



## COMUNE DI CREMONA

### **CCNL per l'area della dirigenza 2006/2009**

### **Contratto collettivo Decentrato Integrativo Area della dirigenza Anno 2020**

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

Oggi mercoledì 2 dicembre 2020, nella sede municipale del Comune di Cremona, a seguito dell'ipotesi di intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti in data 6 novembre 2020; vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 192 assunta in data 25 novembre 2020 e dichiarata immediatamente eseguibile, 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 2020.

#### **PREMESSO CHE:**

- l'area della dirigenza del comparto Funzioni Locali risulta in periodo di vacanza contrattuale in quanto, a tutt'oggi, non è stato ancora pubblicato l'accordo per la stipula del Contratto Collettivo Nazionale 2016-2018, con il presente Contratto Decentrato Integrativo si intende sottoscrivere solamente quegli aspetti a carattere economico riferiti all'annualità 2020 in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL per l'area della dirigenza. Ciò premesso le parti prendono atto dei seguenti elementi essenziali per la stipula dell'accordo.
- Con deliberazione G.C. n. 157 del 28 agosto 2019, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa mantenuti in vigore anche per l'anno 2020.

#### **RILEVATO CHE:**

- con determinazione dirigenziale n. 1318 del 29 settembre 2020, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 per un totale di Euro 594.587,13 in attuazione dei seguenti articoli del CCNL area della dirigenza (**documento a corredo allegato "A"**):
  - artt. 26 e 27 del CCNL del 23/12/1999;
  - art. 1, comma 6, del CCNL del 12/02/2002
  - art. 23 commi 1, 3, 4 del CCNL del 22/02/2006
  - art. 4, commi 1, 4, 5 del CCNL del 14/05/2007
  - art. 16 del 5 CCNL 22/02/2010
  - art. 5 del CCNL 3/08/2010.

La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza dell'Ente.

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

- Le parti prendono atto che la costituzione del fondo per l'anno 2020 attesta l'insussistenza delle condizioni per l'applicazione del 3° comma dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999. Non è nemmeno, confermato 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.

- L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2020, è di € 594.587,13. Pertanto l'anno in trattazione, constatato che non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016 come disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, disporrà della somma suddetta che **finanzerà le retribuzioni di posizione e quelle di risultato relativamente all'anno 2020.**

**Criteria generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato**

- Le parti concordano che dell'importo suddetto, in considerazione dell'attuale "pesatura", e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta ad € 416.211 pari a circa il 70% dell'intero fondo.
- Conseguentemente le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2020 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%. Si riassume qui di seguito il finanziamento delle due voci retributive accessorie ovvero:
  - ✓ FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 416.211 (70% del fondo complessivo)
  - ✓ FONDO DI RISULTATO per un importo di € 178.376,13 (30% del fondo complessivo)
- Le parti, convengono, inoltre, 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 come da deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 21 giugno 2017 ed adeguato con successive deliberazioni n. 14 del 24 gennaio 2018 e n. 204 del 19 settembre 2018.
- 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.
- Qualora la quota costituente il fondo di posizione non venisse interamente corrisposta, si stabilisce che l'importo residuo confluisca, incrementandola, nella retribuzione di risultato dell'anno 2020.
- Il fondo di risultato sarà distribuito sulla competenza 2020 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale secondo i **criteria applicativi redatti nell'apposita scheda allegata "B"**.

Le parti si danno reciprocamente atto che 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.

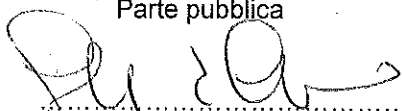
Letto, approvato e sottoscritto.

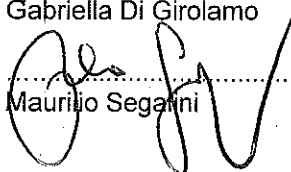
Cremona \_\_\_\_\_

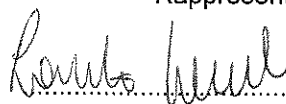
**I Membri delle Delegazioni trattanti**

Parte pubblica

Rappresentanti Sindacali

  
 .....  
 Gabriella Di Girolamo

  
 .....  
 Maurizio Segarini

  
 ..... – rappr. DIR.COM.-DIREL  
 Lamberto Ghilardi

..... – rappr. CIDA

..... – rappr. C.G.I.L.

..... – rappr. U.I.L.

**FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO  
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA  
- ANNO 2020 -  
utilizzo Fondo**

<b>totale fondo</b>	<b>594.587,13</b>
---------------------	-------------------

IMPORTO DEDICATO ALLA CONTRATTAZIONE

<b>594.587,13</b>
-------------------

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

Quota riservata alla Posizione

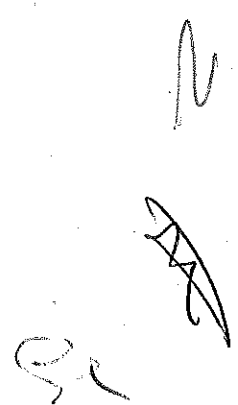
70%

<b>416.211</b>
----------------

Quota riservata al Risultato

30%

<b>178.376,13</b>
-------------------

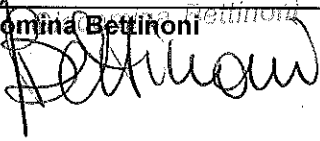


..... – rappr. C.I.S.L.

**Il Segretario**  
La Responsabile del Servizio  
Gestione Personale e Relazioni Sindacali

---

**Giacomina Bettoni**





**Cremona**  
COMUNE DI CREMONA

*Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2020*

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'	ON/OFF
Equilibri di bilancio	
<b>1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE</b>	<b>25 PUNTI</b>
1- Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita	5
2- Cassa:	
2.1 Monitoraggio periodico delle entrate	5
2.2 Tempi medi di pagamento delle fatture non superiori ai 30 gg	5
3- Gestione emergenza Covid 19: Gestione sicurezza del personale (protocollo ed attuazione misure)	5
4. Assessment competenze	5
<b>2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE</b>	<b>60 PUNTI</b>
A. Verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione	10
B. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (intersettoriali/settoriali/individuali)	40
C. Indicatori di performance dei servizi: riprogettazione degli indicatori e standard per centri di costo	10
<b>3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE</b>	<b>15 PUNTI</b>
Grado di copertura del ruolo:	
• Fattore: capacità di programmazione e reporting	6
• Fattore: Presidio dei processi e valutazione del personale assegnato	9
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>100 PUNTI</b>
<b>PENALITA' PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE</b>	<b>DETRAZIONE DA O A 10 PUNTI</b>
<b>TOTALE</b>	

*Handwritten signatures and initials.*



*Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2020*

**I. PREMESSA**

Dati gli effetti della pandemia da Covid 19, le valutazioni dei singoli ambiti relativamente all'anno 2020 terranno conto di eventuali specificità determinate dall'emergenza sanitaria.

**1.1. Accesso alla premialità a livello di Ente**

Per l'Amministrazione Comunale di Cremona l'obiettivo "Equilibri di bilancio", 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.

Gli equilibri di bilancio dovranno essere garantiti entrambi. Il riferimento è al saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, nonché tra spese correnti e entrate correnti.

Tale obiettivo 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 "Equilibri di bilancio", 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 DI ENTE**

25 punti, con 4 elementi valutativi che concorrono alla valutazione finale caratterizzati da parametri misurabili;

**2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE**

60 punti di cui:

- verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione: 10 punti;
- grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali assegnati): 40 punti
- indicatori di performance dei Servizi: 10 punti

**3) COMPORTEMENTO 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;



*Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2020*

**1) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**

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 n. 150/2009, dal Dlgs n. 74/2017 e dall'ANAC.

In particolare, si prevede che la misurazione della performance dell'ente sia articolata in 4 items, come di seguito:

**1. Mantenimento 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 rientrare in almeno una delle graduatorie in una fascia che posizioni l'Ente nell'intervallo da 1 a 30.

**2. Cassa:**  
Obiettivo composto dai seguenti elementi:

2.1 Monitoraggio periodico delle entrate che dovrà riguardare sia la competenza che i residui, sia gli accertamenti che la cassa. In tal senso, gli esiti del monitoraggio verranno trasmessi mensilmente dal Settore Economico Finanziario/Entrate al Servizio specialistico programmazione, Controllo di Gestione e rapporti con le partecipate  
**5 punti**

2.2 Tempi medi di pagamento delle fatture non superiori ai 30 gg.  
L'item sarà certificato dal Settore Economico Finanziario/Entrate.  
**5 punti**

**3. Gestione emergenza Covid 19**

L'item è relativo alla gestione sicurezza del personale attraverso redazione di apposito protocollo e attuazione delle relative misure.  
**5 punti**

**4. Assessment competenze**

L'assessment delle competenze è una metodologia di indagine strutturata che permette un'analisi standardizzata delle attitudini, delle abilità e conoscenze individuali, proprie delle risorse interne all'Ente rispetto ai diversi ambiti operativi e ruoli. La sua realizzazione comporta che entro il 31.12.2020:

3.1 siano compilate le sessioni di compilazione

3.2 siano realizzate le analisi

Gli esiti dei punti 3.1 – 3.2 saranno trasmessi dal Settore gestione giuridico amministrativa ed economica dei rapporti di lavoro al Servizio specialistico programmazione, Controllo di Gestione e rapporti con le partecipate.  
**5 punti**



*Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2020*

**2) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE**

**A) Verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione 10 punti**

La valutazione relativa all'attuazione degli indirizzi espressi dell'Amministrazione è espressa dal Nucleo di Valutazione attraverso raccordo con il Sindaco

La misurazione del risultato viene definita orientativamente tenendo conto dei seguenti items:

- 1- attuazione efficace degli obiettivi coerenti con gli indirizzi politici e gestionali
- 2- partecipazione attiva della struttura nella traduzione degli indirizzi strategici in obiettivi
- 3- sviluppo di efficace interazione intersettoriale e interdirigenziali per l'attuazione degli obiettivi collegati alle strategie dell'amministrazione
- 4- attuazione delle strategie con modalità innovative e flessibili

**B) Grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali) assegnati 40 punti**

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

Quindi, gli obiettivi cui può essere assegnato un punteggio massimo di 40 punti, deriveranno da proposte di:

- **obiettivi intersettoriali**, con differenziazione da parte dei singoli dirigenti in termini di contributo alla realizzazione del progetto;
- **obiettivi operativi**, rappresentati nel Documento Unico di Programmazione al fine di declinare la parte operativa nella programmazione esecutiva;
- **obiettivi esecutivi**, rappresentati nel Peg/Piano della Performance
- **obiettivi gestionali** riconducibili all'attività ordinaria, purché 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 e compatibilmente con la situazione Covid 19, con i contenuti del Documento Unico di Programmazione 2020-2022, collegando organicamente l'ambito strategico (Dup), obiettivo strategico (Dup), obiettivo operativo (Dup), obiettivo esecutivo o gestionale (Peg/Piano della Performance), inoltrate al Segretario Generale e successivamente condivise collegialmente con la Giunta.

Per il 2020 ogni Direzione sarà chiamata a inserire 1 obiettivo gestionale correlato alla gestione dei residui attivi e passivi derivanti da progetti o vincolate soggette a rendicontazione

Gli obiettivi proposti verranno quindi **ponderati a cura del Nucleo di Valutazione** al fine di valutarne l'effettiva consistenza e coerenza in termini di requisiti richiesti dalle norme per gli obiettivi dirigenziali. Sarà possibile per i Dirigenti una controproposta in appello in caso di prima valutazione del NDV sotto il punteggio dei 40 punti.

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 negli anni precedenti in base ai seguenti items:

- Complessità tecnico gestionale;
- Impatto esterno e/o interno dei risultati (ricaduta sulla città o sull'organizzazione);
- Generazione di valore (significatività dei risparmi di spesa e/o delle maggiori entrate);
- Intersettorialità;

**Gli obiettivi proposti e assoggettati al sistema di misurazione e valutazione saranno pari a 5, compreso il gestionale**

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





*Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2020*

**C) Indicatori di performance dei servizi 10 punti**

L'oggetto della valutazione è inerente l'adeguamento dei servizi ad oggi oggetto di mappatura al piano dei centri di costo della contabilità analitica con riprogettazione di output, utenza dei servizi e degli indicatori di performance dei servizi erogati e dei relative standard. La Giunta determinerà la proposta dei centri di costo da riprogettare per ogni Direzione



*Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2020*

**3) AMBITO DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE**

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 finanziarie.

In particolare sono considerati i seguenti aspetti:

- A. 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)
- B. 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:
- presidio dei processi (max 4,5 punti)
  - valutazione finale e capacità di saper effettuare valutazioni differenziate, anche alla luce del diverso numero di unità di personale assegnato a ciascuna Direzione. (max 4,5 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' INDIVIDUALE, 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 2019-2021

In particolare saranno presi in esame:

1. rispetto dei termini procedurali;
2. contenimento della fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture;
3. rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
4. distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
5. numero degli accessi civici pervenuti ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013;
6. osservanza del regolamento per l'attribuzione degli incarichi ai dipendenti;
7. controlli a campione su autocertificazioni;
8. attestazioni sull'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione.
9. Esito del controllo successive sugli atti ai sensi del D.L. 174/2012

Sono previsti due monitoraggi aventi ad oggetto le misure sopra indicate: uno relativo al primo semestre e uno relativo al secondo semestre. Le penalità saranno applicate considerando il riscontro puntuale di ciascuno degli item indicati oggetto di monitoraggio. Le mancate rendicontazioni determineranno una penale pari a 10 punti, graduata in base al numero di rilievi riscontrati:

Rilievi 0	penalizzazione punti 0
Rilievi da 1 a 3	penalizzazione punti 2
Rilievi da 4 a 6	penalizzazione punti 4
Rilievi da 7 a 9	penalizzazione punti 5
Rilievi oltre 9 o mancata rendicontazione	penalizzazione punti 10



*Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2020*

**4.3 Quote aggiuntive**

Nell'ambito delle risorse residuali disponibili sul fondo di risultato dell'area della dirigenza – 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.

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

I Dirigenti 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 viene redatta dal Servizio Specialistico Programmazione, Controllo di Gestione e Rapporti con le Partecipate, riscontrata dal Segretario Generale, dal Nucleo di Valutazione nonché dalla 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:

**1- 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 Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

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 obiettivi.

**2- 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, se del caso, il successivo adeguamento dei contenuti del Documento Unico di Programmazione. Dovranno inoltre essere proposti esclusivamente indicatori e relativi target 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.



*Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2020*

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 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 2 bis), del D.Lgs. n. 150/2009 in merito alle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI  
POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA -  
ANNO 2020 - costituzione**

<b>CCNL 23 dicembre 1999</b>		<b>2020</b>
<b>art. 26 - comma 1</b>		<b>€uro</b>
<b>lettera a)</b>	° 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
<b>lettera b)</b>	Somme derivanti da contratti di sponsorizzazioni, collaborazioni o convenzioni (art. 43 L.449/97)	0,00
<b>lettera c)</b>	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.lgs 29/93 ora D.Lgs 165/2001	2.863,24
<b>lettera d)</b>	Importo pari all'1.25% del Monte Salari Dirigenti per l'anno 1997	9.499,01
<b>lettera e)</b>	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza. Legge 109/94 - Merloni e articolo 37 ccnl 23.12.1999) <b>partita di giro</b>	0,00
<b>lettera f)</b>	somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto (decentramento)	0,00
<b>lettera g)</b>	Importo annuo retribuzione individuale di anzianità e maturato economico dei dirigenti cessati a partire dal 1.1.1998	37.761,14
<b>lettera h)</b>	Risorse in applicazione dell'art. 20 cc. 3, 4 e 5 CCNL 22.2.2010 (convenzione comuni per Polizia Locale)	0,00
<b>art. 26 - comma 2</b>	incremento di un importo pari all' <b>1,0579%</b> del monte salari dirigenti anno 1997 (€ 735.378,45)	0,00
<b>art. 26 - comma 3</b>	° ampliamento nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione	0,00
<b>somme non utilizzate fondo anno precedente</b>		<b>0,00</b>
<b>CCNL 22 Febbraio 2006</b>		
<b>art. 23 comma 1</b>	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento di tutte le funzioni dirigenziali previste dallo schema organizzativo dell'Ente (€ 520 x 17 posizioni) <b>IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>	8.840,00
<b>art. 23 comma 3</b>	incremento dell'1,66% del Monte salari Dirigenti anno 2001 (€ 798.671,71)	13.257,95
<b>CCNL 14 maggio 2007</b>		
<b>art. 4 comma 1</b>	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento delle posizioni dirigenziali <u>ricoperte</u> (€ 1144 x 16 posizioni) <b>IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>	18.304,00
<b>art. 4 comma 4</b>	incremento dello 0,89% del Monte salari dirigenti anno 2003 (€ 1.172.219,51)	10.432,75

**CCNL 22 febbraio 2010**

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

**CCNL 2008/2009 sottoscritto 3 agosto 2010**

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

**TOTALE € 594.587,13**risorse stabili **594.587,13**risorse variabili **0,00****TOTALE € 594.587,13**