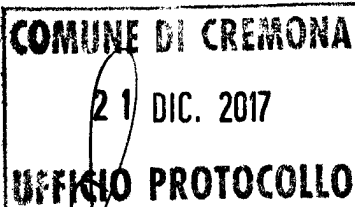




Cremona

COMUNE DI CREMONA
Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro



21 dicembre 2017

N. Prot. Gen.

Prot. precedente

Oggetto: circa la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo, area della dirigenza, parte economica, anno 2017.

All'Ufficio Protocollo

SEDE

COMUNE DI CREMONA PROTOCOLLO GENERALE	
0086794	21/12/2017
1.10.1	Settore Gestione Giuridico-Amministrativa ed Economica dei Rapporti di Lavoro

Con la presente si chiede l'acquisizione al protocollo generale dell'ente del Contratto Decentrato Integrativo, area della dirigenza, parte economica, anno 2017 sottoscritto in data **21 dicembre 2017**, in ordine alla definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Si allega:

- Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto.

Distintamente

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA
ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO
(Maurilio Segalini)

A 10/1



COMUNE DI CREMONA

CCNL per l'area della dirigenza 2006/2009

ACCORDO DECENTRATO – PARTE ECONOMICA – ANNO 2017

criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

Oggi giovedì 21 dicembre 2017, nella sede municipale del Comune di Cremona, a seguito dell'ipotesi di intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti in data 1° dicembre 2017; vista la deliberazione n. 244 adottata in data 20 dicembre 2017 a conclusione delle procedure di controllo previste:

- dall'art. 5, comma 3, del CCNL del comparto Regioni ed autonomie Locali, area della dirigenza, del 23.12.1999;
- dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs 165/2001;

sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei limiti di legge, con la quale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa anno 2017, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegato documento.

Cremona, li 21 dicembre 2017

Per l'Amministrazione Comunale

Presidente – Gabriella Di Girolamo

Membro – Maurizio Segalini

per le Organizzazioni Sindacali

per la DIREL – Lamberto Ghilardi

per la CGIL

per la CISL FPS

per la UIL FPL

per la CIDA

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza è formulato a' sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 23.12.1999 Area II della dirigenza del comparto Regioni e autonomie Locali così come confermato dall'art. 3 del successivo CCNL 22.2.2006.
2. Si applica a tutti i dirigenti del Comune di Cremona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Lo stesso contratto può applicarsi ai dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato, se richiamato dai contratti individuali di lavoro.

Art. 2
Validità del contratto

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza concerne il periodo 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2017.
2. Alla scadenza conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nelle more della stipulazione di un nuovo CDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.
3. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessano di produrre effetti gli accordi di contrattazione decentrata precedentemente sottoscritti per le materie trattate nel presente contratto.

Art. 3
**Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui
all'art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera e) del CCNL 23.12.1999, è oggetto di contrattazione decentrata integrativa la verifica e la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art 26 del CCNL del 23.12.1999 e, in particolare, il comma 3 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione, incremento stabile delle dotazioni organiche).
2. dopo dedicato confronto, le parti prendono atto dell'insussistenza delle condizioni di incremento di cui al comma 1 del presente articolo. Resta, invece, confermato, anche per l'anno 2017, l'incremento di € 8.824,00 pari all'1,2% del monte salari dirigenti anno 1997 previsto dal 2° comma del già citato art. 26.
3. Le parti prendono atto altresì che:
 - a. l'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75, dispone "... omissis ... L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ... omissis ..., 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."
 - b. L'atto di costituzione del fondo tiene conto anche del trasferimento della Dirigente Dott.ssa Mara Pesaro proveniente dall'Ente di Area Vasta (ex Amministrazione Provinciale di Cremona) e del conseguente inserimento delle risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato annuale costituendo conseguentemente, così come disciplinato dall'art. 1 comma 96, lettera a) della Legge 7 aprile 2014 n. 56, una specifica "voce" che si aggiunge al più generale fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999 e s.m.i.. Per l'anno 2017 la somma a regime si attesta in € 43.145,25. La stessa dirigente risultava già in servizio dal 1° gennaio 2016 presso il Comune di Cremona, a' sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000, pertanto il medesimo importo è decurtato alla voce aggiuntiva di cui all'art. 26 comma 1, lettera a) che si attesta, quindi, in € 95.907,74,
4. A fronte delle suddette disposizioni legislative si constata, altresì, che il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2017 non è stato soggetto a decurtazioni in applicazione dall'art. 1, comma 456, nella nuova formulazione integrata dalla Legge 147/2013, il quale prevede che a decorrere dal 01.01.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel quadriennio 2011-2014.



Art. 4
**Criteria generali per distribuzione delle risorse destinate
alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito. Le parti prendono, pertanto, atto che l'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale che il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco, ha stabilito sulla base dell'assetto organizzativo in vigore dall'anno 2016, la cui validità, in vigore fino al 30 giugno 2017 come disposto dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 236 del 9 dicembre 2015, è stata differita dalla successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 21 giugno 2017 che proroga la validità, con modifiche organizzative indicate nella deliberazione medesima, fino al termine del mandato amministrativo in corso.
2. La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999 così come integrato dall'art. 23 del CCNL 22.2.2006, dall'art. 4 del CCNL 14.5.2007, dall'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2010 e dall'art. 5 del CCNL 3.8.2010, tenuto conto che al punteggio più elevato corrisponde l'indennità massima contrattuale pari ad € 45.000,00 mentre l'indennità minima non è mai inferiore al minimo contrattuale stabilito indipendentemente dal punteggio di ponderazione risultante dalla valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione.
3. La retribuzione di risultato è determinata sulla base del Sistema di valutazione della Performance adottato dal Comune di Cremona in attuazione del Regolamento di Performance management approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 174 del 23.10.2014.
4. Il fondo di risultato, sarà distribuito sulla competenza 2017 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance organizzativa e di performance individuale ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale secondo i **criteri applicativi redatti nell'apposita scheda allegata**. Le delegazioni, constatano, e prendono atto, che la scheda suddetta, differisce, rispetto a quella allegata alla pre-intesa sottoscritta il 1° dicembre scorso, in quanto, per mero errore materiale, risulta allegata una scheda non corrispondente a quella effettivamente adottata.
Le parti prendono atto altresì, della certificazione rilasciata dal Collegio dei Revisori dei Conti riguardo ai criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie del fondo destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e dello specifico parere espresso riguardo alla "esclusione della previsione della quota aggiuntiva del premio di risultato (premio individuale da 1.000 a 10.000 euro) attribuibile ... "anche in occasione della valutazione finale in relazione a risultati particolarmente rilevanti" e dunque con specifico riferimento ad obiettivi non approvati preventivamente. Il collegio evidenzia, in proposito, come nell'Ente siano in servizio per l'anno 2017 dodici dirigenti, di cui tre a tempo determinato, ed il Comune sia più che adeguatamente strutturato nel numero dei dipendenti non dirigenti."

Art. 5
Fondo art. 26 CCNL 23.12.1999

1. Visti i criteri di cui all'art. 4, le parti constatano che:
 - a. Con determinazione dirigenziale n. 2217 del 5 dicembre 2017 è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti del Comune di Cremona, per l'anno 2017;
 - b. L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2017, è di € 602.366,69, pertanto l'anno in trattazione non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2015.
2. Le parti concordano che dell'importo suddetto, in considerazione dell'attuale "pesatura" e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti fino al termine del mandato amministrativo in corso, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta ad € 452.000,00 pari a circa il 75% dell'intero fondo.
3. Conseguentemente le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2017 è conforme ai contenuti dell'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 secondo cui al



finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 non inferiore al 15%. Pertanto si riassume qui di seguito il finanziamento delle due voci retributive accessorie ovvero:

- ✓ FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 452.000,00 (75% del fondo complessivo)
- ✓ FONDO DI RISULTATO per un importo di € 150.366,69 (25% circa del fondo complessivo)

Art. 6
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA -
ANNO 2017 - costituzione**

CCNL 23 dicembre 1999		2017
		€uro
art. 26 - comma 1		
lettera a)	° Ammontare complessivo Fondo di posizione e risultato per l'anno 1998	344.530,85
	° indennità dirigenti contratti privatistici a' sensi dell'art. 110, comma 3, del D.Lgs 267/2000 (voce fissa dall'anno 2005)	95.907,74
lettera b)	Somme derivanti da contratti di sponsorizzazioni, collaborazioni o convenzioni (art. 43 L.449/97)	0,00
lettera c)	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.lgs 29/93 ora D.Lgs 165/2001	2.863,24
lettera d)	Importo pari all'1.25% del Monte Salari Dirigenti per l'anno 1997	9.499,01
lettera e)	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza. Legge 109/94 - Merloni e articolo 37 ccnl 23.12.1999) partita di giro	0,00
lettera f)	somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto (decentramento)	0,00
lettera g)	Importo annuo retribuzione individuale di anzianità e maturato economico dei dirigenti cessati a partire dal 1.1.1998	36.716,16
lettera h)	Risorse in applicazione dell'art. 20 cc. 3, 4 e 5 CCNL 22.2.2010 (convenzione comuni per Polizia Locale)	0,00
art. 26 - comma 2	incremento di un importo pari all'1,2% del monte salari dirigenti anno 1997	8.824,54
art. 26 - comma 3	° ampliamento nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione	0,00
somme non utilizzate fondo anno precedente		0,00
CCNL 22 Febbraio 2006		
art. 23 comma 1	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento di tutte le funzioni dirigenziali previste dallo schema organizzativo dell'Ente (€ 520 x 17 posizioni) IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	8.840,00
art. 23 comma 3	incremento dell'1,66% del Monte salari Dirigenti anno 2001 (€ 798.671,71)	13.257,95
CCNL 14 maggio 2007		
art. 4 comma 1	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte (€ 1144 x 16 posizioni) IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	18.304,00
art. 4 comma 4	incremento dello 0,89% del Monte salari dirigenti anno 2003 (€ 1.172.219,51)	10.432,75

CCNL 22 febbraio 2010

art. 16 comma 1	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte (€ 478,40 x 16 posizioni) IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	7.654,40
art. 16 comma 4	incremento dello 1,78% del Monte salari dirigenti anno 2005 (€ 1.417.607,00)	25.233,40

CCNL 2008/2009 sottoscritto 3 agosto 2010

art. 5 comma 1	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte (€ 611,00 x 15 posizioni) IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	9.165,00
art. 5 comma 4	incremento dello 0,73% del Monte salari dirigenti anno 2007 (€ 1.525.704)	11.137,64
TOTALE €		602.366,69

risorse stabili

593.542,150

risorse variabili

8.824,54

residuo anno precedente

**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DELLA DIRIGENTE
TRASFERITA DALLA PROVINCIA DI CREMONA nell' anno 2016
(art. 1 comma 96, lettera a) della Legge 7 aprile 2014 n. 56**



Inserito in
risorse lettera
a)

602.366,69

**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA
DIRIGENZA - ANNO 2016 - utilizzo**

totale fondo	602.366,69
---------------------	-------------------

Il tavolo di trattativa stabilisce di riservare l'importo come segue:

Quota riservata alla Posizione

602.366,69

75% € 452.000,00

Quota riservata al Risultato

25% € 150.366,69

NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI CREMONA
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI
SCHEDA DI VALUTAZIONE
RISULTATO ANNO 2017

1. PREMESSA

1.1. Accesso alla premialità a livello di Ente

Per l'Amministrazione Comunale di Cremona è considerato obiettivo altamente strategico il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità.

Tale obiettivo "Rispetto del saldo di competenza potenziata (vincoli di finanza pubblica) e pareggio del risultato di amministrazione di competenza", produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione dell'indennità di risultato, salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.

1.2 Ambiti di valutazione e pesi attribuiti

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico "Rispetto del saldo di competenza potenziata (vincoli di finanza pubblica) e pareggio del risultato di amministrazione di competenza", la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti che hanno pesi differenziati rispetto al totale (100) del punteggio attribuibile al dirigente:

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- a) AMBITO POLITICO con riferimento all'attuazione degli obiettivi di programmazione e gestione – 10 punti;
- b) AMBITO ORGANIZZATIVO - 25 punti (con 4 elementi valutativi che concorrono alla valutazione finale caratterizzati da parametri misurabili);

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE

50 punti di cui:

- grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali assegnati): 40 punti
- indicatori di performance dei Servizi: 10 punti

3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE -15 punti con riferimento al grado di copertura del ruolo dirigenziale.

- capacità di programmazione e reporting: 6 punti
- capacità di assegnazione degli obiettivi e valutazione del personale assegnato: 9 punti;

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

1) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A) AMBITO POLITICO

La valutazione relativa all'attuazione delle strategie dell'amministrazione da parte dell'Ente è espressa dal Sindaco e dagli Assessori, con riferimento agli strumenti di programmazione approvati dall'Amministrazione con il Documento Unico di Programmazione (obiettivi strategici e operativi) e con Piano Dettagliato degli obiettivi (obiettivi esecutivi e gestionali).

La misurazione del risultato viene definita secondo la seguente graduazione:

- fino a 2,5 punti: attuazione efficace degli obiettivi coerenti con gli indirizzi politici e gestionali
- fino a 2,5 punti: partecipazione attiva della struttura nella traduzione degli indirizzi strategici in obiettivi
- fino a 2,5 punti: sviluppo di efficace interazione intersettoriale e interdirigenziale per l'attuazione degli obiettivi collegati alle strategie dell'amministrazione
- fino a 2,5 punti: attuazione delle strategie con modalità innovative e flessibili

B) AMBITO ORGANIZZATIVO

L'ambito di misurazione e valutazione della performance di ente riguarda il riconoscimento dei risultati ottenuti dall'intera organizzazione verso i portatori di interesse rispetto ad indicatori interni di "buona salute", coerentemente con quanto indicato dal D.lgs 150/2009 o dalle delibere ANAC (ex CIVIT).

In particolare, si prevede che la misurazione della performance dell'ente sia articolata sui seguenti elementi:

1. Crescita nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita: 5 punti

Sulla base delle posizioni del Comune di Cremona rispetto alla graduatoria "Qualità della Vita" condotta dal Sole-24 Ore e da Italia Oggi, l'Amministrazione definisce l'obiettivo di migliorare la posizione nel ranking. In funzione del target viene definita la graduazione di valutazione del risultato.

2. Attuazione misure previste dal D.lgs 81/08: 5 punti

Riguarda la realizzazione di azioni o attività volte a dare piena attuazione alle misure inerenti la valutazione dei rischi e il piano di miglioramento. Per l'anno 2017 è previsto l'obiettivo: Completo e integrale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi dell'Ente e formazione obbligatoria.

3. Entrata a regime delle registrazioni dei centri di costo: 5 punti

Il sistema di contabilità analitica dovrà entrare a regime per alimentare i centri di costo, da parte di tutte le direzioni entro fine novembre 2017.

4. Cassa: 10 punti

Obiettivo composto dai seguenti elementi:

- a) nessuna anticipazione di tesoreria
- b) l'utilizzo di cassa vincolata non deve estendersi oltre il limite massimo di 50 giorni nell'arco dell'anno
- c) tempi medi di pagamento delle fatture non superiori a 45 giorni
- d) riduzione dell'ammontare dei residui attivi al 31.12.2017 rispetto al 31.12.2016, nella misura dell'1%

Si precisa che, relativamente all'obiettivo ambito organizzativo 4. Cassa i 10 punti corrispondenti sono suddivisi come indicato:

fattori: a) + b) + c) 3 punti
fattore: d) 7 punti

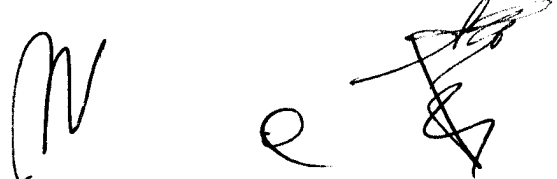
Il fattore d) è correlato ai fattori a), b) e c) che devono essere considerati congiuntamente.

Il mancato raggiungimento dei punti a), b) e c), da considerarsi in termini aggregati, determina un punteggio pari a zero anche se il punto d) fosse stato raggiunto.

Il raggiungimento di tutti i punti: a) b) c) d) consente il conseguimento dei 10 punti

In merito al fattore d) l'importo dei residui attivi alla data del 31.12.2017 dovrà essere inferiore all'importo dei residui attivi alla data del 31.12.2016 e ridotto dell'1%. Non si terrà conto del volume dei residui cancellati nonché di quelli relativi ai dividendi e crediti degli organismi partecipati.

2. AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE



L'ambito di misurazione e valutazione della performance individuale del dirigente riguarda il riconoscimento dei risultati ottenuti dal singolo soggetto valutato in relazione agli obiettivi intersettoriali a cui partecipa, agli obiettivi direttamente assegnati, coerentemente con quanto indicato dal D.lgs 150/2009 o dalle delibere ANAC (ex CiVIT).

A) Grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali) assegnati

L'indirizzo che l'Amministrazione Comunale di Cremona intende dare alla struttura dirigenziale è principalmente il privilegiare il lavoro di squadra trasversale. Pertanto si reputa necessario valorizzare molto gli obiettivi trasversali. Pur tuttavia possono essere previsti singoli obiettivi individuali del dirigente o della sua struttura.

Quindi, gli obiettivi, a cui può essere assegnato un punteggio massimo di 40 punti, afferenti la misurazione e valutazione dei dirigenti per il 2017, deriveranno da proposte:

- da obiettivi intersettoriali, con differenziazione da parte dei singoli dirigenti in termini di contributo alla realizzazione del progetto;
- di obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione al fine di declinare la parte operativa nella programmazione esecutiva;
- da obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria purchè alimentati da indicatori e target aventi natura sfidante.

Il processo di definizione degli obiettivi prevede che le proposte siano formulate dai Dirigenti, condivise con gli Assessori di riferimento coerentemente con i contenuti del Documento Unico di Programmazione 2017-2019 che deve collegare: organicamente ambito strategico (Dup), obiettivo strategico (Dup), obiettivo operativo (Dup), obiettivo esecutivo o gestionale (Peg), inoltrate al Segretario Generale e successivamente condivise collegialmente con la Giunta.

Gli obiettivi proposti verranno quindi ponderati a cura del Nucleo di Valutazione al fine di valutarne l'effettiva consistenza e coerenza in termini dei requisiti richiesti dalle norme per gli obiettivi dirigenziali.

Ai fini della ponderazione preventiva i dirigenti saranno invitati a fare proposte di pesatura degli obiettivi presentati, attribuendo livelli di giudizio differenziati (alto, medio, basso) secondo la procedura già seguita per l'anno 2016. Gli obiettivi assoggettati al sistema di misurazione e valutazione saranno pari a 5.

Limitatamente agli obiettivi intersettoriali le proposte di ponderazione potranno prevedere la medesima proposta di pesatura per ogni Dirigente dei settori coinvolti.

Il Nucleo di Valutazione determinerà la distribuzione del relativo punteggio fino ad un massimo di 40 punti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs 150 del 2009.

B) Indicatori di performance dei servizi

L'oggetto della valutazione è inerente il monitoraggio, intermedio e finale, degli output, dell'utenza dei servizi e degli indicatori di performance dei servizi erogati.

Il Nucleo di Valutazione proporrà l'adeguamento dei servizi mappati adeguandolo al piano dei centri di costo della contabilità analitica e determinerà la distribuzione del punteggio in esito al livello di peggioramento/invarianza/miglioramento rilevato fino ad un massimo di 10 punti,

3) AMBITO DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE

A) Grado di copertura del ruolo

Il grado di copertura del ruolo concerne alcuni aspetti chiave del comportamento atteso dal dirigente nell'espletamento della sua funzione di responsabile di risorse umane, strutture e risorse.

In particolare sono considerati i seguenti aspetti:

Capacità di programmazione e reporting: 6 punti

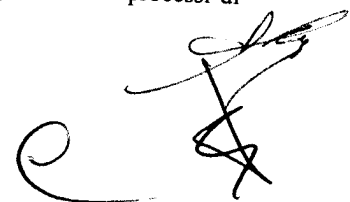
Saranno oggetto di misurazione e valutazione dei risultati:

- la capacità di programmare e pianificare l'attività (max 3 punti)
- la capacità di rispettare le fasi, i tempi e le modalità di svolgimento dei processi di programmazione e rendicontazione (max 3 punti)

Capacità di assegnazione degli obiettivi e di valutazione del personale assegnato: 9 punti (gestione dei processi di assegnazione degli obiettivi e livelli di differenziazione delle valutazioni espresse)

Sarà oggetto di misurazione e valutazione dei risultati:

- qualità degli obiettivi (max 3 punti)



- presidio dei processi (max 3 punti)
- valutazione finale e capacità di saper effettuare valutazioni differenziate (max 3 punti)

La valutazione degli ambiti indicati è svolta a cura del Nucleo di Valutazione sulla base della raccolta di specifici elementi istruttori.

4) ACCESSO ALLA PREMIALITA' INVIDIVUALE, PENALIZZAZIONI E QUOTE AGGIUNTIVE

4.1. Soglia minima di accesso alla premialità individuale

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti.

4.2. Penalità per la non attuazione delle misure per la trasparenza e l'anticorruzione

Laddove venisse riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, consegnerà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda fino ad un massimo di 10 punti. La valutazione viene effettuata a cura del Nucleo di Valutazione sulla base nella verifica dell'ottemperanza alle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019

In particolare saranno presi in esame:

- il rispetto dei termini procedurali;
- il contenimento della fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture;
- il rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
- la distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
- il numero degli accessi civici pervenuti ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013;
- osservanza del regolamento per l'attribuzione degli incarichi ai dipendenti;
- controlli a campione su autocertificazioni;
- attestazioni sull'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione.

4.3 Quote aggiuntive

Nell'ambito delle risorse residuali disponibili sul fondo di risultato dell'area della dirigenza anno 2017 – al netto quindi delle somme previste in via preventiva per il riconoscimento del premio di risultato - e nella misura massima del 50%, è possibile prevedere l'erogazione di quote aggiuntive di premio.

Le quote aggiuntive (con valore minimo di € 1.000,00 e valore massimo di € 10.000,00) vengono attribuite dal Nucleo di Valutazione su proposta del Segretario Generale, sentito il Sindaco e la Giunta Comunale o in relazione a situazioni specifiche - in ogni momento del processo valutativo integrativo della programmazione - oppure in occasione della valutazione finale in relazione a risultati particolarmente rilevanti.

L'assegnazione delle quote, riferite ad obiettivi di particolare rilevanza intervenuti in corso di programmazione e non preventivabili, viene valutata secondo criteri che tengono conto di almeno uno dei seguenti elementi:

- A. Particolare rilevanza per il valore pubblico generato;
- B. Innovatività intesa come innovazione di prodotto e/o di processo (obiettivo sfidante e misurabile)
- C. Rilevanza intesa come strategicità del pieno raggiungimento dell'obiettivo in relazione alle politiche dell'Amministrazione.

L'accesso a tale premialità presuppone sempre comunque il raggiungimento nella scheda di valutazione di un punteggio minimo di 60 punti e aver conseguito almeno il 50% del punteggio sugli obiettivi individuali.

Rispetto all'ambito organizzativo punto 4 Cassa, qualora la soglia dell'1% sia migliorata:

- nella misura di ulteriori 1,5 milioni di euro scatterà una premialità pari al 25% di eventuali residui disponibili sul fondo di risultato ano 2017 da ripartire in parti uguali tra tutti i dirigenti.
- nella misura di ulteriori 2,5 milioni di euro scatterà una premialità pari al 50% di eventuali residui disponibili sul fondo di risultato ano 2017 da ripartire in parti uguali tra tutti i dirigenti.

5) MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI E INDICATORI DI PERFORMANCE, PROCEDURA DI COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE E MECCANISMI DI GARANZIA

I Dirigenti, con cadenza semestrale, effettuano il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi assegnati. La relazione di monitoraggio infra-annuale contiene informazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati con il PEG/Piano della Performance e viene comunicata al Segretario Generale, al Servizio Controllo di Gestione, al Nucleo di Valutazione nonché alla Giunta Comunale.

Il livello di rendicontazione è differenziato in ragione degli obiettivi esecutivi/gestionali ancorati o non al sistema di misurazione e valutazione delle performance dirigenziali.

In esito al monitoraggio potranno essere presentate:

proposte di variazioni al Piano di obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

Qualora si verifichi tale circostanza, sarà necessario condividere con l'Assessore di riferimento la richiesta, evidenziando le motivazioni a supporto, le preliminari azioni correttive prese in considerazione e specificando quali elementi degli obiettivi sono oggetto di proposte di rimodulazione. Le proposte di variazione dovranno essere valutate coerentemente con lo stato di attuazione degli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione da cui discendono gli obiettivi del Piano Operativo di Gestione.

Le richieste saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Controllo di Gestione e sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.

In caso di positivo riscontro si darà corso alla formale variazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance e all'eventuale ripesatura degli stessi.

proposte di assegnazioni di nuovi obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance

Le proposte di nuovi obiettivi devono essere presentate dal Dirigente, condivise e sottoscritte dall'Assessore di riferimento e limitarsi a obiettivi strategici e/o gestionali di assoluta rilevanza e significatività.

L'inserimento di nuovi obiettivi, essendo per natura finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione, richiederà il successivo adeguamento dei contenuti del Documento Unico di Programmazione. Dovranno inoltre essere proposti esclusivamente indicatori e relativi target di previsti dal modello informatico per la gestione del ciclo della performance.

Come per la variazione degli obiettivi, le richieste di assegnazioni di nuovi obiettivi saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Controllo di Gestione, sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.

In caso di positivo riscontro, si darà corso alla formale variazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance e alla pesatura degli stessi da parte del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione di Valutazione, sulla base della relazione semestrale di andamento del PEG/Piano della Performance, presenta al Sindaco una nota nella quale vengono evidenziati potenziali punti critici nella performance della struttura amministrativa nel suo complesso.

Nel caso in cui la relazione del Nucleo di Valutazione evidenzi criticità nella performance della struttura amministrativa, i Dirigenti interessati predispongono, in apposita relazione, le proposte di azione correttiva che saranno esaminate in seduta congiunta con l'amministrazione per disamina e valutazione.

La valutazione conclusiva è comunicata in appositi incontri tra il Presidente del Nucleo di Valutazione ed il Dirigente valutato.

Durante tali incontri, ai quali possono assistere i componenti esterni del Nucleo di Valutazione, copia della scheda di valutazione è consegnata al valutato, il quale entro il termine perentorio di sette (7) giorni dalla ricevuta può formulare richiesta di riesame al Nucleo di Valutazione.

Quest'ultimo, sentito il diretto interessato, si esprime in merito alla possibilità di revisione/modifica del giudizio formulato, dandone comunicazione all'Amministrazione ed al soggetto interessato.

Tale attività vale ai fini dell'art. 7, comma 3 lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in merito alle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI 2017

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
A AMBITO POLITICO		
Verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione (obiettivi di programmazione e di gestione)		10
A. AMBITO ORGANIZZATIVO (stato di salute dell'Amministrazione):		
Obiettivo di Ente: Miglioramento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita		5
Obiettivo di Ente: Attuazione di misure previste dal D.lgs 81/2008		5
Obiettivo di Ente: Entrata a regime delle registrazioni dei centri di costo		5
Obiettivo di Ente: Cassa: elementi a), b), c) da considerare congiuntamente 3 punti elemento d) 7 punti		10
TOTALE		25
PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE		
A. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (intersectoriali o individuali)		40
B. Indicatori di performance dei servizi: (output, utenza, standard di erogazione dei servizi)		10
TOTALE		50
COMPORAMENTO MANAGERIALE		
A. Grado di copertura del ruolo		
<ul style="list-style-type: none"> • Fattore: capacità di programmazione e reporting • Fattore: capacità di assegnazione degli obiettivi e di valutazione del personale assegnato 		6 9
TOTALE		15
TOTALE GENERALE		100 punti
PENALITA' PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE		DETRAZIONE DA 0 A 10 PUNTI