti.

Gli standard di qualità saranno misurati attraverso indicatori per i quali sarà definito un "valore programmato" che consentirà di verificare se i servizi possano essere considerati di qualità.

PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELLE ATTIVITA'

Fasi	Data inizio prevista	Data termine prevista	Tempo effettivo
nomina referente da parte di ciascun settore per la realizzazione della Carta - Settore Servizi Demografici e Relazioni con il Pubblico – Ufficio URP - Tutti i Settori	01/04	30/04	

predisposizione e trasmissione scheda-tipo - Settore Servizi Demografici e Relazioni con il Pubblico – Ufficio URP	01/05	30/06	
compilazione da parte dei diversi uffici della scheda - Tutti i Settori	30/06	30/09	
redazione organica dei contenuti Settore Servizi Demografici e Relazioni con il Pubblico – Ufficio URP	30/09	31/12	
stampa delle copie da distribuire - Settore Servizi Demografici e Relazioni con il Pubblico – Ufficio URP	31/12	02/2013	
diffusione della Carta dei Servizi tramite gli uffici interessati; pubblicizzazione dell'iniziativa a mezzo sito web e notiziario comunale - Settore Servizi Demografici e Relazioni con il Pubblico – Ufficio URP - Tutti i Settori	dal 01/03/2013		

RESPONSABILE

dott. Sonia Pattaro

COLLEGAMENTO ALLA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA

Programma

19: URP, PROTOCOLLO, CENTRALINO E MESSI.

COLLEGAMENTO AL PEG

Progetto

2: SPESE PER ATTIVITA' DI INFORMAZIONE

Progetto finanziato da

Capitolo

(Spesa/Entrata)

RISORSE UMANE DA UTILIZZARE

- Settore Servizi Demografici e Relazioni con il Pubblico – Ufficio URP
- Tutti i Settori

RISORSE STRUMENTALI DA UTILIZZARE

--

RENDICONTO

--

**COMUNE DI MARTELLAGO: PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2012
OBIETTIVI GESTIONALI**

OBIETTIVO N. 6

TITOLO

FRUIBILITA' DI BANCHE DATI ACCESSIBILI IN VIA TELEMATICA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI. PROPOSTA ALLA G.C DI INDIVIDUAZIONE UFFICIO RESPONSABILE PER GLI ACCERTAMENTI D'UFFICIO , PER I CONTROLLI E PER LA PREDISPOSIZIONE DELLE CONVENZIONI APERTE,

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DELL'OBIETTIVO E' CONTENUTA NELL'ALLEGATO A) AL PRESENTE OBIETTIVO

TIPOLOGIA OBIETTIVO

- OM (OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO)
- OI (OBIETTIVO INNOVATIVO DI SVILUPPO)
- OP (OBIETTIVO PRIMARIO)
- OS (OBIETTIVO DI SUPPORTO)

FINALITA' OBIETTIVO

Semplificazione dei procedimenti di accertamento d'ufficio e di controllo ex D.P.R. 445/2000. di competenza del Comune o di altre pubbliche amministrazioni rendendoli possibili anche mediante consultazione diretta degli archivi informatici dell'amministrazione certificante.

PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELLE ATTIVITA'

Fasi	Data inizio prevista	Data termine prevista	Tempo effettivo
Proposta alla G.C di individuazione Ufficio Responsabile ex art. 72 D.P.R, 445/2000, come modificato dalla legge 183/2011. Ricognizione banche dati del Comune aventi funzioni ufficiale di certificazione	1.4.2012	31.5.2012	

Addette servizio CED Dipendenti e responsabili di settore e di servizio dei singoli uffici titolari delle banche dati			
Definizione convenzioni aperte per la fruibilità dei dati risultanti dalla ricognizione di cui alla fase 2 da parte di pubbliche amministrazioni richiedenti.	1.6.2012	31.8.2012	
Addette al servizio CED Dipendenti e responsabili di settore e di servizio dei singoli uffici titolari delle banche dati			
Ricognizione dei dati che gli uffici comunali utilizzano per le attività istruttori al fine di richiedere alle amministrazioni pubbliche titolari delle relative banche dati l'attivazione di convenzioni aperte per l'accesso telematico	1.9.2012	31.12.2012	
Addette al servizio CED Dipendenti e responsabili di settore e di servizio di tutti i Settori.			

RESPONSABILE

Responsabile Settore Affari Generali

COLLEGAMENTO ALLA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA

Programma

1

COLLEGAMENTO AL PEG

Progetto

1

Progetto finanziato da

**Capitolo
(Spesa/Entrata)**

Spesa 315556 servizio ced per eventuale acquisto di servizi informatici per accesso telematico banche dati

RISORSE UMANE DA UTILIZZARE

Tutti i dipendenti e responsabili di settore e di servizio

RISORSE STRUMENTALI DA UTILIZZARE

Normali dotazioni degli uffici , programmi gestionali e servizi informatici per accesso banche dati

RENDICONTO

Martellago, 22.11.2012



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

A handwritten signature in purple ink, written over the typed name "Rag. Annalisa Scroccaro". The signature is stylized and cursive.

