CITTA' DI VILLORBA

ACCORDO SINDACALE DEFINITIVO

CONTRATTO DECENTRATTO INTEGRATIVO 2018-2020
E UTILIZZO FONDO PERFORMANCE ANNO 2017

Il giorno 19-12-2017, (la data di sottoscrizione corrisponde all'ultima firma apposta) presso la sede municipale le parti negoziali composte da:

per la delegazione di parte pubblica:
- dott. Sessa Carlo — Segretario Generale, con funzioni di Presidente

per la delegazione di parte sindacale:

- Berlese Kathy	RSU
- Bettiol Andrea	RSU
~~- Gasparini Sonia~~	~~RSU~~
- Iabichella Michele	RSU
- Casarin Marta	CGIL – FLFP
- Meneghello Roberto	UIL – FPL

procedono alla sottoscrizione dell'accordo sindacale definitivo del CCDI 2018 – 2020 e della destinazione delle risorse destinate alla performance anno 2017, in conformità alla preintesa siglata il 14 novembre 2017.

COMUNE DI VILLORBA

RSU del Comune di Villorba e OO.SS. territoriali

CITTA' DI VILLORBA

INCONTRO SINDACALE
del giorno 14 novembre 2017

Il giorno 14 novembre 2017, alle ore 11.30, presso la sede municipale le parti negoziali composte da:

per la delegazione di parte pubblica:
- dott. Sessa Carlo, Segretario Generale, con funzioni di Presidente
- rag. Martini Antonella, Responsabile del Settore I "Programmazione ed Organizzazione"

per la delegazione di parte sindacale:

- Berlese Kathy	RSU
- Bettiol Andrea	RSU
- Iabichella Michele	RSU
- Casarin Marta	CGIL – FLFP
- Meneghello Roberto	UIL - FPL

si sono riunite per proseguire con le trattative avviate nella seduta del 31 ottobre 2017:

1. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018 - 2020
2. Progressioni Orizzontali
3. Destinazione delle risorse relative alla performance per l'anno 2017

Le R.S.U. presenti e la rappresentante di CGIL - FLFP comunicano gli esiti dell'assemblea del personale dipendente tenutasi venerdì 10 novembre 2017:

- viene richiesto di inserire all'art. 18 che la corresponsione dell'indennità per la funzione di vice comandante del corpo intercomunale di polizia locale sia subordinata alla previsione della stessa indennità nei CCDI di tutti i comuni associati;

- viene richiesto di dare un maggior peso economico al progetto di gestione associata dei servizi sociali a partire dall'anno 2018. La parte pubblica fa presente che dovrà in ogni caso essere verificata l'effettiva data di attivazione del progetto e la disponibilità in merito da parte degli altri comuni associati.

Rispetto alle richieste di parte sindacale formulate nel precedente incontro del 31 ottobre, la parte pubblica comunica:

1) viene confermata la cancellazione delle indennità per specifiche responsabilità, fatte salve quelle espressamente previste dal C.C.N.L. e per la funzione di vice comandante del corpo intercomunale di polizia locale, come definita nel testo allegato;

2) viene assicurato un incremento del budget destinato alla progressioni orizzontali 2018 da € 5.000,00 come inizialmente proposto ad € 8.815,00. Su tale punto, la parte sindacale chiede l'impegno dell'amministrazione di fare una proposta che tenga conto dell'attuale distribuzione delle posizioni economiche nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente e di definire i criteri di attribuzione delle progressioni orizzontali entro il 31 gennaio 2018.

La proposta di CCDI 2018 - 2020 è approvata nel testo che si allega integralmente al presente verbale.

Viene, altresì, siglata la preintesa per la destinazione delle risorse destinate alla performance anno 2017, come da prospetto riepilogativo allegato al presente verbale.

La seduta termina alle ore 12,00.

COMUNE DI VILLORBA

RSU del Comune di Villorba e OO.SS. territoriali

FP CGIL

UIL FPL | BLTV

RSU

RSU

RSU

CITTA' DI VILLORBA

INCONTRO SINDACALE
del giorno 31 ottobre 2017

Il giorno 31 ottobre 2017, alle ore 11.30, presso la sede municipale si sono riunite le parti negoziali composte da:

per la delegazione di parte pubblica:
- dott. Sessa Carlo, Segretario Generale, con funzioni di Presidente
- rag. Martini Antonella, Responsabile del Settore I "Programmazione ed Organizzazione"

per la delegazione di parte sindacale:

- Berlese Kathy	RSU (assente)
- Bettiol Andrea	RSU
- Iabichella Michele	RSU
- Casarin Marta	CGIL – FLFP
- Anselmi Mauro	UIL

All'ordine del giorno:

1. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018 - 2020
2. Progressioni Orizzontali
3. Destinazione delle risorse relative alla performance per l'anno 2017

In relazione al punto 1. all'ODG, il Segretario - Presidente chiede alle rappresentanze sindacali gli esiti dell'Assemblea dei Lavoratori in merito al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo proposto dall'amministrazione Comunale, già trasmesso ai rappresentanti sindacali aziendali.

Interviene la sig.ra Casarin Marta - CGIL, informando che sono accolte le modifiche proposte agli articoli 13 "Criteri integrativi di valutazione ai fini della progressione orizzontale".

Con riferimento alle modifiche proposte all'art. 17 viene sottolineato dalle RSU che il testo non è quello proposto dalle rappresentanze sindacali e che la scelta dell'amministrazione di cancellare le indennità per specifiche responsabilità, fatte salve quelle espressamente previste dal C.C.N.L., potrebbe esporre l'amministrazione a disagi organizzativi qualora vi fosse l'esigenza di chiedere l'assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalle declaratorie contrattuali per la categoria di appartenenza.

Viene, inoltre, richiesto di precisare il personale destinatario dell'indennità prevista per gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico. Nel merito la parte pubblica comunica che destinatari di tale indennità sono, secondo l'organizzazione attuale dell'ente, i dipendenti assegnati al servizio SUP.

A integrazione della proposta di CCDI, il segretario informa che verrà prevista l'attribuzione di un'indennità per specifica responsabilità per la funzione di vice comandante del corpo intercomunale di polizia locale. L'indennità dovrà essere ripartita fra tutti i comuni facenti parte del corpo intercomunale di polizia locale.

A tale merito da parte sindacale viene osservato che, pur comprendendo la necessità di tale previsione, l'attribuzione è incoerente rispetto alla volontà dell'amministrazione comunale di non prevedere alcuna indennità per specifiche responsabilità.

Da parte sindacale vengono quindi richiesti chiarimenti in merito all'unità di progetto *Staff del Sindaco*. Il Segretario fornisce i chiarimenti richiesti. Da parte delle rappresentanze sindacali viene richiesto di avere entro breve termine il progetto dove siano dettagliati ruoli, obiettivi, termini e personale incaricato.

In relazione al punto 2. all'ODG il Segretario - Presidente e il Responsabile del Settore Programmazione ed organizzazione comunicano che la proposta dell'Amministrazione prevede la progressione a partire dall'1/1/2018 limitatamente al personale in possesso dei requisiti previsti dal CCDI in corso di trattativa. Il budget individuato è di € 5.000,00 annui. Da parte sindacale viene richiesto se è possibile aumentare il budget individuato dall'amministrazione comunale. Nel merito il segretario e il responsabile del settore programmazione ed organizzazione si riservano di verificare con l'amministrazione l'accoglimento di tale richiesta.

In relazione al punto 3 all'ODG, il Segretario - Presidente e il Responsabile del Settore Programmazione ed organizzazione illustrano le componenti del fondo ed in particolare la previsione anche per il 2017 delle risorse variabili e la loro destinazione. Si sottolinea che, come indicato dalla Sezione autonomie della Corte dei Conti, rientrano nei limiti di spesa del salario accessorio anche gli incentivi previsti dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (cd. codice degli appalti).

Nel merito, le rappresentanze sindacali ricordano che l'applicazione è subordinata all'approvazione di un nuovo specifico regolamento da parte del Comune.

Vengono richiesti e forniti alcuni chiarimenti in particolare con riferimento alla destinazione delle risorse di cui all'art. 15, commi 2 e 5 del CCNL. Nel merito le rappresentanze sindacali chiedono di rinviare la preintesa per poter verificare i progetti presentati.

Vengono, infine richiesti e forniti dal Segretario comunale chiarimenti in merito a competenze e modalità di gestione dell'O.C.C.. Da parte sindacale viene raccomandato di prevedere un'adeguata formazione al personale dedicato e di effettuare una puntuale verifica dell'impatto di tale nuovo servizio sulla struttura dell'Ente e sul carico di lavoro per il personale.

Il Segretario precisa che la formazione del personale è già prevista ed anche l'utilizzo da parte della Segreteria di un software specifico per semplificare le procedure di ricevimento delle istanze nell'ambito dell'O.C.C.. Ribadisce infine che il personale dedicato all'O.C.C. non dovrà direttamente interloquire con le persone interessate, bensì limitarsi al ricevimento delle istanze, anche utilizzando il suddetto sistema informatico.

La seduta viene aggiornata a martedì 14 novembre 2017, ore 11,30.

La seduta termina alle ore 13.00.

COMUNE DI VILLORBA

RSU del Comune di Villorba e OO.SS. territoriali

FP CGIL

RSU

RSU

COMUNE DI VILLORBA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2018 – 2020

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto che il presente contratto è conforme alle disposizioni legislative contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale e, fatti salvi i rinvii contenuti nelle norme transitorie, **produce i suoi effetti dal 01-01- 2018 al 31-12- 2020** .
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 gg. giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge n. 146/90

1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti, oltre il limite delle 24 ore;
b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme;
d) il servizio di pronto intervento da normarsi con apposito documento;
e) il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi) e idrica: prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento;
f) il servizio di polizia locale limitatamente a:
   - attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
   - trattamenti sanitari obbligatori;
   - attività antinfortunistica e pronto intervento;
g) servizio del personale limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate in concomitanza con le date di scadenza dei pagamenti);
h) il servizio attinente alla protezione civile: prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;
i) il servizio educativo-scolastico relativamente al sovraintendimento del regolare svolgimento dei servizi di competenza comunale;
j) il servizio sociale relativamente trattamenti sanitari obbligatori.

Art. 6 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI (contingente)
Stato civile	B o C	1
Elettorale	B o C	1
Cimiteriale	B o C	1
Assistenza	D	1
Polizia locale	C o D	2 x turno
Ragioneria	B o C	1

Protezione civile, rete stradale	C o D A o B	1 2
Servizio Scolastico	Servizi attualmente gestiti in appalto	

Nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi già garantiti, senza interruzione, su sette giorni la settimana. Qualora l'unica giornata di sciopero fosse *pre o post* festiva, verranno garantiti anche il servizio di stato civile e il servizio cimiteriale.

Art. 7 - Sciopero - Prestazioni - Esoneri

1. La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità.
2. Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
3. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni, ai compiti funzionali e alla erogazione dei servizi indicati nel precedente articolo 5 dei servizi pubblici essenziali.
4. E' evidente che, invece, il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
5. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti opportuni.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve esserne data comunicazione alle RSU entro 30 gg. dalla data di adozione del provvedimento di determinazione. Si precisa che la quantificazione delle risorse dev'essere effettuata, compatibilmente alla normativa vigente, sulla base della media dei dipendenti in servizio, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi 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) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. Le risorse finanziarie variabili, destinate alla contrattazione integrativa decentrata potranno essere integrate nella misura massima del 50% delle accertate economie di spesa risultanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, convertito dalla Legge n. 111/2011, quale effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di miglioramento della performance individuale del personale.[1]

Art. 9 – Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

1. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06.07.2011, convertito, con modificazioni, in Legge n. 111 del 15.07.2011, le parti riconoscono la validità e l'utilità dei piani di razionalizzazione (P.d.R.) ai fini dell'incremento delle risorse decentrate;
2. Entro il 31 marzo di ogni anno l'Amministrazione potrà adottare piani triennali di:
   a. Razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
   b. Riordino e ristrutturazione amministrativa;
   c. Semplificazione e digitalizzazione;
   d. Riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche);
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate potranno essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa;
4. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal Collegio dei Revisori dei Conti, in collaborazione con l'O.d.V., il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi;
5. I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale.
6. Le parti concordano che i risparmi verranno attribuiti al personale coinvolto negli obiettivi dei P.d.R. In conformità e nei limiti dettati dalle disposizioni vigenti in materia.

Art. 10 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

---

[1] Le predette risorse aggiuntive verranno destinate solo a seguito di accertamento delle effettive economie conseguenti all'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Si tratta di una possibilità riconosciuta all'Amministrazione di incrementare il fondo in deroga ai limiti di budget complessivo del fondo salario accessorio.

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di premialità, secondo i seguenti criteri generali:
   a) in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo e contenuti nel piano esecutivo di gestione - piano della performance;
   b) in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane assegnate con il piano triennale di fabbisogno del personale, con riferimento all'annualità di competenza;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze, professionalità e responsabilità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) il sistema di valutazione del personale dovrà prevedere:

> la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti;
> la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
> il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;

   b) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

> raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
> qualità della prestazione e comportamento professionale;
> contributo assicurato ovvero grado di partecipazione alla performance dell'amministrazione;

   c) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Il fondo per la produttività collettiva sarà distribuito con il sistema del budget per ogni settore in base al numero dei dipendenti assegnati e alle posizioni economiche di appartenenza.
4. La quota di "produttività" individuale verrà attribuita sulla base di un coefficiente di riparto pari al prodotto fra la valutazione ricevuta e l'effettivo grado di partecipazione agli obiettivi assegnati. Il valore individuale così ottenuto, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota settoriale di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Possono concorrere alla progressione economica orizzontale i dipendenti:
   - con 3 AA di permanenza nella posizione economica iniziale e intermedia.
   - con 4 AA di permanenza nella penultima posizione economica;
   - che abbiano ottenuto nella valutazione di merito derivante dal sistema di valutazione un punteggio non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile;

- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, che abbiano ottenuto nell'ambito dei fattori valutativi "rendimento qualitativo" ed "integrazione personale nell'organizzazione" una valutazione non inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile.

3. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
5. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Art. 13 – Criteri integrativi di valutazione ai fini della progressione orizzontale

1. La graduatoria per ciascuna categoria sarà determinata utilizzando quali fattori di valutazione il credito lavorativo (calcolo dell'esperienza e calcolo del merito) e il credito valutativo.
2. La valutazione del credito lavorativo e dell'esperienza dovrà prevedere, in riferimento a ciascuna categoria professionale, la seguente ponderazione:

Criteri	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Esperienza	40	35	30	20
Merito/Credito lavorativo	60	65	70	80

I punteggi finali che saranno attribuiti ai fini della formazione della graduatoria saranno espressi in trentesimi e al totale ottenuto sarà sommato il credito valutativo.

3. In caso di parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con maggior anzianità di servizio presso il Comune di Villorba nella categoria professionale in esame.
4. Ai fini della valutazione dell'esperienza, il servizio alle dipendenze dell'Ente, a tempo indeterminato e con riferimento alla categoria di inquadramento al momento della decorrenza della progressione, è valutato, per un massimo di 10 anni, gli ultimi 10, attribuendo al lavoratore il seguente punteggio: 1 punto per ogni anno, o frazione superiore a 6 mesi, prestato nella categoria di attuale inquadramento.
5. Il merito è espresso sulla base dei fattori provenienti dal sistema di valutazione permanente vigente presso l'Ente.
6. E', inoltre, previsto il credito valutativo calcolato a fasce e riferito, al massimo, agli ultimi 10 anni di servizio presso l'Ente, a partire dal momento di applicazione del sistema permanente di valutazione, prendendo in esame solo le valutazioni riferite ad anno intero nella posizione economica. A tale fine sono considerate le prestazioni relative agli anni precedenti a quello di valutazione (es. per la graduatoria al 31.12.2012, con decorrenza dal 2013, sono considerati gli anni di permanenza nel profilo economico fino al 2011). Vengono prese a riferimento le seguenti fasce di valutazioni attinenti al merito:

punteggio ottenuto				credito annuale maturato
< a 25			=>	0,0
da 25	a	26,999	=>	0,3
da 27	a	30	=>	0,4

7. Il personale dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
8. I crediti annuali vengono sommati e aggiunti alla valutazione in trentesimi, cioè al risultato finale già comprensivo anche dell'esperienza. Il passaggio nella posizione economica successiva azzera il credito valutativo, nel senso che vengono considerati solo i crediti formativi maturati nell'ultima posizione economica.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 14 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione caratterizzata da esposizione a rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 15 – Indennità di rischio

1. 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. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
   a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
   b) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi
   c) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 16 – Indennità di disagio

Viene riconosciuta un'indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A,B,C che determinano :

1. Disagio orario, in caso di prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni d' orario di lavoro ordinario sfavorevole per l'autonomia temporale del lavoratore, differenziata rispetto a quella di altri prestatori, € 240,00 annui.
2. Disagio legato all'obbligo di rientro al lavoro in orario non previsto dall'ordinaria organizzazione del lavoro, per servizi non programmati e non programmabili, e con preavviso inferiore alle 48 ore, € 25,00 mensili, a condizione che vi sia stato almeno n.1 intervento nel mese, nel limite massimo di € 240,00 annui.
3. Disagio causato dallo spostamento dell'orario di lavoro per servizi non programmati e non programmabili, con preavviso inferiore alle 48 ore, € 25,00 mensili, a condizione che vi sia stato almeno n.1 intervento nel mese, nel limite massimo di € 240,00 annui.
4. Con riferimento ai punti 2 e 3 l'indennità compete esclusivamente nei seguenti casi:

- la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di effettiva necessità per:
    a. fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la pubblica incolumità, al di fuori del servizio di reperibilità;
    b. garantire una regolare viabilità e circolazione stradale in caso di eventi non previsti e non prevedibili e non programmati e non programmabili con adeguato preavviso;
    c. garantire il servizio di Stato Civile in caso di necessità;
- la prestazione deve essere chiesta dal Sindaco o dal responsabile del servizio o da altra Pubblica Autorità.

5. Il pagamento dell'indennità avviene di norma mensilmente, sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Posizione Organizzativa entro il mese successivo a quello della maturazione del diritto.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. I, come integrato dall'art. 36 comma 2 del ccnl 22.01.2004)

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. 01.04.1999, come integrato dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. 22.01.2004, è riconosciuto un compenso non superiore ad € 300,00 annui lordi al personale di categoria B, C e D al quale sono attribuite le seguenti funzioni:

   a) ufficiali di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale;

   b) messi notificatori ai quali sono attribuite funzioni di ufficiale giudiziario;

   c) amministratori di sistema con funzioni di archivista informatico;

   d) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, con servizio di front svolto in modalità prevalente, continuativa, polivalente e polifunzionale;

   e) responsabile di imposta.

2. Il personale al quale sono attribuite le funzioni di cui al comma 1 è individuato dal competente responsabile del servizio. L'attribuzione è effettuata annualmente con provvedimento del responsabile del servizio risorse umane e organizzazione da erogare nei termini e con le modalità indicati nello stesso provvedimento, fatte salve le funzioni attribuite ai sensi di legge o di CCNL che si intendono prorogate di anno in anno come ed in quanto confermate nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.

3. In caso di assunzione o cessazione nel corso dell'esercizio, l'indennità spetta per i mesi di effettivo servizio (sono trascurate le frazioni inferiori o uguali a 15 giorni di calendario). Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità non compete ai titolari di posizione organizzativa.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere revocati prima della scadenza:
   - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
   - in conseguenza ad accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
   - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare.

5. È esclusa la cumulabilità con altre indennità o compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

6. Le parti concordano di incontrarsi qualora l'amministrazione decida di invidiare ulteriori servizi.

Art. 18 – Altre indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f del CCNL 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni)

1. Al personale incaricato delle funzioni di vice - comandante del corpo intercomunale di polizia locale, potrà essere attribuita l'indennità per specifiche responsabilità entro il limite massimo di € 1500,00 annui, in considerazione delle prestazioni aggiuntive richieste alla suddetta figura rispetto a quelle

previste dalla declaratoria professionale, svolte in modo prevalente rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

2. L'attribuzione dell'indennità verrà effettuata su proposta della conferenza dei sindaci e sarà ripartita fra i diversi comuni facenti parte del Corpo intercomunale con i criteri previsti dal Regolamento che disciplina il funzionamento dello stesso Corpo intercomunale.
3. Nel caso in cui gli altri comuni firmatari della convezione, non assolvessero all'erogazione del compenso di tale indennità, le parti concordano la non erogazione della stessa.

Art. 19 - Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto e secondo quanto stabilito dal relativo regolamento comunale
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 20 – Indennità di turno

1. Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di turno si applica secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. E' destinatario della predetta indennità il personale del servizio vigilanza che è l'unico servizio strutturato in orario turnato.

Art. 21 – Indennità di maneggio valori

1. L'indennità di cui all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi di maneggio valori di cassa risponda anche al giudice contabile, di tale maneggio. Tali soggetti sono individuabili in coloro che sono formalmente nominati agenti contabili interni di diritto e/o economi.
2. L'indennità è liquidata mensilmente, previa attestazione del responsabile del servizio al quale il dipendente è assegnato e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio.
3. L'indennità di maneggio valori è determinata in relazione all'importo medio annuo che il servizio ha maneggiato nell'anno precedente, secondo la seguente tabella:

VALORE ANNUO MANEGGIO DENARO	VALORE INDENNITA' GIORNALIERA
da € 0,00 ad € 5.000,00	€ 0,00
da € 5.000,01 ad € 10.000,00	€ 0,52
da € 10.000,01 ad € 50.000,01	€ 1,00
oltre € 50.000,01	€ 1,55

4. l'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con altre tipologie di indennità.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 22 – Altri Compensi e benefici previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI E TRANSITORIE

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente

contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 24 – Personale in gestione associata

Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni e/o dai relativi progetti afferenti ciascun servizio associato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti prendono atto che in sede di destinazione delle risorse anno 2018 verranno individuati passaggi di posizione economica nel limite del budget di € 8.815,00, cd. progressioni orizzontali con applicazione dei criteri di cui al capo III del presente CCDI, fermo restando l'utilizzo delle valutazioni riferite all'anno 2017.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti ribadiscono che l'indennità per specifiche responsabilità per la funzione di vice comandante del corpo intercomunale di cui all'art. 18 del presente CCDI dovrà essere inserita nei contratti di ciascun comune facente parte della convenzione di polizia locale. A tale fine la parte sindacale si impegna a promuovere l'inserimento di tale articolo nei contratti di tutti i comuni convenzionati.

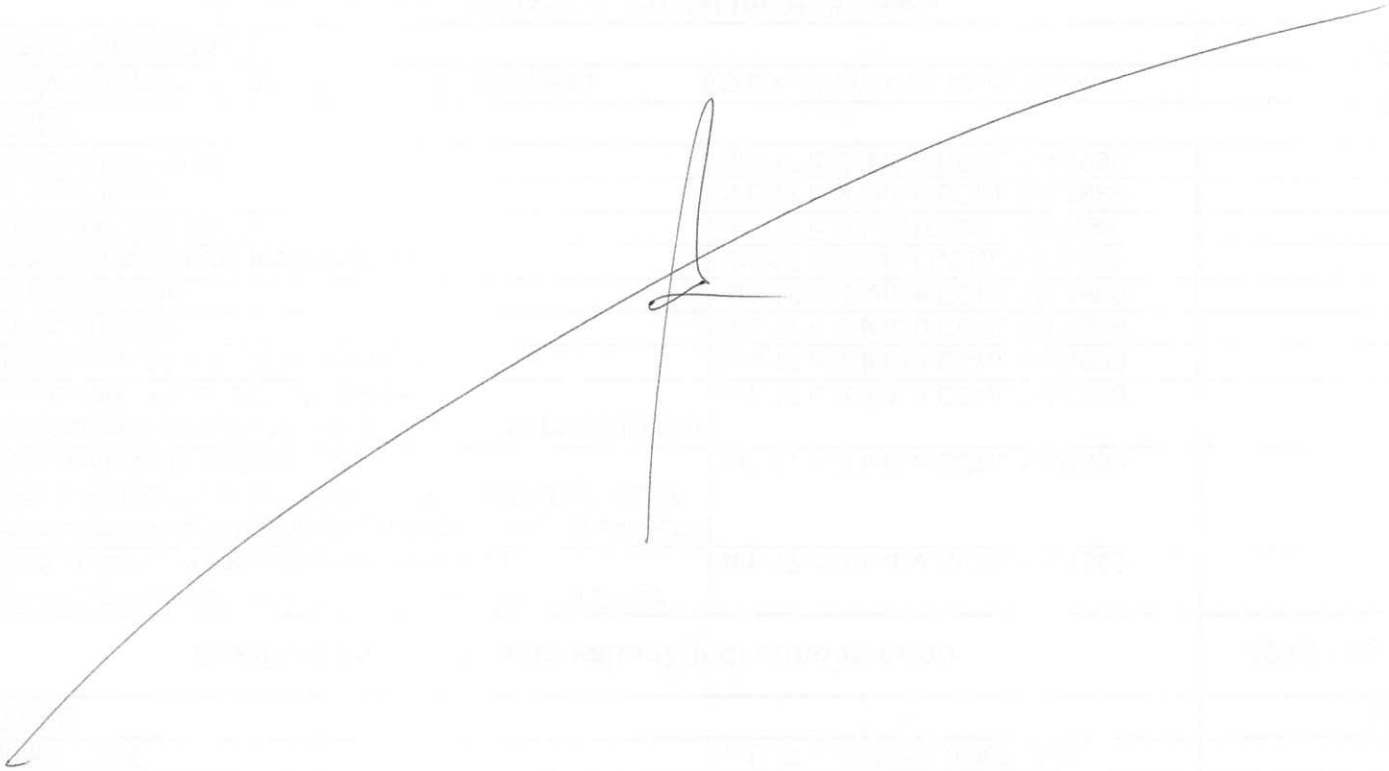
UTILIZZO DEL FONDO

Destinazione per finalità ricorrenti o già previste		2016 consuntivo	2017 stima
Indennità di comparto	art. 33 CCNL 2004	38.230,04	37.853,67
Progressione economica nella categoria	art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1/4/1999	113.090,41	110.404,64
Indennità U.O.C.	art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995		
TOTALE		**151.320,45**	**148.258,31**
Destinazione per finalità valutabili di anno in anno		**2016 consuntivo**	**2017 stima**
Produttività e miglioramento servizi (*incluso art. 113 D.Lgs. 50/2016. Importo in corso di determinazione*)	art. 17 c. 2 lett. a CCNL 1/4/1999	**20.919,12**	**24.033,59**
Razionalizzazione e revisione dei processi e dei procedimenti dei servizi (quota fino a concorrenza 50% quota destinata al miglioramento della performance)	art. 17 c. 2 lett. a CCNL 1/4/1999	18.930,18	22.038,67
Razionalizzazione e revisione dei processi e dei procedimenti dei servizi (art,. 15 co. 2 CCNL 1/4/99)	art. 17 c. 2 lett. a CCNL 1/4/1999	18.839,74	18.839,74
Produttività art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999	art. 17 c. 2 lett. a CCNL 1/4/1999	**17.000,00**	**16.844,81**
Indennità di rischio	art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1/4/1999	2.434,00	2.190,00
Indennità di disagio	art. 17 c. 2 lett. e CCNL 1/4/1999	1.564,67	1.200,00
Indennità per specifiche responsabilità	art. 17 c. 2 lett. f CCNL 1/4/1999	10.426,08	8.771,00
Indennità per altre specifiche responsabilità	art. 17 c. 2 lett. i CCNL 1/4/1999	829,96	849,96
Indennità di turno	art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1/4/1999	19.351,60	18.400,00
Indennità di reperibilità	art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1/4/1999	14.145,28	14.335,00
TOTALE		**124.440,63**	**127.502,77**
Produttività da piano di razionalizzazione della spesa	D.L. n. 98/2011 art. 16, comma 4	-	-
TOTALE GENERALE		**275.761,08**	**275.761,08**
Risorse non considerate ai fini dei limiti di spesa (delibera n. 16/09 Sezione Autonomie Corte dei Conti)		**2016 consuntivo**	**2017 previsione**
Specifiche disposizioni di legge: progettazione	art. 17 c. 2 lett. g CCNL 1/4/1999	576,77	13.114,83
Specifiche disposizioni di legge: recupero evasione ICI	CCNL 5/10/01 art. 4, c.3	**3.357,47**	3.357,47
Specifiche disposizioni di legge: compensi ISTAT	CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k		
TOTALE		**3.934,24**	**16.472,30**

Le voci "Indennità di turno e reperibilità" sono stimate, mancando dei dati relativi al periodo 10-12/2017

FP CGIL

UIL FPL



"Integrazione del fondo risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 15, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999"

FINALITA'

Destinare al fondo delle risorse decentrate l'importo ex art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999 (1,2% monte salari 1997). Gli importi previsti, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

La somma pari a € 18.839,74 (corrispondente al 1,2% del monte salari 1997) risulta stanziata nel bilancio dell'esercizio di competenza. La motivazione del suo inserimento nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività è giustificata dal profondo processo di razionalizzazione e riorganizzazione strutturale avviato nell'ente fin dall'esercizio 2011 e che ha comportato un risparmio annuo quantificabile sulla base delle previsioni alla data odierna in € 198.552,15 (confronto spesa 2010 –2017).

Processi di razionalizzazione e riorganizzazione dell'ente

In armonia agli obiettivi di contenimento ovvero di riduzione della spesa del personale, l'Ente ha avviato sin dall'esercizio 2011 un processo di riorganizzazione volto ad ottimizzare l'impiego delle risorse, in primis di quelle umane, utilizzando istituti come la mobilità interna e le convenzioni con altri comuni per la gestione di taluni servizi, ferma la condizione di garanzia della qualità dei servizi erogati.
Si riepilogano i principali atti con i quali sono stati avviati, realizzati e/o recepiti i suddetti processi di razionalizzazione.
Con delibera di GC n. 75/2015 è stato approvato un nuovo modello organizzativo dell'ente per ottimizzare le risorse disponibili con adeguati processi di revisione "BACK OFFICE" e con l'istituzione di un SUP (Sportello Unico Polivalente-polifunzionale) "FRONT OFFICE".
Con delibera del Consiglio comunale n. 46 del 30/11/2015, modificato con delibera del Consiglio Comunale n. 65 del 21/11/2016, è stato approvato il regolamento del Corpo intercomunale di polizia locale comprendente i comuni di Arcade, Breda di Piave, Carbonera, Villorba (capofila) e in data 15.9.2016 il personale appartenente alla Polizia locale dei Comuni di Breda di Piave, Carbonera e Arcade è stato distaccato presso il Comune di Villorba dove il Corpo Intercomunale di Polizia locale è stato costituito e ha iniziato ad operare.
Con delibera di GC n. 28 del 29/02/2016 è stata approvata la convenzione con il Comune di Povegliano per l'utilizzo di personale di entrambi i comuni, appartenenti ai settori Assetto ed utilizzo del territorio e Lavori Pubblici per il periodo 1 marzo 2016 - 31 dicembre 2017;
Con delibera della Giunta Comunale n.24 del 6 febbraio 2017è stata data prosecuzione al progetto di avvio della gestione associata dei servizi sociali fra i Comuni di Villorba, Ponzano Veneto, Carbonera, Maserada sul Piave, Breda di Piave e Povegliano;

Con il PEG - **Piano della Performance 2017 - 2019** (deliberazione Giunta Comunale n. 34/2017) è stato confermato quale obiettivo intersettoriale il progetto di revisione dei procedimenti e dei processi di back office, obiettivo al quale è assegnato il 50% della performance complessiva del piano, stimato in € 40.878,41, di cui € 18.839,74 provenienti dall'integrazione di cui alla presente relazione.
Con delibera di Giunta Comunale n. 504 del 3 ottobre 2017 è stata costituita una specifica unità di

progetto alla quale affidare la responsabilità del procedimento, la definizione dei contenuti operativi e del relativo cronoprogramma e il coordinamento delle azioni e delle interrelazioni interne e/o esterne per la realizzazione del progetto di revisione dei procedimenti dell'ente, al fine di razionalizzare i processi, migliorare l'accessibilità dei servizi da parte dell'utenza ed ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili (umane, strumentali e finanziarie);
Il suddetto progetto si protrarrà fino al 2019 ed è in particolare volto a:

1. riduzione dei tempi di evasione delle istanze (istruttoria, redazione, adozione, trasmissione degli atti)
2. semplificazione degli adempimenti lato utenti;
3. dematerializzazione degli atti e implementazione dei procedimenti con accessi on line.

Nell'ambito del suddetto obiettivo nel corso del 2017 è stata avviata la definizione e/o la revisione dei procedimenti di:
- gestione in economia diretta dell'ICP (imposta comunale di pubblicità) e del DPA (diritti pubbliche affissioni);
- gestione della riscossione coattiva;
- gestione documentale (acquisizione e trasmissione atti e documenti, dematerializzazione, fascicolazione, archiviazione, conservazione). Si vedano al riguardo le procedure di gestione delle presenze, del protocollo e degli atti amministrativi;

Sono, altresì, state individuate le attività di supporto e formazione per la revisione dei procedimenti dell'ente (revisione back office e ridisegno processi);

Le attività suindicate rappresentano una parte di quelle previste per una completa revisione dei procedimenti di back office. Il progetto, pertanto proseguirà nel corso del bienno 2018 e 2019.

La verifica dei risultati è demandata agli strumenti previsti dagli strumenti di Legge, regolamentari e gestionali vigenti.

Si evidenzia che i processi di razionalizzazione e revisione sono necessari per garantire l'erogazione dei servizi programmati, considerata la riduzione di risorse complessivamente disponibili.

Le azioni fin qui descritte hanno consentito di mantenere e potenziare i servizi erogati, pur in presenza di una costante riduzione di personale. Da ultimo, nel 2017 si è fatto fronte all'assenza del seguente personale:

- 1 dipendente dimissionario per pensionamento dal 01/05/2017
- 1 dipendente in comando presso l'ufficio territoriale del governo dal 01/06/2017
- 1 dipendente in congedo obbligatorio;
- 1 dipendente in congedo parentale 100%;
- 4 dipendenti in congedo parentale 30%;

ridistribuendo le funzioni di competenza dei dipendenti interessati fra il rimanente personale in servizio.

Risulta, pertanto, conforme alle norme contrattuali la destinazione della somma di € 18.839,74 ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.99

SCHEDA DI PRESENTAZIONE DEI PROGETTI RILEVANTI OGGETTO DI INCENTIVAZIONE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5

Responsabile del procedimento: Corbolante Fabio. Altri Responsabili per processi di competenza assegnati al SUP per le attività di front.
Settori coinvolti: III - Sportello polifunzionale dei servizi ai cittadini e tutti gli altri settori per aggiornamento processi di competenza assegnati al SUP.

PROGETTO: SUP sportello polivalente e polifunzionale per i servizi al cittadino e alle imprese di terza generazione - II e III annualità.

CARATTERISTICHE DEI PROGETTI

Attraverso la disposizione dell'art. 15, c. 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nei casi elencati il "ritorno dell'investimento" è un innalzamento, immediato e oggettivo, della qualità e quantità dei servizi prestati dall'ente che si traduce in un beneficio all'utenza.

DESCRIZIONE

Il SUP è un servizio polifunzionale qualitativamente avanzato. Il progetto ha, ai fini della sua qualificazione come nuovo servizio, valenza triennale: II semestre 2015 - I semestre 2018.
Con l'istituzione dello Sportello Unico Polifunzionale è stato realizzato a partire da luglio 2015 un punto unico di accesso per i servizi erogabili in modalità front, con ampliamento degli orari di apertura.
Nel corso del 2017 sono proseguite le attività di monitoraggio, reporting, miglioramento e affinamento
Con il supporto di tutti i servizi di back sono costantemente garantiti la formazione e l'aggiornamento al personale del servizio e la predisposizione, nonché ogni integrazione ed aggiornamento delle schede dei processi assegnati al sup.

FASI, CRONOPROGRAMMA E RISULTATI ATTESI e/o RAGGIUNTI

<u>Fasi e Azioni.</u>

- Con delibera di GC n. 75/2015, è stato approvato un nuovo modello organizzativo dell'ente per ottimizzare le risorse disponibili con adeguati processi di revisione "BACK OFFICE" e con l'istituzione di un SUP (Sportello Unico Polivalente-polifunzionale) "FRONT OFFICE".
- Con delibera di GC n. 14/2017, è stato approvato il PEG – Piano della performance 2017-2019.
- svolgimento delle attività del SUP con monitoraggio, reporting, miglioramento e affinamento (*report mensile);*
- monitoraggio e adeguamento risorse umane e strumentali dello sportello (*verifica quotidiana*);
- aggiornamento delle attività e delle procedure;
- ricerca di modalità operative per il miglioramento dei flussi informativi back /sup;
- formazione e aggiornamento del personale da parte del back a seguito novità normative e procedurali;
- predisposizione, aggiornamento, integrazione delle schede di processo.

<u>Obiettivi e i risultati previsti e/o ottenuti</u>

- ampliamento dell'orario di apertura al pubblico;
- revisione e standardizzazione dei procedimenti, adeguamento delle risorse strumentali (hardware e softaware): *attività svolta con il contributo di tutti i settori*;
- definizione di percorsi di formazione tecnico operativa per la parte di competenza: *attività effettuata con il contributo richiesto a tutti gli uffici*;

SCHEDA DI PRESENTAZIONE DEI PROGETTI RILEVANTI OGGETTO DI INCENTIVAZIONE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5

Responsabile del procedimento: Responsabile del Settore VI, Paola Trevisan

Settori coinvolti: nel corso del 2017 il progetto coinvolgerà prevalentemente il settore VI; nello sviluppo successivo verranno coinvolti il settore I "programmazione ed organizzazione"; III "Servizi demografici e SUP", Servizi di staff, con il riferimento al personale di supporto alle attività dei predetti settori

PROGETTO: ***"Progetto per la gestione associata dei servizi sociali con i Comuni di Breda di Piave, Carbonera, Maserada sul Piave, Povegliano, Ponzano Veneto"***

DESCRIZIONE

I sei Comuni interessati alla gestione in convenzione dei servizi Sociali hanno effettuato, tra il 2015 e il 2016, uno studio di fattibilità che ha portato gli Amministratori a decidere di proseguire sulla strada intrapresa. Nel corso del 2017 ci si propone di elaborare un progetto che porti alla definizione puntuale della nuova struttura organizzativa a livello macro e micro e al ridisegno dei processi di erogazione dei servizi che la caratterizzano, oltre che di quelli interni di gestione della struttura.
L'elaborazione di questo progetto di intervento, attualmente in pieno svolgimento, è stata affidata dai sei comuni alla ditta Maggioli Spa di Santarcangelo di Romagna (RN).

- creazione di un team di lavoro trasversale (Comitato Guida composto dagli Amministratori, Gruppo Operativo composto da assistenti sociali ed amministrativi, Capo progetto per il coordinamento dei gruppi);
- definizione della road map, ovvero un'agenda condivisa con indicate tutte le attività necessarie al raggiungimento della gestione associata;
- redazione di un nuovo Regolamento di erogazione dei Servizi Sociali, uguale per tutti i Comuni nel suo impianto generale e che i singoli Comuni potranno integrare con delle deliberazioni di Giunta Comunale per definire dei criteri aggiuntivi;
- analisi e ridisegno dei processi sia esterni che interni, con l'obiettivo di razionalizzarli e semplificarli;
- redazione della bozza di convenzione che dovrà regolamentare i rapporti tra i 6 Comuni per la gestione associata dei Servizi Sociali.

CARATTERISTICHE DEI PROGETTI

Attraverso la disposizione dell'art. 15, c. 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nei casi elencati il "ritorno dell'investimento" è un innalzamento, immediato e oggettivo, della qualità e quantità dei servizi prestati dall'ente che si traduce in un beneficio all'utenza ed inoltre nell'aumento dell'efficienza interna attraverso l'adattamento alla Pubblica Amministrazione del sistema cosiddetto della "organizzazione Snella "..
Il modello organizzativo che si intende implementare è fondato sui seguenti paradigmi:

- concentrare l'attenzione sul valore che i prodotti/servizi generano ai cittadini (mettere il cittadino al primo posto ed individuare le attività che non generano a lui benefici ed eliminarle in quanto spreco e risorse);
- Lavorare a flusso continuo senza interruzioni (ridisegnare i processi al fine di superare gli spezzettamenti ed i passaggi a tante posizioni di lavoro diverse)
- Ricercare la "perfezione" intesa come lotta agli sprechi.

FASI, CRONOPROGRAMMA E RISULTATI ATTESI e/o RAGGIUNTI

Fasi e Azioni.
Tra il 2012 e il 2013 i Sindaci dei Comuni di Arcade, Breda di Piave, Carbonera, Maserada, Ponzano, Povegliano, Spresiano e Villorba hanno iniziato a confrontarsi sui temi della gestione associata di alcune

funzioni e servizi comunali. E' stato costituito un tavolo di dialogo e confronto istituzionale al fine di valutare l'opportunità di potere esperire percorsi condivisi di collaborazione sovracomunale, con particolare riguardo ai servizi sociali e al servizio di polizia locale.
Nella fine del 2014 è stato dato avvio ad un percorso di riorganizzazione dei servizi sociali finalizzato alla gestione associata della funzione.
Data avvio dicembre 2015. Attività 2016.
La Ditta Maggioli ha realizzato su incarico dei sei Comuni (Breda di Piave, Carbonera, Maserada, Ponzano, Povegliano e Villorba) il primo studio di fattibilità. Sono state raccolte informazioni varie sui servizi oggetto di intervento attraverso l'analisi dei dati demografici (caratteristiche delle popolazioni dei singoli comuni), la consistenza degli organici, delle strutture e delle attrezzature, i volumi, in termini di pratiche e casi seguiti, e il monte ore richiesto e dedicato ai singoli procedimenti e processi.
Data avvio 01/2017. Attività 2017.

- Creazione di un team di lavoro trasversale (Comitato Guida composto dagli Amministratori, Gruppo Operativo composto da assistenti sociali ed amministrativi, Capo progetto per il coordinamento dei gruppi);
- Definizione della road map, ovvero un'agenda condivisa con indicate tutte le attività necessarie al raggiungimento della gestione associata;
- Redazione di un nuovo Regolamento di erogazione dei Servizi Sociali, uguale per tutti i Comuni nel suo impianto generale e che i singoli Comuni potranno integrare con delle deliberazioni di Giunta Comunale per definire dei criteri aggiuntivi;
- Analisi e ridisegno dei processi sia esterni che interni, con l'obiettivo di razionalizzarli e semplificarli;
- Redazione della bozza di convenzione che dovrà regolamentare i rapporti tra i 6 Comuni per la gestione associata dei Servizi Sociali.

Data conclusione prevista: 31/12/2017

SCHEDA DI PRESENTAZIONE DEI PROGETTI RILEVANTI OGGETTO DI INCENTIVAZIONE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5

Responsabile del procedimento: Capo settore I, Martini Antonella; Capo settore II, Sutto Rioccardo, Capo Settore V, Anzanello Stefano

Settori coinvolti: I "programmazione ed organizzazione"; II "polizia locale; V "assetto ed utilizzo del territorio", Servizi di staff, con il riferimento al personale di supporto alle attività dei predetti settori

PROGETTO: "*Procedimento autorizzatorio per l'installazione dei mezzi pubblicitari" e "Gestione in economia diretta dell'imposta comunale di pubblicità e dei diritti sulle pubbliche affisioni"*

DESCRIZIONE

Il progetto ha l'obiettivo di internalizzare le attività di riscossione, accertamento e liquidazione dell'imposta e dei diritti in oggetto, riorganizzare e ridisegnare i processi di autorizzazione degli impianti pubblicitari, ripartendo le competenze fra la polizia locale ed il servizio edilizia privata allo scopo di migliorare il controllo sul territorio, potenziare l'utilizzo degli strumenti telematici anche da parte degli untenti (SUAP), ottenere risparmi di spesa e ottimizzazione nell'impiego delle risorse disponibili, siano esse umane, finanziarie e strumentali.

CARATTERISTICHE DEI PROGETTI

Attraverso la disposizione dell'art. 15, c. 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nei casi elencati il "ritorno dell'investimento" è un innalzamento, immediato e oggettivo, della qualità e quantità dei servizi prestati dall'ente che si traduce in un beneficio all'utenza.

FASI, CRONOPROGRAMMA E RISULTATI ATTESI e/o RAGGIUNTI

Fasi e Azioni.
Con deliberazione della Giunta comunale sono state fornite indicazioni organizzative per la gestione diretta di riscossione, accertamento e liquidazione dell'imposta di pubblicità e dei diritti sulle pubbliche affissioni. attività collegate, propedeutiche e conseguenti con attribuzione dei macro procedimenti inerenti il presente progetto ai settori I, II, III e V.
Data avvio 06/2016. Attività 2016: definizione dei processi di riscossione, accertamento e liquidazione dell'imposta di pubblicità e dei diritti sulle pubbliche affissioni, come da schede dei processi depositati in atti; la formazione del personale di front office e promosso conferenze di servizio per meglio definire e coordinare ruoli e competenze di ciascun settore. Attività 2017: avvio nuova modalità di gestione diretta e ridisegnata. Test e perfezionamento software; Ulteriore formazione al personale del SUP;
Data conclusione prevista .31/12/2018
Verifica intermedia .inizio anno 2018

Obiettivi e i risultati attesi e/o ottenuti:
- revisione e standardizzazione dei procedimenti, adeguamento delle risorse strumentali (hardware e softaware);
- ottimizzazione impiego risorse disponibili (umane, strumentali e finanziarie)
- controllo diretto del territorio
- risparmi di spesa

QUANTIFICAZIONE E DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINABILI

(demandata alla contrattazione decentrata)

Riepilogo

Le risorse destinabili ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999 sono quantificate, stanziate e distribuite secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti.
Complessivamente le risorse indicate nel fondo e corrispondenti ad un importo complessivo di € 16.844,81 (stima tenuto conto limite fondo 2016 - art. 23 D.Lgs. 75/2017) sono destinate, ai sensi dell'art. 8, comma 3, del CCDI 2013-2015, al personale effettivamente coinvolto nei progetti.

Una quota viene attribuita al personale assegnato allo sportello polifunzionale per i servizi al cittadino di terza generazione, ai sensi della delibera GC n. 75/2015. La distribuzione è demandata al Responsabile del settore terzo sentito il coordinatore dell'Unità di progetto Sportello polifunzionale.

La somma, ferma restando la verifica a consuntivo della quota, nel rispetto dei limiti di Legge previsti per la determinazione del fondo salario accessorio, e dei risultati prefissati, può essere così suddivisa:

1a) realizzazione del SUP	€~ 10.000,00	80%
1b) REVISIONE PROCESSI DESTINATI AL SUP ALTRI SETTORI (**)	€ 3.475,85	
2) gestione della pubblicità	€ 2.526,72	15%
3) gestione associata dei servizi sociali	€ 842,24	5%
totale	**€ 16.844,81**	**100%**

(**) quota destinata a tutti i settori in rapporto al personale assegnato e verrà distribuita dai Responsabili al personale del settore effettivamente impegnato nei progetti.