



COMUNE DI ROSSANO VENETO

Provincia di Vicenza

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA - CCDI ECONOMICO ANNO 2019

L'anno **duemiladiciannove**, addì **ventitre** del mese di **dicembre** alle ore **12.30** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

N	Cognome e nome	Ruolo	Presenti	Assenti
1	Sindaco	MARTINI Morena	X	
2	Vice Sindaco	BERTON Davide	X	
3	Assessore	BATTAGLIN Helga	X	
4	Assessore	ZONTA Marco	X	
5	Assessore	LANDO Doris	X	

Totali Presenti / Assenti

5

0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Reggente Zanon Giuseppe.

La dott.ssa MARTINI Morena, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Oggetto: LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA - CCDI ECONOMICO ANNO 2019

PREMESSO CHE:

- il D. Lgs. n. 165/2001 rappresenta come presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, la costituzione del fondo per le risorse decentrate ed attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale il compito di provvedere alla semplificazione della gestione amministrativa dei suddetti fondi, consentendone un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi;
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente, nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018;

PRESO ATTO che:

- il fondo delle risorse stabili, che presentano la caratteristica di «*certezza, stabilità e continuità*» e che, quindi, se legittimamente stanziati, restano acquisite nel Fondo anche per gli anni successivi, deve essere costituito con determina del Responsabile del Servizio;
- il fondo delle risorse variabili, che presentano la caratteristica della «*eventualità e variabilità*» e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo, necessita di un atto della Giunta Comunale con il quale si formulano, alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, gli opportuni indirizzi;

VISTO l'articolo 40, commi 3-bis e 3-ter, del d.lgs. 165/2001, che stabilisce:

- *“3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”;*
- *“3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. ...”;*

RICORDATO che:

- l'articolo 8, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, stabilisce: **"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale."**;
- come previsto dall'articolo 2, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le disposizioni contrattuali si applicano finché non vengono sostituite dalle nuove disposizioni, vigendo il principio dell'ultrattività dei contratti collettivi;

DATO ATTO che con delibera di G.C. n. 91 del 28.08.2018, successivamente integrata con delibera di G.C. N. 6 DEL 22.01.2019, è stata nominata la Delegazione Trattante di Parte Pubblica;

RICHIAMATO l'articolo 7, comma 4, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, che definisce le materie oggetto di contrattazione;

DATO atto che la Giunta svolge, in sede decentrata, un ruolo analogo a quello svolto a livello nazionale dal Comitato di settore; pertanto, formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante di parte pubblica;

EVIDENZIATO che il nuovo CCNL oltre a rivedere nel complesso molti istituti, e in particolare:

- modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità, completando il percorso delineato dal d.lgs. 75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel d.lgs. 150/2009;
- istituisce la "indennità condizioni di lavoro" che va a sostituire le pregresse indennità di maneggio valori, di rischio e per le attività disagiate;
- definisce una nuova modalità di attribuzione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;
- subordina l'entrata in vigore di alcuni istituti alla stipula del CCDI attuativo della nuova disciplina;
- introduce dei nuove indennità per gli appartenenti alla polizia municipale;

RICHIAMATI:

- l'art. 67 comma, 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che in caso di attivazione di nuovi servizi finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti, ai quali possa essere correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, gli enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impegnare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;
- il parere 499-15L1 reso dall'ARAN in ordine ai criteri ed alle condizioni per l'applicazione del articolo 15, comma 5 riferibile in questa fase di prima applicazione anche all'art. . 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018 e i suoi aggiornamenti contenuti nei recenti orientamenti applicativi RAL_1831 del 2015;
- la deliberazione di G.C. n. 150 del 14.11.2019 e n. 160 del 06.12.2019 di approvazione del "Piano della Performance 2019-2021";

PREMESSO CHE:

- l'Amministrazione intende realizzare i propri obiettivi programmatici avvalendosi delle risorse umane e finanziarie disponibili e nel rispetto della normativa legislativa, regolamentare e del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto *"Funzioni Locali"* vigente;
- sussistono tutte le condizioni giuridiche per avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili, che costituiscono parte del fondo destinato all'incentivazione del personale, in quanto il Comune di Rossano Veneto è in regola con tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di Stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale comunque nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;

CONSIDERATO CHE ricorrono tutti i presupposti per l'applicazione della citata normativa contrattuale in quanto si tratta di iniziative che, mediante incremento delle prestazioni del personale in servizio, consentono un innalzamento oggettivo e riscontrabile della qualità e quantità dei servizi prestati dall'Ente, che si traduce in maggiori benefici per l'utenza interna ed esterna;

VISTO l'articolo 1, commi da 557 a 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) in materia di limiti della spesa del personale;

VERIFICATA la disciplina dettata dall'art. 67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" in materia di incremento delle risorse decentrate variabili e rammentato che, secondo la normativa vigente, le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento/mantenimento delle risorse in contesto sono la sussistenza della relativa capacità di spesa, il rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

PRESO ATTO che, ai sensi del comma 7 del CCNL 21.05.2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;

Richiamato l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2019, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio;

Preso atto che il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della verifica dei limiti per la costituzione del fondo del salario accessorio anche per l'anno 2019;

ATTESO che ai fini di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001:

- *"Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, ... , l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali ... è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45."* (art. 8, comma 5, CCNL 21 maggio 2018);
- *"... decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z)"* (art. 8, comma 4, CCNL 21 maggio 2018);

PRESO ATTO CHE con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 670 del 26.11.2019 è stata effettuata la ricognizione e rideterminazione dei "fondi risorse decentrate" relativi agli anni dal 2016 al 2018 e si è provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate stabili per la contrattazione decentrata integrativa anno 2019;

DATO ATTO CHE a seguito della ricognizione effettuata con la determinazione sopracitata il tetto di spesa insuperabile ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, al netto delle voci escluse,

è rideterminato in € 147.699,60 (precedente importo definito di € 146.409,22 + € 1.290,38 pari all'integrazione relativa allo 0,20% del monte salari 2001 per alte professionalità);

RITENUTO, pertanto, a seguito verifica del rispetto dei limiti di cui al sopra richiamato art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 di dover fornire alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive in ordine alla contrattazione decentrata integrativa anno 2019:

a) si autorizza l'inserimento delle voci variabili di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21.05.2018 soggette al limite Art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 così come segue:

- € 668,52 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera d) CCNL 21.05.2018 - importo una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2019;
- € 6.185,84 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera h) CCNL 21.05.2018 - risorse economiche fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari anno 1997 (esclusa la quota riferita alla dirigenza);
- € 10.900,00 ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL 21.05.2018 e ai sensi dell'art. 56-quater, co 1°, lettera c) per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da specifici obiettivi analiticamente descritti nell'allegato A) al presente provvedimento;
- € 724,00, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), quali incentivi delle funzioni tecniche anno 2017;

b) si autorizza l'inserimento delle voci variabili di cui all'art. 67, commi 1-2-3, CCNL 21.05.2018 non soggette al limite Art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 così come segue:

- € 6.535,49 economie fondo anno precedente art. 68 comma 1 – proveniente da parte stabile corrispondente alla voce relativa alla rideterminazione stipendiale, disposta ai sensi e per gli effetti della dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL del 22/01/2004, n. 4 del CCNL 09/05/2006 e n. 1 del CCNL 31/7/2009, e rappresentata dai differenziali stipendiali delle progressioni economiche orizzontali annualità 2016-2017-2018 e allo 0,20% del monte salari anno 2001 che non era stato precedentemente previsto relativo all'anno 2018;
- € 420,00 per compensi gettoni presenza commissione collaudi impianti carburanti (Legge Regionale n. 23/2003) – ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a);
- € 9.390,00 per compensi rilevazione istat - ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a);
- € 6.400,00 per incentivi progettazioni interne di cui al D. Lgs. n. 163/2006, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c);
- € 33.290,00 per incentivi funzioni tecniche di cui all'ex art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 competenza anno 2019, - ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c);

DI AUTORIZZARE l'attribuzione ai dipendenti comunali della progressione economica anno 2019, secondo i criteri definiti nel contratto collettivo decentrato integrativo CCDI dell'Ente per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 06.12.2019, nel limite massimo di € 400,00, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16, comma 2 del CCNL 21.5.2018 (quota limitata) e secondo la seguente composizione:

- Personale cat. B n. 1
demandando all'anno 2020 l'attribuzione di risorse per ulteriori progressioni economiche;

EVIDENZIATO che l'ente potrà, in ogni momento, procedere a riquantificare il fondo del salario accessorio, alla luce di eventuali mutamenti legislativi o situazioni che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito;

VISTO il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, testo vigente);

Vista l'art. 3 della Legge n. 241/1990;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

CON VOTI unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di dare atto che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 2) Di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive in ordine alla contrattazione decentrata integrativa anno 2019:
 - a) si autorizza l'inserimento delle voci variabili di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21.05.2018 soggette al limite Art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 così come segue:
 - € 668,52 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera d) CCNL 21.05.2018 - importo una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2019;
 - € 6.185,84 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera h) CCNL 21.05.2018 - risorse economiche fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari anno 1997 (esclusa la quota riferita alla dirigenza);
 - € 10.900,00 ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL 21.05.2018 e ai sensi dell'art. 56-quater, co 1°, lettera c) per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da specifici obiettivi analiticamente descritti nell'allegato A) al presente provvedimento;
 - € 724,00, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), quali incentivi delle funzioni tecniche anno 2017;
 - b) si autorizza l'inserimento delle voci variabili di cui all'art. 67, commi 1-2-3, CCNL 21.05.2018 non soggette al limite Art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 così come segue:
 - € 6.535,49 economie fondo anno precedente art. 68 comma 1 – proveniente da parte stabile corrispondente alla voce relativa alla rideterminazione stipendiale, disposta ai sensi e per gli effetti della dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL del 22/01/2004, n. 4 del CCNL 09/05/2006 e n. 1 del CCNL 31/7/2009, e rappresentata dai differenziali stipendiali delle progressioni economiche orizzontali annualità 2016-2017-2018 e allo 0,20% del monte salari anno 2001 che non era stato precedentemente previsto relativo all'anno 2018;
 - € 420,00 per compensi gettoni presenza commissione collaudi impianti carburanti (Legge Regionale n. 23/2003) – ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a);

- € 9.390,00 per compensi rilevazione istat - ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a);
 - € 6.400,00 per incentivi progettazioni interne di cui al D. Lgs. n. 163/2006, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c);
 - € 33.290,00 per incentivi funzioni tecniche di cui all'ex art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 competenza anno 2019, - ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c);
- c) si autorizza l'attribuzione ai dipendenti comunali della progressione economica anno 2019, secondo i criteri definiti nel contratto collettivo decentrato integrativo CCDI dell'Ente per il triennio 2019/2021, nel limite massimo di € 400,00 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16, comma 2 del CCNL 21.5.2018 (quota limitata) e secondo la seguente composizione:
- Personale cat. B n. 1
demandando all'anno 2020 l'attribuzione di risorse per ulteriori progressioni economiche;
- 3) Di approvare, quale atto di programmazione i progetti ex art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21/05/2018 analiticamente descritti nelle schede allegate al presente provvedimento quale allegato A), stanziando risorse variabili per complessivi € 30.500,00 per il 2019;
- 4) Di attestare che il finanziamento delle risorse di cui ai punti precedenti incrementative del fondo di incentivazione del personale, trova copertura negli appositi capitoli del bilancio pluriennale 2019/2021 afferenti alla spesa del personale, annualità 2019;
- 5) Di comunicare, per la dovuta informazione, il presente atto alle OO.SS. ed alle RSU, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. LGS. 165/2001 e dell'art. 7, comma 1, CCNL 1° aprile 1999;
- 6) Di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione: *Amministrazione trasparente > Personale > Contrattazione integrativa*, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 7) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 67.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA (Dlgs 267/2000 - art. 49, comma 1)

Il sottoscritto responsabile di P.O. sulla base del parere del responsabile dell'istruttoria e/o del procedimento esprime, in merito alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, parere.

FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DI AREA
Pertile Luisa Lorena
(Firma acquisita digitalmente)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE (Dlgs 267/2000 - art. 49, comma 2)

Il sottoscritto responsabile di P.O., in merito alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione, esprime parere.

FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DI AREA

Pertile Luisa Lorena

(Firma acquisita digitalmente)

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue

IL SEGRETARIO COMUNALE
Zanon Giuseppe
(Firma acquisita digitalmente)

IL PRESIDENTE
MARTINI Morena
(Firma acquisita digitalmente)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

Certifico io sottoscritto messo comunale che il presente verbale viene pubblicato all'albo pretorio ove rimarrà esposto per quindici giorni consecutivi.

IL MESSO COMUNALE
(Firma acquisita digitalmente)

Allegato A)

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
ai sensi art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21/05/2018
ANNO 2019

RELAZIONE TECNICA METODOLOGIA DI RILEVAZIONE

Il recente Contratto collettivo nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, ha novellato la disciplina del miglioramento dei servizi, prima disciplinato dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1/04/1999.

La nuova disposizione prevede, in particolare all'art. 67 comma 5 lett. b), quanto segue:

Gli enti possono destinare apposite risorse:

"b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56- quater, comma 1, lett. c).

La disposizione contrattuale (intesa come comma 5 del citato art. 67) ridisciplina semplificando la già prevista possibilità di incrementare le risorse destinate al fondo per l'incentivazione economica del personale, per due finalità generali:

- la ri-parametrazione nel caso di incremento del personale stabile che fruisce dell'incentivazione per nuovi servizi ad esempio nuove competenze dell'Ente derivanti dalla legge (risorse stabili);
- la destinazione di risorse ulteriori nel caso di attivazione di progetti per conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione. (risorse variabili).

La seconda opzione (Obiettivi di miglioramento dei servizi esistenti sia in termini di nuovi servizi attivati o di mantenimento) pur essendo enunciata in modo molto generico nel testo contrattuale ha formato oggetto di innumerevoli pronunciamenti ed – in particolare – interpretazioni di organi di controllo particolarmente restrittive, nella formulazione vigente in precedenza.

In particolare risulta utile riportare l'orientamento applicativo dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) che aveva fissato, nel precedente quadro contrattuale le condizioni ritenute necessarie (dall'Aran), per l'applicazione della norma contrattuale:

499-15L1. Quali criteri potrebbero essere seguiti per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999, con il conseguente incremento delle risorse decentrate variabili in relazione all'accertato incremento quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali?

Il comportamento degli enti nella specifica materia oggetto del quesito, risente senza dubbio delle condizioni organizzative locali, dai contenuti del regolamento degli uffici e servizi e dalla complessità e dal numero delle strutture.

E' evidente, infatti, che non sono ipotizzabili criteri di identico contenuto in enti di ridotte dimensioni ed in enti metropolitani.

I nostri suggerimenti, quindi, sono rivolti a favorire una maggiore sensibilizzazione dei datori di lavoro locali su questa specifica problematica, cui è certamente collegato un diffuso interesse di tutte le parti coinvolte (classe di governo, dirigenza, sindacato, personale) per la possibilità di incrementare le risorse decentrate variabili di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22.1.2004.

CONDIZIONI PER L'ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA

Ricordiamo che l'incremento delle risorse può realizzarsi legittimamente, solo qualora siano verificate in modo rigoroso (e siano quindi oggettivamente documentate) le condizioni poste dalla citata disciplina. La sussistenza di tali condizioni costituisce, tra l'altro, uno degli aspetti qualificanti del controllo sui contratti decentrati da parte dei colleghi dei revisori.

Prima condizione: più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi

Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione".

Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento – oggettivo e documentato

– della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.

Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di ("per incentivare") un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza).

Prima di pensare a incrementi del fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire.

Seconda condizione: non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati. L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto.

Non basta dire, ad esempio, che l'ente intende "migliorare un certo servizio" o "migliorare le relazioni con l'utenza" oppure che è "aumentata l'attività o la domanda da parte dell'utenza". Occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

Ad esempio:

- minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento; arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente (ad esempio: oltre al servizio tradizionale un nuovo servizio per rispondere alle esigenze di utenti portatori di bisogni particolari);
- nuovi servizi, che prima non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;
- aumento delle prestazioni erogate (ad esempio: più ore di vigilanza sul territorio, più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti);
- impatto su fenomeni dell'ambiente esterno che influenzano la qualità della vita (ad esempio: grazie all'intensificazione dei controlli, riduzione di comportamenti illegali; grazie al miglioramento del servizio, riduzione di fenomeni di marginalità sociale).

Terza condizione: risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.

Per poter dire – a consuntivo – che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo.

Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato. Ad esempio: per definire lo standard di una

riduzione del 10% dei tempi di attesa di una prestazione, occorre aver valutato a monte i fabbisogni espressi dall'utenza e le concrete possibilità di miglioramento del servizio.

Lo standard viene definito a partire da:

- risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;
- risultati ottenuti da altri enti ("benchmarking");
- bisogni e domande a cui occorre dare risposta;
- margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.

In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato. Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte.

Per misurare il miglioramento realizzato, l'ente può anche avvalersi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti (ad esempio: questionari di gradimento, interviste, sondaggi ecc.)

Quarta condizione: risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.

Non tutti i risultati dell'ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5.

Devono essere anzitutto risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna. L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento.

Secondo, il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento. Devono cioè essere "risultati ad alta intensità di lavoro", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di problemi (per esempio, attraverso turni di lavoro più disagiati). Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse.

Quinta condizione: risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato.

La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato).

E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive (ad esempio, il costo di una nuova organizzazione per turni di lavoro).

E' ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo (risorse x per risultati effettivi pari allo standard, risorse x + 10% per risultati effettivi pari allo standard + 10%, risorse x + 20% per risultati effettivi pari allo standard + 20%; risorse zero per risultati inferiori ad una certa soglia predeterminata).

Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole", non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del fondo o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite.

Ricordiamo che il contratto decentrato non ha titolo per stabilire l'incremento delle risorse variabili, la cui disponibilità deve essere decisa in sede di bilancio di previsione, sulla base del progetto di miglioramento dei servizi. Nella relazione tecnico finanziaria, da allegare al contratto decentrato, deve essere, invece, chiaramente illustrato, nell'ambito della specificazione e giustificazione di tutte le risorse stabili e variabili, il percorso di definizione degli obiettivi di miglioramento dei servizi e i criteri seguiti per la quantificazione delle specifiche risorse variabili allocate in bilancio, dando atto del rispetto delle prescrizioni dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1/4/1999.

Sesta condizione: risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati. E' evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. E' necessario pertanto che le risorse ex art. 15, comma 5 siano sottoposte a condizione (in tal senso, occorre prevedere una specifica clausola nel contratto decentrato). La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. La effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato.

Settima condizione: risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.

La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo competente; si tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

RIEPILOGO DEI PASSAGGI PER L'ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA

Per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, suggeriamo, in conclusione, un semplice percorso, che prevede i passaggi di seguito indicati:

Primo: individuare i servizi (e prima ancora: i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi con le caratteristiche più sopra indicate.

Secondo: definire il progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo (è auspicabile che si tratti di obiettivi indicati anche nel PEG o in altro analogo documento di programmazione della gestione).

Terzo: quantificare le ulteriori risorse finanziarie variabili da portare ad incremento del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 5 e definirne lo stanziamento nel bilancio e nel PEG; la quantificazione spetta esclusivamente all'ente e non deve essere oggetto di contrattazione (anche se, naturalmente, può "condizionare" il negoziato poiché si tratta pur sempre di una concessione fatta al Sindacato in cambio della quale l'ente dovrebbe ottenere a sua volta concessioni su altri fronti).

Quarto: stabilire nel contratto decentrato le condizioni alle quali le risorse ex art. 15, comma 5 possono essere rese disponibili; illustrare analiticamente nella relazione, allegata al contratto decentrato, i criteri seguiti per la quantificazione delle risorse.

Quinto: verifica e certificazione, a consuntivo, da parte dei servizi di controllo interno dei livelli di risultato in rapporto agli standard predefiniti.

Sesto: eventuale erogazione delle somme, totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi di controllo interno, secondo i criteri stabili nel contratto decentrato.

SUGGERIMENTI CONCLUSIVI

Da ultimo ci sembra importante precisare, che le risorse aggiuntive "variabili" di cui all'art. 15, comma 5 non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi, sulla base della semplicistica affermazione che l'ente raggiunge stabilmente e, in via ordinaria, un più elevato livello di servizi. In tal modo, infatti, si verificherebbe una (non consentita) trasformazione

delle risorse da variabili a stabili, in contrasto con la disciplina del CCNL.

E' necessario, invece, che di anno in anno siano attentamente rivalutate le condizioni che hanno giustificato l'investimento sull'organizzazione. Ciò comporta che sia riformulato un nuovo e più aggiornato progetto di miglioramento dei servizi, che ridefinisca, per l'esercizio di riferimento, obiettivi importanti, credibili e sfidanti con le caratteristiche più sopra ricordate. Inoltre, è necessario che i risultati siano sempre verificati e certificati a consuntivo, sulla base di predeterminati standard.

In costanza di obiettivi da un anno al successivo - soprattutto quando emerge, sulla base dei risultati degli anni precedenti, che i livelli di servizio standard sono sistematicamente raggiunti, senza particolari difficoltà o margini di incertezza - è opportuno che gli stessi standard siano sottoposti a revisione e rivisti al rialzo. In sostanza, riteniamo che il ricorso all'art. 15, comma 5 (e a maggior ragione la riconferma delle risorse) debba avvenire in un contesto di obiettivi particolarmente difficili, sfidanti e impegnativi.

Un'ultima precisazione concerne gli enti di ridotte dimensioni. E' evidente che questi ultimi sono chiamati a dare attuazione agli adempimenti richiamati, in forme e secondo modalità opportunamente (e giustamente) semplificate. Anche il progetto di miglioramento dei servizi o gli stessi sistemi di controllo adottati a consuntivo, potranno quindi avere caratteristiche di maggiore semplicità (per esempio, dal punto di vista procedurale) rispetto agli enti di maggiori dimensioni.

Appare inoltre utile il riferimento al più recente e riepilogativo orientamento ARAN RAL-1867 del 16 settembre 2016 che si riporta.

Quali possono le modalità per una corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, con il conseguente incremento delle risorse decentrate variabili in relazione all'accertato incremento quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali?

Nel merito di tale problematica, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

Negli ultimi anni, si è accentuata la tendenza ad una sempre maggiore responsabilizzazione del settore delle autonomie locali, attraverso la fissazione di vincoli e parametri, basati sulle condizioni di bilancio e sulla spesa di personale, finalizzati a delineare il quadro complessivo di riferimento per le scelte organizzative e gestionali delle amministrazioni.

Con particolare riferimento alla contrattazione integrativa, poi, si richiamano le disposizioni di cui all'art. 40, comma 3-quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con le quali si ammette espressamente, per regioni ed enti locali, la possibilità di destinare, in prospettiva, risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, vincolando tuttavia tale opzione al rispetto dei parametri di virtuosità per la spesa di personale, previsti dalle vigenti disposizioni di legge, nonché dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità o di altri analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Occorre altresì considerare i significativi cambiamenti normativi tendenti al rafforzamento dei sistemi di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (quest'ultima, riferita all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità, ai singoli dipendenti).

Va pertanto consolidandosi un nuovo quadro regolativo che cerca di coniugare l'indispensabile autonomia degli enti nelle proprie scelte organizzative e gestionali, con l'altrettanto necessario rispetto di vincoli e parametri di natura economico-finanziaria, collegati agli andamenti generali di bilancio ed alla complessiva spesa di personale.

A fronte di tali tendenze evolutive ed in attesa di una nuova disciplina contrattuale in materia, si ritiene opportuno pertanto procedere ad un aggiornamento dei precedenti orientamenti applicativi già formulati.

Fermo restando l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali e stante la necessità di garantire, comunque, il rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio delle amministrazioni, si riassumono, di seguito, anche alla luce del mutato quadro normativo di cui in premessa, le condizioni per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999:

- possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
- le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'ente, sulla base della decisione assunta dall'organo amministrativo di vertice, competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- la quantificazione dell'incremento è correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto, ferma restando comunque l'esigenza primaria di rispettare i parametri di bilancio e di assicurare una dinamica retributiva sostenibile nel tempo (evitandosi, cioè, soluzioni tali da determinare aumenti percentuali eccessivi delle risorse di cui si tratta o vistosi incrementi delle retribuzioni accessorie medie pro-capite);
- le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente;
- le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; sulla base della indicata lettura interpretativa, si ritiene che le risorse in questione possano essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento (ad esempio, per attivare una organizzazione per turni cui è correlato l'obiettivo di performance organizzativa di ampliare l'orario di apertura al pubblico di un ufficio o di estendere temporalmente l'erogazione di un determinato servizio);
- nel particolare caso in cui l'incremento delle risorse sia collegato ad un obiettivo di miglioramento qualitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale erogate all'interno dei degli stessi, per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità, il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale) è direttamente ed immediatamente verificabile, anche su base mensile; infatti, esso si identifica, puramente e semplicemente, con l'accertamento, riferito a tale arco temporale, delle maggiori prestazioni effettivamente rese dal personale, nell'ambito dell'organizzazione per turni o del servizio di reperibilità introdotti, secondo le caratteristiche di tali istituti come fissati dalla disciplina contrattuale;
- le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi; gli enti, invece, anno per anno, in presenza dei necessari requisiti legittimanti (patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, ecc.), dovranno sempre attivare la procedura sopra descritta, in relazione ai vari obiettivi di performance organizzativa di volta in volta prestabiliti;
- quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio, garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando, in ogni caso, il rispetto

delle condizioni sopra evidenziate, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;

- le risorse derivanti dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento", non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile (ad esempio, progressioni economiche orizzontali o incarichi di posizione organizzativa).

Al momento della stesura del presente documento non risultano emanati specifici orientamenti interpretativi sul nuovo art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018; il testo contrattuale formulato comunque contiene i seguenti elementi di novità:

- il riferimento esplicito a livello contrattuale del perseguimento/conseguimento di obiettivi anche di mantenimento
- l'inserimento di tali obiettivi nel piano della performance o altro analogo strumento di programmazione della gestione
- l'esplicita ricomprensione in tali tipologie progettuali anche le risorse destinate a progetti di cui all'art. 56 quater, comma 1 lett. c) (progetti finanziati con i proventi da cds).

Le risorse saranno erogabili esclusivamente nel caso che la realizzazione del nuovo servizio o il miglioramento del servizio esistente si verifichi tangibilmente ed in modo effettivamente riscontrabile. La disposizione contrattuale stabilisce infatti che l'erogazione delle risorse è possibile solo alla chiusura dell'esercizio, quando a consuntivo sono misurati i livelli di risultato raggiunti e determinato l'apporto effettuato dal singolo dipendente interessato dal progetto.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019

DEL COMUNE DI ROSSANO VENETO

La metodologia applicata dal Comune di Rossano Veneto, nell'attesa di eventuali indicazioni che dovessero pervenire medio tempore, intende proseguire nell'applicazione delle condizioni poste dall'Aran ai fini della corretta applicazione del già citato art. 15 c. 5 del CCNL 1/04/1999 oggi disciplinato dall'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018, con l'opportunità di stimolare e sostenere il cambiamento migliorativo dei servizi comunali, utilizzando la leva economica del fondo di incentivazione nei limiti di legge e di contratto, approvato con uno specifico atto di programmazione della gestione .

A tal fine si riepilogano i singoli progetti che hanno come riferimento nuovi servizi o analitici miglioramenti a servizi esistenti che si traducono in un beneficio per la cittadinanza.

PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2019
AREA AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI

PROGETTO OBIETTIVO
“PASSAGGIO AL NUOVO APPLICATIVO INFORMATICO HALLEY PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DEMOGRAFICI”

Iniziativa progettuale	Passaggio al nuovo programma informatico della Halley per la gestione dell'anagrafe comunale
Settori/Servizi interessati	Servizi Demografici / Stato Civile
Contenuti del Progetto	Trasferimento dei database dal vecchio programma Kybernetes al nuovo software Halley e avvio della procedura per la corretta gestione dell'area Servizi Demografici: - Anagrafe - Stato Civile - Elettorale - Statistica
Obiettivi da raggiungere Misurazione	trasferimento ed avviamento dei moduli di Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale; entro la fine dell'anno si prevede di completare anche l'avvio del modulo di Statistica in modo da abbandonare definitivamente l'uso del vecchio applicativo e passare totalmente al software Halley
Durata e Rendicontazione	completamento passaggio e formazione dei moduli di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale.
Risorse Umane	Pellizzari Lorena Girolimetto Marco
Resp. Progetto:	Dott. Ferraro Adriano
Stanziamiento bilancio	€ 2.000,00

PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2019
AREA AFFARI GENERALI – UFF. PROTOCOLLO

PROGETTO OBIETTIVO

"PASSAGGIO AL NUOVO APPLICATIVO INFORMATICO HALLEY PER LA GESTIONE DEL PROTOCOLLO

Iniziativa progettuale	Passaggio al nuovo programma informatico della Halley per la gestione protocollo
Settori/Servizi interessati	Uff. protocollo
Contenuti del Progetto	Inserimento manuale di tutte le fatture che non confluiscono piu' automaticamente nel programma kibernetes a seguito del passaggio anticipato della ragioneria al programma Halley -Inserimento manuale delle anagrafiche degli oggetti nel nuovo programma Halley per formare un database anagrafico (recipiente oggetti e indirizzi) per rendere piu' veloce ed efficace la protocollazione. Formazione e prove per gestire il nuovo protocollo e dimostrazione ai colleghi per varie problematiche .
Obiettivi da raggiungere	Inserimento oggetti e anagrafiche per utilizzo protocollo sia nella postazione principale , ma anche da parte di tutti i colleghi che utilizzano il programma di protocollazione in uscita
Misurazione	
Durata e Rendicontazione	Formazione e avvio nuovo programma gestione protocollo e archiviazione.
Risorse Umane	Moretti Anna Maria , Lollato Ernesta
Resp. Progetto:	Dott. Ferraro Adriano
Stanziamento bilancio	€ 750,00

PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2019
AREA FINANZIARIA - TRIBUTI

PROGETTO OBIETTIVO
"TRIBUTO FACILE"

Iniziativa progettuale	Passaggio al nuovo programma informatico della Halley per la gestione dei tributi comunali
Settori/Servizi interessati	Uff. tributi
Contenuti del Progetto	Dal 01.01.2020 entrerà in funzione il nuovo software dell'ufficio tributi ed andranno verificati tutti gli allineamenti della banca dati per poter emettere correttamente gli importi dovuti per i tributi comunali. Entro il 31.12.2019 vanno consegnati i calcoli di IMU e TASI ai nuovi contribuenti ed a quelli interessati da variazioni nel corso dell'anno, come di consuetudine per una maggiore efficienza ed un cospicuo risparmio di risorse, che si riversa in un minor costo per il cittadino, la consegna verrà effettuata da dipendenti dell'ufficio ragioneria. Verrà garantita l'apertura del front-office del servizio rifiuti anche durante le festività. La finalità del progetto è di agevolare cittadini ed imprese nell'assolvimento degli obblighi tributari.
Obiettivi da Raggiungere Misurazione	Migliorare il rapporto di reciproca collaborazione tra Amministrazione Comunale e contribuente. Bonifica della banca dati TARI per n. 3. 700 posizioni. Recapito calcolo del saldo di IMU / TASI ai nuovi contribuenti ed a quelli interessati da variazioni nel corso dell'anno per n. 200 posizioni.
Rendicontazione	Il progetto verrà liquidato dal responsabile del servizio previa verifica dei risultati conseguiti ed a seguito di certificazione da parte del OIV, sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi concordati e prefissati.
Risorse Umane	Temperato Antonio, Alberton Andrea, Geron Chiara
Resp. Progetto:	Pertile rag. Luisa Lorena
Stanziamiento bilancio	€ 6.500,00

PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2019
AREA FINANZIARIA

**PROGETTO OBIETTIVO
"CONTABILITA"**

Iniziativa progettuale	Passaggio al nuovo programma informatico della Halley per la gestione della contabilità dell'Ente
Settori/Servizi interessati	Uff. ragioneria
Contenuti del Progetto	La gestione dei procedimenti informatici dell'ente mediante l'utilizzo della struttura del nuovo software basato sulle entità di base "Unità immobiliare" e "Cittadino", uniche per tutti gli applicativi, ha lo scopo di consentire, in tempo reale, all'utilizzo di informazioni "univoche" da parte di tutti gli operatori comunali, Amministratori e Cittadini, con l'effetto immediato di miglioramento dei servizi esistenti e di minori tempi di attesa. La decisione di anticipare l'attività che riguarda la gestione della contabilità finanziaria con il nuovo applicativo Halley già a partire dagli ultimi mesi dell'anno, è motivata dal fatto che in questo modo tutti gli adempimenti del 2020 relativi alla chiusura dell'anno 2019 (dal bilancio consuntivo e certificazioni collegate) potranno essere effettuati con un unico software; questo comporta dei benefici operativi in merito alla predisposizione di tutti gli adempimenti contabili delle due annualità (unico software di gestione per l'elaborazione del bilancio consuntivo 2019 e per la predisposizione del bilancio di previsione 2020/2022) e di risparmio in termini economici poiché il canone di manutenzione ed aggiornamento software e assistenza telefonica da sostenere nel 2020 sarà riferito ad un unico software anziché a due.
Obiettivi da Raggiungere	Verifica dei disallineamenti delle anagrafiche dei n. 2494 beneficiari inseriti in contabilità ed associazione delle relative quietanze di pagamenti; caricamento manuale di tutte le fatture elettroniche dalla procedura protocollo di Kibernetes alla procedura finanziaria di Halley (si deve importare per ogni fattura 2 files uno con estensione _MT-metadata_ e uno .xml.p7m): numero stimato 600 file; caricamento manuale di tutti i provvisori di spesa e poi completamento registrazione degli impegni di spesa dalla procedura atti di Kibernetes alla procedura finanziaria di Halley: numero stimato 250 registrazioni (dal 1.1.2020 la gestione sarà gestita in modo automatico). L'indicatore è costituito dalla percentuale di raggiungimento dei risultati previsti.
Misurazione	
Rendicontazione	Il progetto verrà liquidato dal responsabile del servizio previa verifica dei risultati conseguiti ed a seguito di certificazione da parte del OIV, sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi concordati e prefissati.
Risorse Umane	Bosco Emilia, Miotti Rosetta, Alberton Andrea
Resp. Progetto:	Pertile rag. Luisa Lorena
Stanziamento bilancio	€ 4.500,00

PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2019
AREA AFFARI GENERALI – GEST. AMMINISTRATIVA E PERSONALE
PROGETTO OBIETTIVO
"MENSA"

Iniziativa progettuale	ISCRIZIONI UTENTI SERVIZIO REFEZIONE SCOLASTICA E ATTIVAZIONE SERVIZIO MENSA DIPENDENTI COMUNALI/PERSONALE NON DOCENTE TRAMITE PROGRAMMA GESTIONALE.
Obiettivi	INNALZAMENTO DELLA QUALITA' E QUANTITA' DEI SERVIZI OFFERTI DALL'ENTE. In fase di attivazione del <u>nuovo servizio refezione scolastica</u>, era prevista la modalità di iscrizione online e gestione tramite specifica applicazione (App Mensa). L'ufficio ha offerto un servizio di supporto e consulenza, curando le iscrizioni sia presso l'ufficio che tramite assistenza telefonica, per rispondere alle esigenze di particolari categorie di utenti, di coloro che incontravano difficoltà o privi di telefoni con connessione internet. Con la scadenza dei termini di iscrizione, <u>il servizio viene reso esclusivamente attraverso gli sportelli dell'Ente.</u> Avvalendosi del medesimo programma gestionale è in corso <u>l'attivazione del servizio mensa a favore del personale dipendente avente diritto, nonché di alunni frequentanti il doposcuola e personale non docente richiedente il servizio mensa.</u> Inoltre continua l'assistenza agli utenti già iscritti per le varie problematiche.
Contenuti del Progetto	L'Ente ha promosso l'intervento di realizzazione di un Centro di Cottura Comunale presso l'Istituto Comprensivo G. Rodari. Il contratto di concessione, oltre alla refezione, ha ad oggetto l'allestimento del centro cottura, refettorio e annessi locali con la possibilità di sfruttare economicamente l'impianto per una complessiva potenzialità produttiva di n. 550 pasti/turno, ovvero per "Servizi di ristorazione collettiva e catering. Il servizio ha avuto regolare inizio con l'A.S. 2019/2020 e sarà implementato assicurando il servizio mensa anche al personale dipendente dell'Ente, personale non docente aventi diritto, utenti del servizio doposcuola. L'Ufficio, dotato di apposito software gestionale, raccoglie le iscrizioni al servizio, presta assistenza all'utenza, raccoglie e trasmette richieste e certificati di diete speciali e diete per motivi etico/religiose, si relaziona con i vari interlocutori (comitato genitori, comitato mensa, direzione didattica, dietista, concessionario del servizio), elabora report dal gestionale in uso, gestione dinamica informazioni sul portale presente sul sito del Comune. I FASE: individuazione ed abilitazione addetti ad operare con il programma gestionale mensa. II FASE: formazione specifica referenti. III FASE: gestione dinamica nuove iscrizioni al servizio refezione scolastica – iscrizione e gestione iscrizioni servizio mensa dipendenti – front office utenti – gestione relazioni con interlocutori vari – aggiornamento informazioni portale.

Obiettivi da raggiungere Misurazione	Miglioramento quali-quantitativo del servizio, reso possibile con personale interno incaricato, grazie ad un maggior impegno e disponibilità anche in extra-orario e turni di chiusura sportelli. Presa in carico di tutte le istanze dell'utenza (refezione scolastica) e del personale dipendente iscritto alla mensa. Domande iscrizioni al servizio ricevute e soddisfatte; Gestione criticità sia telefoniche che allo sportello;
Rendicontazione Durata (31/12/2019)	Richieste iscrizioni e criticità prese in carico dall'Ufficio e soddisfatte.
Risorse Umane	Sandra Santoro Heidempergher Marzia
Resp. Progetto:	Dott. Ferraro Adriano
Stanziamiento bilancio	€ 1.500,00

PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2019
AREA AFFARI GENERALI – SERVIZIO BIBLIOTECARIO

PROGETTO OBIETTIVO
“ATTIVITA' CULTURALI DEL NATALE”

Iniziativa progettuale	Attività culturali nel periodo natalizio Gestione servizio bibliotecario
Settori/Servizi interessati	Area Affari Generali - Segreteria
Contenuti del Progetto	La Biblioteca “G. Cisco” di Villa Caffo organizza, in concomitanza con le festività Natalizie, una serie di attività rivolte prevalentemente ai bambini e alle loro famiglie. Gli incontri si svolgeranno sia presso la Biblioteca Comunale sia nei locali di Villa Caffo e Parco Sebellin. Durante tutto il periodo saranno allestite vetrine di libri sul Natale, letture natalizie per tutti i bambini dai 6 ai 10 anni, laboratori didattici, uscite didattiche, mercatini, mostre, concerti e rappresentazioni teatrali anche in collaborazione con le Associazioni culturali presenti sul territorio e le scuole. Verrà presentato presso la Sala Conferenze di Villa Caffo il libro “Una ricetta in comune” della Cooperativa Bassano Solidale in collaborazione con l'Amministrazione Comunale, iniziativa legata ad un evento benefico. Tutte le offerte raccolte saranno destinate ad una iniziativa dal grande valore civile.
Obiettivi da raggiungere	E' in corso la procedura di gara per l'affidamento della gestione del servizio bibliotecario che scadrà il 31.12.2019. L'obiettivo è la chiusura della procedura al fine di assicurare l'affidamento del servizio dal 1.1.2020.
Durata e Rendicontazione	Fino al 31.12.2019 - Atti amministrativi: Delibere di Giunta, impegni di spesa, liquidazioni, rilascio autorizzazioni utilizzo locali, incontri di promozione alla lettura, laboratori e uscite didattiche, teatro, conferenze e mercatini di natale.
Risorse Umane	Pasin Cinzia
Resp. Progetto:	Dott. Ferraro Adriano
Stanziamiento bilancio	1.500,00

PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2019

AREA AFFARI GENERALI – UFFICIO SERVIZI SOCIALI

PROGETTO OBIETTIVO N. 1

AFFIDAMENTO PARTE DEL SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE E SERVIZIO PASTI CALDI A DOMICILIO AL CENTRO ANZIANI "VILLA ALDINA" DI ROSSANO VENETO

Iniziativa progettuale	Affidamento parte del servizio assistenza domiciliare e servizio pasti caldi a domicilio al centro anziani "Villa Aldina" di Rossano Veneto
Settori/Servizi interessati	Ufficio Servizi Sociali
Contenuti del Progetto	Adeguamento e avvio della nuova modalità di gestione del Servizio Assistenza Domiciliare: Conoscenza e formazione dei nuovi operatori Affiancamento degli stessi a domicilio delle utenze Riunioni di equipe per rielaborazione e condivisione Comunicazioni all'utenza del cambio gestione e nuove modalità operative Attivazione nuovi servizi di trasporto e del Servizio Pasti Caldi a domicilio: Messa in uso di nuovi contenitori isotermini e monouso Consegna da parte di nuovi operatori Riduzione del costo a carico dell'utenza Comunicazioni all'utenza del cambio gestione e nuove modalità operative
Obiettivi da Raggiungere Misurazione	Conclusione dell'affiancamento dei nuovi operatori entro la fine dell'anno, aumento dei servizi trasporto/accompagnamento (7 trasporti continuativi alcuni giornalieri + alcuni programmati temporanei)
Durata e Rendicontazione	Avvio consolidato della nuova modalità di gestione
Risorse Umane	Fassina Annalisa Campagnolo Simona
Resp.Progetto	Dott. Ferraro Adriano
Stanziamento bilancio	€ 1.000,00

PROGETTO OBIETTIVO N. 2

PRESA IN CARICO SINGOLI E NUCLEI FAMILIARI IN STATO DI POVERTA'

Iniziativa progettuale	Presa in carico e valutazione di singoli e nuclei familiari residenti in stato di povertà
Settori/Servizi interessati	Ufficio Servizi Sociali
Contenuti del Progetto	Presa in carico e gestione delle sempre maggiori richieste da parte di residenti in stato di povertà: Attivazione progetti sociali per i richiedenti Reddito di Cittadinanza mediante gestione della piattaforma Gepi (con relative abilitazioni) Procedure per reclutamento residenti idonei per Progetto Pubblica Utilità DGR 541/2019 Gestione e consegna Pacchi natalizi Croce Rossa Italiana
Obiettivi da raggiungere Misurazione	Completamento abilitazione per piattaforma Gepi per Reddito di Cittadinanza, completamento reclutamento (2 persone) per DGR 541/2019, consegna Pacchi Natalizi Croce Rossa Italiana ai residenti bisognosi individuati con l'Amministrazione Comunale
Durata e Rendicontazione	Avvio consolidato della nuova modalità di gestione
Risorse Umane	Fassina Annalisa

	Campagnolo Simona
Resp.Progetto	Dott. Ferraro Adriano
Stanziamiento bilancio	€ 1.000,00

PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2019
AREA VIGILANZA

PROGETTO OBIETTIVO
"FESTIVITA' IN SICUREZZA"

Settore	Area Polizia Locale e Ispettore Ambientale
Contenuti del progetto	Avvio procedura programma informatico HALLEY per la corretta gestione dell'Area Polizia Locale
	Progettazione nuova segnaletica zona scuola materna
	Controllo abbandono rifiuti nel territorio con particolare riguardo ai parchi
	Avvio sistema mobile (computer e stampante portatili) recentemente installati presso l'autovettura di servizio
	Viabilità manifestazioni festività natalizie
	Trasmissione all'Ufficio Tributi comunale dei dati contenuti nei registri di comunicazioni cessioni di fabbricato e ospitalità per l'applicazione dei tributi locali
Obiettivi da raggiungere - misurazione	Da eseguirsi entro il 31/12/2019
Durata e rendicontazione	Da completare entro il 31/12/2019
Risorse Umane	ASS. S. TELLATIN Loreta ISP. AMB. CAMPAGNOLO Loris
Resp. Progetto	COM. V.Comm.ROCCHI Cristian
Stanziamiento bilancio	€ 2.000,00

AREA TECNICA UFFICIO LAVORI PUBBLICI – GESTIONE DEL TERRITORIO

OGGETTO: PROGETTO FESTIVITA' A ROSSANO VENETO.

RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ferraro Dott. Adriano periodo 1.12.2019-31.12.2019

L'Area Tecnica ha garantito i puntuali adempimenti di tutti i procedimenti di competenza. L'intera Area è stata sottoposta ad un notevole carico di lavoro al fine di dare risposta a tutte le richieste, nonostante la carenza del personale dovuta a mobilità esterna di un dipendente e al pensionamento di un altro.

Gli obiettivi da raggiungere:

Garantire il funzionamento e la completa installazione delle luminarie di Natale;

Garantire il regolare svolgimento delle iniziative Natalizie programmate per questo periodo (Natale di Villa Caffo 2^a edizione;

Approvazione del progetto esecutivo "Palazzo Sebellin ex municipio 1^a stralcio":

Indizione della gara;

PERSONE COINVOLTE

TONIOLO SIMONE, MORESCO IVAN, STRAGLIOTTO ANTONELLA, ZONTA NICOLA, CAMPAGNOLO LORIS.

TEMPO DI REALIZZAZIONE

ENTRO IL 31 DICEMBRE L'IMPEGNO DELL'UFFICIO E' QUELLO DI REALIZZARE GLI OBIETTIVI.

Stanziamiento bilancio	€ 6.500,00
-----------------------------------	------------

AREA TECNICA UFFICIO EDILIZIA PRIVATA GESTIONE DEL TERRITORIO E COMMERCIO

PROGETTO PRATICHE URBANISTICHE E ACCORDI DI VARIANTE

RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ferraro Dott. Adriano periodo 1.12.2019-31.12.2019

CRITICITA'

Si rende necessario vista l'approvazione della variante 9 al P.I. di procedere alla stipulazione degli accordi e all'incasso dei relativi oneri perequativi.

Viste le numerose pratiche edilizie arretrate dell'Ufficio dovute alla mancanza di personale e al ritardo nella sostituzione del collega trasferito in altro Comune.

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO

- PREDISPOSIZIONE DEGLI ACCORDI CHE FANNO PARTE DEL PIANO DEGLI INTERVENTI N. 9;
- PREDISPOSIZIONE DELIBERA E PUBBLICAZIONE ALL'ALBO DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE L'APPROVAZIONE DEL PIANO INTERVENTI N. 9 E DELLA VARIANTE AL P.A.T. NONCHE' INVIO AGLI ENTI COMPETENTI;
- IMPEGNO NELLA MAGGIOR CONCLUSIONE POSSIBILE DELLE PRATICHE EDILIZIE IN SCADENZA E IMPEGNO NEL RIDURRE IL PIÙ POSSIBILE LE PRATICHE IN ATTESA DI DEFINIZIONE;
- RISPETTO DEI TEMPI DI SCADENZA PER GLI ACCESSI AGLI ATTI E PER I CDU.

PERSONE COINVOLTE

LISCIOTTO ELISA, PAROLIN PATRIZIA, QUATTONI CHRISTIAN, TESSAROLO FEDERICA (in quota parte rispetto la data di assunzione: 1 agosto 2019), FORNER MICHELE (in quota parte).

TEMPO DI REALIZZAZIONE

ENTRO IL 31 DICEMBRE L'IMPEGNO DELL'UFFICIO E' QUELLO DI CONCLUDERE IL MAGGIOR NUMERO DI PRATICHE POSSIBILI E DI OTTIMIZZARE AL MASSIMO IL TEMPO A DISPOSIZIONE, DI DARE RISPOSTE AI CITTADINI NELLE ORE DI RICEVIMENTO AL PUBBLICO.

Stanziamiento bilancio	€ 3.250,00
-----------------------------------	------------