



COMUNE DI CERVIA

Prot. 80091

Cervia lì 13/12/2017

Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Cervia
LL. SS.
E p.c. Al Dirigente del settore finanze

Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIRIGENTI DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' 2017. Richiesta certificazione

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta ai fini del controllo della compatibilità dei costi del CCDI 2017 del personale avente qualifica dirigenziale con i vincoli di bilancio e delle norme di legge di cui si chiede la certificazione come da allegato 1 alla presente.

Preliminarmente si da atto che la relazione è redatta seguendo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 29/7/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	La preintesa al CCDI 2017 del Comune Cervia è stata sottoscritta il 29/11/2017 (ALLEGATO 1)
Periodo temporale di vigenza	Il CCDI vale per l'anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Alfonso Pisacane (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, CISL FPS, RSA dell'ente Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, CISL FPS
Soggetti destinatari	Personale dirigente del Comune di Cervia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017
Rispetto dell'iter	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno il _____. Si allega la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.(ALLEGATO A)



COMUNE DI CERVIA

adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <u>Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.</u>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 L. 183/2010 è stato istituito ed è regolarmente funzionante.</p> <p>Il Piano della performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. 150/2009), ovvero il piano esecutivo di gestione- PEG 2017-2019, è stato approvato con Delibera di G.C. n. 58 del 28.03.201.</p> <p>La nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2017/2019 è stata approvata con Delibera di C.C. n. 64 del 20/12/2016 e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018/2020 è stato approvato con Delibera di C.C. n. 57 del 25/09/2017.</p> <p>il Piano Triennale delle Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006) è stato approvato con Delibera di GC n. 21 del 07/02/2017.</p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Cervia relativo al periodo 2017 – 2019 con allegato Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017 – 2019 sono stati approvati con delibera n. 21 del 31/01/2017;</p> <p>l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ora previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato, semplificato e revisionato dal D.Lgs. n° 97/2016 è stato assolto per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance ANNO 2017 sarà validata nel anno 2018 dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 prima dell'erogazione della produttività collettiva e dei premi relativi ai progetti di miglioramento e ai piani di razionalizzazione della spesa.</p>

Eventuali osservazioni

Gli indirizzi all'attività di contrattazione decentrata per l'anno 2017, sono stati dati con delibera n. 234 del 29/11/2016 (ALLEGATO 2) con la quale è stata approvata la costituzione della delegazione di parte pubblica e gli indirizzi alla contrattazione per gli anni 2016 e seguenti.

Il sistema di valutazione è in linea con i documenti di programmazione e in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009:

- il sistema di valutazione e misurazione della performance dei dirigenti approvato con delibera di Giunta n. 214 del 29/12/2011 e successiva modifica con atto GC n. 73 del 06/05/2014;
- pesatura delle posizioni dirigenziali approvata in ultimo con delibera GC n. 122 del 28/06/2016 a seguito della macro organizzazione.

Modulo 2

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
comune.cervia@legalmail.it
www.comunecervia.it



COMUNE DI CERVIA

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

La presente intesa disciplina esclusivamente la percentuale di ripartizione del fondo quindi trattasi di accordo puramente economico in quanto i restanti istituti sono disciplinati nel contratto collettivo nazionale e nel Contratto decentrato integrativo siglato il 14/07/2008.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse finanziano l'indennità di posizione e di risultato che quest'anno è stata determinata rispettivamente nella % del 70 per la prima e del 30 per la seconda.

c) Effetti abrogativi impliciti

Non ci sono effetti abrogativi impliciti

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dirigenziale approvato con delibera GC n. 214 del 29/12/2011 e successiva modifica con atto GC n. 73 del 06/05/2014, prevede che la valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma è mantenuta fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano incidere sui parametri di graduazione prestabiliti nella scheda di pesatura. Il suddetto regolamento (allegato 3) prevede una scheda di pesatura delle posizioni dirigenziali e il relativo metodo di valutazione dei risultati ai fini della liquidazione delle rispettive indennità.

Spetta al Nucleo di valutazione la proposta alla Giunta della pesatura delle posizioni dirigenziali, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Il Nucleo di valutazione in data 16/06/2016 con verbale n. 5 ha provveduto alla formulazione della proposta di pesatura dell'Ente avente decorrenza 01/03/2016, con risultanze, che sono poi state approvate con delibera n. 122 del 28/06/2016, riportate nell'allegato 4.

Il calcolo degli importi delle indennità di posizione relativi alle graduazioni suddette in riferimento alle risorse annue del fondo stanziato per tale indennità è elaborato dal servizio risorse umane e comunicato ai Dirigenti.

Per quanto riguarda la valutazione della prestazione individuale dell'anno il sistema prevede che una parte della scheda di valutazione sia dedicata alla quota di percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'anno e una parte relativa ai parametri dei comportamenti organizzativi.

E' previsto che non venga erogata l'indennità di risultato qualora la parte della scheda di valutazione del comportamento manageriale del dirigente non raggiunga il valore minimo di 68 /100imi.

Il Nucleo formula una le proposte di valutazione dei Dirigenti che il Sindaco deve avallare.

L'indennità di risultato può essere erogata solo in un momento successivo alla validazione della relazione sulla performance da parte del Nucleo di valutazione.

Il sistema consente di premiare le performance migliori, in linea con quanto indicato dal D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

E il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.



COMUNE DI CERVIA

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dall'anno 2014 il Comune di Cervia aderisce alla sperimentazione contabile di cui al D. Lgs. 118/2011.

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio per gli enti sperimentatori (all. 12 del DPCM 28/12/2011) prevede i seguenti caratteri qualificanti della programmazione, propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle amministrazioni pubbliche:

- valenza pluriennale del processo;
- lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione;
- coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione

Tra gli strumenti di programmazione indicati c'è il Documento unico di programmazione (DUP) che, per gli enti in sperimentazione, sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP); i contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo partecipato che coinvolge la Giunta e la dirigenza dell'ente attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi per la definizione degli obiettivi di gestione e l'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento.

In questo contratto è previsto lo stanziamento di somme (indennità di risultato) la cui erogazione è correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascun Dirigente.

Ne deriva che il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno e assunzione di responsabilità da parte dei Dirigenti a far sì che la propria attività, nell'ambito, sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati in condivisione e sinergia con gli obiettivi strategici dell'Ente.

Si resta in attesa della certificazione richiesta dal comma 3- sexies del D. Lgs 165/2001 il cui schema è riportato nell'allegato A.

La responsabile del servizio risorse umane
F.TO Dott.ssa Francesca Focaccia

Il Segretario generale
e Dirigente del servizio risorse umane
F.TO Dott. Alfonso Pisacane



COMUNE DI CERVIA

ALLEGATO 1

PREINTESA SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE ANNO 2017.

Oggi, 29/11/2017 presso la sede Municipale del Comune di Cervia si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale composte, in attuazione dell'art. 11 del C.C.N.L. 1998/2001, secondo la disciplina prevista all'art. 20 del regolamento degli uffici e servizi vigente nel Comune di Cervia, per addivenire alla sottoscrizione dell'allegata preintesa di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 23/12/1999 e dell'art. 4, comma 2 del C.C.N.L. 12/02/2002, quale atto preliminare alla stipula definitiva secondo la procedura prevista dall'art. 5 del C.C.N.L. così come riformulato dall'art.4 del C.C.N.L. 22/02/2006

LE PARTI

Tenuto conto della delibera G.C. n. 234 del 29/11/2016 di approvazione della costituzione della delegazione di parte pubblica e degli indirizzi alla stessa nella quale si stabilisce che, sulla base degli indirizzi dati, la ripartizione del fondo per l'anno 2017 e seguenti tra retribuzione di posizione e di risultato è la seguente:

- per la indennità di posizione la misura del 70%;
- per l'indennità di risultato la misura del 30%;

Preso atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. del 23/12/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di bilancio, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi.

Richiamato il C.C.D.I del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Cervia sottoscritto dalle Parti in via definitiva in data 14.07.2008 nel quale sono disciplinati tutti gli istituti;

Visto l'art. 8 del sopracitato CCDI "Costituzione e utilizzo delle risorse decentrate per la retribuzione di posizione e di risultato" il quale prevede:

1. In sede di definizione del bilancio, o se successivamente, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche per finanziare i fondi per la corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Le Risorse Decentrate per i dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato sono costituite con cadenza annuale, con provvedimento del dirigente del servizio risorse umane, in applicazione dell'art. 26 del C.C.N.L. del 23/12/1999 e dell'art.4 del CCNL 22-02-2006, previa verifica in sede di contrattazione decentrata, circa la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4, 5 del precitato art. 26 del C.C.N.L.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Vista la disciplina generale di cui sopra ed i contratti collettivi richiamati, per quanto concerne le modalità di utilizzo delle Risorse Decentrate;

Preso atto del vigente sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta n. 214 del 29/12/2011 e successiva modifica con atto G.C. n. 35 del 18/03/2014;

Preso atto dell'approvazione, con delibera di Giunta n. 122 del 28/06/2016, della nuova pesatura dell'indennità di posizione dei dirigenti a seguito della macro riorganizzazione tutt'oggi ancora vigente;

Vista la bozza di costituzione del fondo per un importo di euro 132.234,96, di cui all'informativa data in data odierna, che rispetta i dettami dell'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 di non superare l'importo destinato al corrispondente salario accessorio dell'anno 2016 (pari a euro 132.234,96);

Preso atto inoltre che, ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23/12/1999 è possibile l'incremento della parte variabile del fondo con le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997: il vigente Regolamento per la disciplina dei contratti di sponsorizzazione e degli accordi di collaborazione, approvato con delibera di Giunta CC n. 45 del 07/07/2005 prevede all'articolo 6 che "le somme previste nei capitoli interessati alla sponsorizzazione che risultano non utilizzate a seguito della stipula del relativo contratto, sono considerate risparmi di spesa.....I risparmi di cui al comma 1 e/o le maggiori entrate



COMUNE DI CERVIA

derivanti da sponsorizzazioni, sono utilizzati per le seguenti finalità:..... lett. b) nella misura del 5% sono destinati alla implementazione del fondo di retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999;

Ritenuto pertanto di inserire nella parte variabile del fondo la quota delle sponsorizzazioni per iniziative anno 2016, ad oggi pari ad € 450,00, effettivamente incassati, avendo a garanzia la chiusura del rendiconto dell'esercizio precedente, ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23/12/1999 e di destinarli all'indennità di risultato;

Considerato che tale istituto rientra tra quelli che consentono di incrementare il fondo al di fuori delle decurtazioni previste per legge: la Ragioneria generale dello Stato, nelle varie circolari relative al conto annuale dei dipendenti (l'ultima n. 17 del 24/04/2015) elenca esplicitamente tra queste voci le sponsorizzazioni effettivamente incassate nell'anno precedente e quindi il fondo risulta quantificato in € 132.684,96

Dato atto che, nel vigente sistema di valutazione:

- è previsto che "per l'individuazione degli importi delle indennità di posizione si procede come segue. L'indennità spettante alle posizioni è fissata proporzionalmente al punteggio ottenuto, tenuto conto di limiti minimo e massimo contrattuali e fino ad esaurimento della percentuale delle risorse decentrate destinate a tale scopo. Non possono aversi posizioni dirigenziali inferiori al minimo contrattuale; qualora dalla suddivisione del fondo questo accada, alle posizioni interessate va comunque garantito il suddetto importo minimo";

LE PARTI CONCORDANO

- di destinare le risorse del fondo per l'anno 2017:
 - per la indennità di posizione la misura del 70%;
 - per l'indennità di risultato la misura del 30%;
- che all'importo destinato all'indennità di risultato va aggiunta la somma di € 450,00 relative a quota delle sponsorizzazioni per iniziative anno 2016 effettivamente incassata;

II PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Alfonso Pisacane

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

C.G.I.L. – FP Enti Locali Dirigenti

Alberto Mazzoni

CISL – FPS

Cozza Mario Giovanni

UIL – FPL Dirigenti

Patrizia Alvisi



COMUNE DI CERVIA

ALLEGATO 2

DELIBERA N. 234 DEL 29/11/2016

OGGETTO: CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AREA DIRIGENZA LINEE DI INDIRIZZO PER IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO 2016 E SEGUENTI (INDIRIZZO STRATEGICO 1 "PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA E COMUNICAZIONE: UN'ORGANIZZAZIONE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELL'IMPRESA).

Premesso che l'art. 26 del CCNL area della Dirigenza degli Enti Locali approvato il 23/12/1999 disciplina le modalità di costituzione e quantificazione del fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti;

Visti gli articoli 27 e 28 del sopra richiamato contratto, come integrati dalla successiva disciplina contrattuale che disciplinano altresì le modalità di determinazione degli importi della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti;

Visto l'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) che testualmente recita:

"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n.124,..., a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente".

Dato atto che con l'assunzione del Dirigente del settore Finanza con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 de Dlgs 267/2000 con decorrenza 01/01/2016 il numero dei dirigenti presenti nell'Ente è salito a 5 per cui si rende necessario procedere alla contrattazione integrativa sulla destinazione delle Risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente;

Viste:

- la Delibera di C.C. n. 74 del 21.12.2015 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2016/2018;
- la delibera di CC. n. 39 del 14/09/2016 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2017/2019;
- la Delibera di C.C. n. 82 del 21.12.2015 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per gli esercizi 2016/2018 ed i relativi allegati di legge;
- la Delibera di G.C. n. 277 del 29.12.2015 con la quale è stato approvato il PEG 2016-2018 (parte contabile);
- la Delibera di G.C. n. 52 del 05.04.2016 con la quale è stato approvato il Peg definitivo 2016 - 2018, comprensivo del Piano degli obiettivi;
- la Delibera di C.C. del 26.07.2016 con la quale sono state approvate le operazioni di salvaguardia nonché la delibera di G.C. n. 145 del 28.07.2016 ad oggetto " variazioni contabili al P.E.G. Esercizio 2016 – 2018 e modifica di alcuni centri gestori (attuazione indirizzo strategico n. 1);

Richiamate la delibera di Giunta Comunale n. 26 del 01/03/2016 e n. 104 del 31/05/2016 con le quali sono state approvate le modifiche alla macrostruttura dell'ente modificando l'assegnazione degli uffici e servizi ai Dirigenti in servizio, al fine di garantire la più efficace gestione degli stessi e la puntuale realizzazione dei programmi e degli obiettivi dell'Amministrazione;

Visto che con DGC n. 122 del 28/06/2016 è stata rivista la pesatura delle posizioni dirigenziali alla luce delle modifiche organizzative, secondo il sistema approvato con delibera GC n. 214 del 29/12/2011 e modificata con delibera n. 73 del 06/05/2014;

Ravvisata la necessità di nominare la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la dirigenza costituita dal Segretario generale in qualità di Presidente e membro con la possibilità che la delegazione possa integrata da altri membri, individuati dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in relazione alla specifica professionalità posseduta e alle materie oggetto di trattazione;

Dato atto che il Dirigente del servizio Risorse Umane provvederà a costituire, con sua determinazione, il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti;



COMUNE DI CERVIA

Ritenuto altresì necessario definire gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la condizione delle trattative come di seguito specificato:

- di costituire e destinare, per l'anno 2016, le risorse del fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, tenendo conto dei limiti e criteri di virtuosità stabiliti per le spese di personale da norme legislative e contrattuali al momento vigenti, ed in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio, della legge di stabilità e di ogni disposizione normativa in materia di contenimento della spesa;
- di stabilire che, per l'anno 2016, le risorse dedicate alla retribuzione di posizione del personale dirigente siano tali da confermare il valore mensile dell'indennità di posizione - compreso rateo tredicesima - individuato a seguito della pesatura in vigore da ultimo con DGC 122 del 28/06/2016;

Dato atto che, come risulta dalla bozza provvisoria di quantificazione del fondo risorse decentrate 2016 (allegata 1 alla presente) prodotta dal servizio risorse umane, l'importo rispetta i dettami dell'art 1 comma 236 della legge n. 208 del 28/12/2015 per il quale "l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di qualifica dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile", in quanto non supera l'importo del fondo 2015 pari a € 132.234,96 (costituito con determina n. 1603 del 30/12/2015) e non viene automaticamente ridotto in quanto non vi sono state cessazioni di dirigenti;

Preso atto inoltre che, ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23/12/1999 è possibile l'incremento della parte variabile del fondo con le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997: il vigente Regolamento per la disciplina dei contratti di sponsorizzazione e degli accordi di collaborazione, approvato con delibera di Giunta CC n. 45 del 07/07/2005 prevede all'articolo 6 che "le somme previste nei capitoli interessati alla sponsorizzazione che risultano non utilizzate a seguito della stipula del relativo contratto, sono considerate risparmi di spesa.....I risparmi di cui al comma 1 e/o le maggiori entrate derivanti da sponsorizzazioni, sono utilizzati per le seguenti finalità:..... lett. b) nella misura del 5% sono destinati alla implementazione del fondo di retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999;

Ritenuto pertanto di inserire nella parte variabile del fondo la quota delle sponsorizzazioni per iniziative anno 2015, ad oggi pari ad € 450,00, effettivamente incassati, avendo a garanzia la chiusura del rendiconto dell'esercizio precedente, ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23/12/1999 e di destinarli all'indennità di risultato;

Considerato che tale istituto rientra tra quelli che consentono di incrementare il fondo al di fuori delle decurtazioni previste per legge: la Ragioneria generale dello Stato, nelle varie circolari relative al conto annuale dei dipendenti (l'ultima n. 17 del 24/04/2015) elenca esplicitamente tra queste voci le sponsorizzazioni effettivamente incassate nell'anno precedente e quindi il fondo risulta quantificato in € 132.684,96 (come da bozza provvisoria in allegato 1);

Dato atto che il d.lgs. n. 150/2009, cd legge Brunetta, con una previsione che diventerà applicabile solamente dopo l'entrata in vigore dei nuovi contratti collettivi nazionali, ha stabilito che le indennità legate alla performance, quindi per i dirigenti la indennità di risultato, debba essere non inferiore almeno al 30% del totale del trattamento economico individuale, cioè della somma del trattamento economico fondamentale e di quello accessorio.

Ritenuto pertanto di stabilire a partire dal 2017 la proposta di seguente ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato: 70% per la retribuzione di posizione e 30% per la retribuzione di risultato al fine di avviare il percorso applicativo della sopra citata normativa;

Preso atto comunque della necessità, una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo sulla distribuzione, sulla base della proposta di distribuzione presentata dalla delegazione di parte pubblica, dello svolgimento del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e con i limiti complessivi di spesa da parte del Dirigente del Servizio Finanza e del Collegio dei Revisori dei Conti, come previsto dai rispettivi CCNL vigenti e della imputazione al bilancio annuale e pluriennale dei relativi oneri;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Visto il parere favorevole di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo n. 267 del 18.8.2000, in ordine all'avvenuto stanziamento delle somme in bilancio per l'esercizio 2016 e successivi;

Con voti unanimi resi nelle debite forme di Legge;

DELIBERA

1. di approvare la narrativa precedente che qui si intende integralmente riportata e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
comune.cervia@legalmail.it
www.comunecervia.it



COMUNE DI CERVIA

2. di stabilire che la Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la dirigenza è costituita dal Segretario Generale in qualità di Presidente e membro con la possibilità di integrare la medesima delegazione con altri membri, individuati dal Presidente, in relazione alla specifica professionalità posseduta e alle materie oggetto di trattazione;

3. di dare i seguenti indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per il personale dirigente:

- di costituire e destinare, per l'anno 2016, le risorse del fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, tenendo conto dei limiti e criteri di virtuosità stabiliti per le spese di personale da norme legislative e contrattuali al momento vigenti, ed in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio, della legge di stabilità e di ogni disposizione normativa in materia di contenimento della spesa;
- di approvare la bozza provvisoria di quantificazione del fondo 2016 prodotta dal servizio risorse umane (allegato 1) stabilendo che le risorse dedicate alla retribuzione di posizione del personale dirigente siano tali da confermare il valore mensile dell'indennità di posizione - compreso rateo tredicesima - individuato a seguito della pesatura in vigore da ultimo con DGC n. 122 del 28/06/2016;
- di dare atto che la retribuzione di risultato sarà erogata secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con DGC n. 214 del 29/12/2011 e modificata con delibera GC n. 73 del 06/05/2014;
- Di stabilire fin d'ora per l'anno 2017 la proposta di seguente ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato ovvero 70% per la retribuzione di posizione e 30% per la retribuzione di risultato;

4. di trasmettere copia del presente atto alle rappresentanze sindacali dirigenti contrattualmente previste.



COMUNE DI CERVIA

ALLEGATO 3

COMUNE DI CERVIA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE CON QUALIFICA
DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI CERVIA

Modifiche al testo approvato con Delibera di Giunta n. 73 del 06/05/2014

SOMMARIO

Principi del sistema di valutazione	p. 3
Sistema di misurazione e valutazione della performance	p. 4
Art. 1 Modalità di utilizzo delle risorse	p. 6
Art. 2 Retribuzione di posizione	p. 6
Art. 3 Verifica dei risultati di gestione	p. 6
Art. 4 Procedura per l'attribuzione della retribuzione di risultato	p. 6
Art. 5 Utilizzo della valutazione per la conferma degli incarichi	p. 7
Art. 6 Applicazione ai dirigenti assunti a tempo determinato	p. 8
Art. 7 Norme transitorie	p. 8
Allegato A Scheda di valutazione delle posizioni dirigenziali	p. 9
Allegato B Scheda di valutazione dell'indennità di risultato dei dirigenti	p. 11



COMUNE DI CERVIA

PRINCIPI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale avente qualifica dirigenziale del Comune di Cervia è approvato con delibera di Giunta Comunale, previa informazione ed eventuale concertazione con la delegazione sindacale dell'ente.

Il sistema consente di premiare le performance migliori, in linea con quanto indicato dal D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Al sistema è connessa l'erogazione della retribuzione di risultato, tesa a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi, con particolare riferimento agli obiettivi raggiunti, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

La realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane riveste un'importanza strategica per il Comune di Cervia; il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.

Per essere efficace il sistema deve collegarsi agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli adempimenti amministrativi; per questa ragione si collega al piano della performance ed alle procedure del PEG e del controllo di gestione. Deve inoltre essere equilibrato e trasparente, per far sapere su quali parametri si fonda la valutazione, quando si fa e da chi è fatta.

Il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo valutato di comprendere le decisioni del valutatore, dialogare ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dello stesso; deve essere orientato a favorire la partecipazione alla formazione e alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

Valutare significa osservare il lavoro e le sue trasformazioni, leggere le professionalità e le competenze presenti nell'ente in ottica prospettica, con riferimento ad eventuali cambiamenti del modello organizzativo.

La valutazione deve avere ad oggetto performance e risultati, non le caratteristiche delle persone.

Rispetto alla qualità del servizio reso dall'Ente all'utenza, occorre che il valutatore tenga conto di alcune considerazioni all'atto della valutazione della prestazione dei propri dipendenti/collaboratori.

L'orientamento del valutato verso l'utenza rappresenta sempre un valore forte; questo orientamento si indirizza non solo nei confronti dell'utente esterno fruitore dei servizi comunali, ma anche verso l'utente interno, con il quale si condividono il senso di appartenenza al medesimo Ente e le scelte strategiche dell'Amministrazione.

Rispetto al rapporto diretto con il cliente esterno sono da promuovere e sviluppare tutti i comportamenti tesi ad una facile reperibilità, all'ascolto e alla risposta risolutiva per l'utente, nonché all'assunzione di responsabilità rispetto al servizio finale da erogare.

Rispetto al rapporto con l'utente interno sono da valutare positivamente tutti quei comportamenti che vanno verso un modello di lavoro integrato all'interno ed all'esterno del Settore di riferimento.

Per conseguire questo obiettivo si valuterà l'ascolto reciproco e l'assunzione di responsabilità per il servizio finale da erogare.

L'attuale modello organizzativo della dirigenza ha superato il precedente sistema basato sul modello funzionale, orientandosi a favore di un modello gestionale basato sulla capacità di lavorare in team e per progetti.

La nuova organizzazione presuppone pertanto un coinvolgimento più diretto di tutte le posizioni dirigenziali, con conseguente assunzione di responsabilità a carattere trasversale; ciò si esplica principalmente attraverso le decisioni assunte collegialmente dalla Direzione Operativa, alla quale ogni Dirigente apporta le proprie conoscenze specifiche e dalla quale sono diramate uniformemente le direttive per svolgere l'attività complessiva dell'Ente.



COMUNE DI CERVIA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale dei propri dipendenti e dirigenti ed a tale fine adottano con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito indicato con la sigla SMIVAP.

Relativamente al processo di misurazione e valutazione della performance, lo SMIVAP, come riportato nella tabella che segue, individua:

- a) le fasi
- b) i tempi
- c) le modalità
- d) i soggetti
- e) le responsabilità
- f) le procedure di conciliazione
- g) l'integrazione con i sistemi di controllo esistenti
- h) l'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

SOGGETTI E RESPONSABILITA'	ATTIVITA' / MODALITA' / PROCEDURE	TEMPI
PROGRAMMAZIONE		
Dirigenti	Presentano al Direttore Generale, per ogni servizio, un'ipotesi di PEG , comprensivo del PDO e della pesatura degli obiettivi.	Ottobre dell'anno precedente e comunque almeno 60 gg. prima dell'approvazione del bilancio
Direttore Generale	Con il supporto del Servizio Controllo di Gestione, tenuto conto dell'ipotesi dei dirigenti, previa validazione dell'OIV e nell'ambito del piano della performance, predispone la proposta di PEG e la relativa pesatura degli obiettivi da inoltrare alla Giunta.	Dicembre e comunque dopo l'approvazione del bilancio
Giunta	Approva il PEG e il piano della performance.	Dicembre e comunque dopo l'approvazione del bilancio
Direttore Generale	Con il supporto del Servizio Controllo di Gestione, nell'ambito del piano della performance, definisce il PDO.	Dicembre e comunque dopo l'approvazione del PEG
Direttore Generale	Nell'ambito del piano della performance, assegna il budget complessivo destinato all'incentivazione di produttività dei dipendenti, suddividendolo per Servizio / Unità Operativa.	Gennaio e comunque dopo l'approvazione del PEG e la sottoscrizione del del CCDI (che definisce il riparto delle risorse)
Servizio Controllo di Gestione	Dopo l'approvazione del PEG e la definizione del PDO, nell'ambito del piano della performance, trasmette i documenti finali ad Amministratori, Dirigenti, PO/AP, Responsabili di Servizio, OO.SS, Commissione Consigliare	Dopo l'approvazione e la stampa del PEG e del PDO
Dirigenti	Attivano il processo di valutazione relativo all'anno precedente, compilando le schede di valutazione attraverso l'apposito programma predisposto sulla intranet comunale	Gennaio

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
comune.cervia@legalmail.it
www.comunecervia.it



COMUNE DI CERVIA

SOGGETTI E RESPONSABILITA'	ATTIVITA' / MODALITA' / PROCEDURE	TEMPI
Dirigenti	Organizzano le Conferenze di Servizio preventive, nelle quali illustrano ai dipendenti inseriti nei propri servizi o unità operative gli obiettivi, gli indicatori e sui pesi dei parametri della scheda di valutazione su cui saranno valutati.	Febbraio
Dirigenti	Organizzano le Conferenze di Servizio consuntive, nelle quali illustrano ai dipendenti dei propri servizi i risultati della performance relativa all'anno precedente	Febbraio
Dirigenti	A seguito della conferenza consuntiva, consegnano ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione nell'ambito di un colloquio individuale nel quale si esamina la prestazione di ciascun dipendente, anche alla luce anche di quanto detto per il singolo servizio.	Febbraio
Direttore Generale	Sentito l'OIV, decide su eventuali ricorsi presentati dai dipendenti avverso la valutazione individuale (scheda)	Marzo
Servizio Controllo di Gestione	A seguito della conclusione del processo di valutazione applica il sistema di misurazione dell'incentivazione legata alla performance, calcolando le quote individuali di premio ai dipendenti e le trasmette al Servizio Risorse Umane	Marzo
Servizio Risorse Umane	Liquida le quote relative ai premi di risultato a dipendenti e dirigenti	da Aprile
MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE		
Dirigenti, PO, AP, Responsabili di Servizio	Aggiornano lo stato di avanzamento del PEG su apposito software, ai fini del monitoraggio trimestrale del PEG	Aprile, Luglio, Ottobre, Gennaio
Servizio Controllo di Gestione	Predisporre le verifiche e la reportistica per la discussione dei monitoraggi trimestrali del PEG	Aprile, Luglio, Ottobre, Gennaio
Direttore Generale e Direzione Operativa	Esaminano il monitoraggio trimestrale del PEG ed il conseguente grado di realizzazione degli obiettivi. Vengono esaminate in particolare le cause che hanno impedito il raggiungimento degli obiettivi, le richieste di variazione di fasi/date e l'inserimento e/o l'eliminazione di fasi/obiettivi. Le eventuali variazioni trimestrali, sentito l'OIV, sono proposte alla Giunta per l'approvazione. Le risultanze del monitoraggio vengono inoltre utilizzate per la delibera di salvaguardia mentre quelle di dicembre per la chiusura del consuntivo PEG e di bilancio dell'anno precedente nonché per la predisposizione della relazione consuntiva del piano della performance organizzativa.	Aprile, Luglio, Ottobre, Gennaio
Direttore Generale	Con il supporto del Servizio Controllo di gestione, predisporre la proposta della delibera di Consiglio relativa alla salvaguardia equilibri / stato di attuazione dei programmi.	Agosto
Organismo Indipendente di Valutazione	Valuta i risultati della gestione: - elabora una proposta di valutazione dei dirigenti, secondo quanto previsto dalla presente disciplina; - certifica la performance attuata attraverso la realizzazione degli obiettivi a consuntivo, ai fini della valutazione di tutto il personale, utilizzando le regole dei sistemi di valutazione dei dipendenti, delle posizioni organizzative / alte professionalità e dei dirigenti. - l'OIV analizza le risultanze del sistema di controllo di gestione, attraverso la reportistica prodotta tramite il software di gestione ed illustrata dal Servizio Controllo di Gestione, e decide e stabilisce il grado di realizzazione del PEG per area (Servizio, Settore, Ente), tenendo conto delle osservazioni/motivazioni fornite dai Dirigenti.	febbraio marzo

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
✉ serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
✉ comune.cervia@legalmail.it
🌐 www.comunecervia.it



COMUNE DI CERVIA

Art. 1

MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

- 1) L'utilizzo delle risorse decentrate è definito nel C.C.D.I. del personale con qualifica dirigenziale sottoscritto annualmente tra le parti.
- 2) La Giunta, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), nel rispetto dei criteri fissati dal CCNL, dal contratto decentrato integrativo e dai singoli contratti individuali di lavoro, individua le posizioni dirigenziali e fissa gli importi attribuibili alle stesse secondo il sistema di pesatura di seguito disciplinato.

Art. 2

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

- 1) Alla graduazione della rilevanza delle posizioni dirigenziali provvede la Giunta su proposta dell'OIV, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne. La valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma individuata dalla Giunta tra quelle aventi rilevanza dirigenziale è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegato A). Tale valutazione resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano variare i parametri ivi indicati.
- 2) Per l'individuazione degli importi delle indennità di posizione si procede come segue. L'indennità spettante alle posizioni è fissata proporzionalmente al punteggio ottenuto, tenuto conto di limiti minimo e massimo contrattuali e fino ad esaurimento della percentuale delle risorse decentrate destinate a tale scopo. Non possono aversi posizioni dirigenziali inferiori al minimo contrattuale; qualora dalla suddivisione del fondo questo accada, alle posizioni interessate va comunque garantito il suddetto importo minimo.
- 3) La graduazione delle posizioni dirigenziali è contestuale e comprende sia le posizioni a tempo indeterminato che determinato.
- 4) La Giunta Comunale, qualora disponga delle risorse necessarie e nei limiti previsti dalla legge, con propria deliberazione può decidere e definire il coordinamento d'area ai sensi dell'art. 54 c. 5 dello Statuto Comunale e del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, determinando l'indennità aggiuntiva da attribuire al dirigente incaricato dal Sindaco a fronte dell'ampliamento delle competenze e dell'incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale; tale indennità va ad incrementare la retribuzione di posizione e quella di risultato per il periodo di durata dell'incarico.
- 5) L'indennità di posizione si eroga mensilmente per tredici mensilità.
- 6) Nel caso di vacanza o assenza prolungata di un dirigente, il Sindaco può conferire incarico temporaneo ad uno o più dirigenti in servizio, che verranno remunerati secondo la normativa vigente.

ART. 3

VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE

Per la verifica dei risultati di gestione si utilizzano i dati a consuntivo del piano della performance. Lo stato di avanzamento della realizzazione degli obiettivi viene monitorato dalla Direzione Operativa con cadenza trimestrale (secondo le indicazioni contenute nel piano della performance e nel PEG/PDO) al fine di verificarne l'andamento, valutare gli eventuali scostamenti e individuare le azioni correttive.

ART. 4

PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- 1) A preventivo l'Organismo Indipendente di Valutazione certifica la pesatura degli obiettivi inseriti nel PEG/PDO dell'anno di riferimento, all'interno del piano della performance.
Ad ogni obiettivo straordinario e di valorizzazione dell'attività ordinaria (composti rispettivamente in un rapporto di 80% e 20%) viene assegnato un peso massimo di 30 punti, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - priorità/strategicità (peso 20%)
 - difficoltà/complessità (peso 30%)
 - tempo necessario (peso 50%)Il parametro per pesare l'attività ordinaria è il tempo necessario per l'esecuzione.
La pesatura preventiva dei singoli obiettivi, dopo la certificazione dell'OIV, viene inserita nel software gestionale in uso presso l'Ente, dal quale si ricavano le risultanze utili per la misurazione delle prestazioni della struttura e la conseguente ripartizione delle risorse.

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
comune.cervia@legalmail.it
www.comunecervia.it



COMUNE DI CERVIA

- 2) Il totale dei pesi relativi a tutti gli obiettivi di un settore, che corrisponde alla sommatoria degli obiettivi dei servizi/unità operative assegnati a quel settore, equivale al peso totale del settore e corrisponde teoricamente a quota parte del budget totale delle risorse destinate al risultato dei dirigenti.
- 3) La valutazione dei dirigenti avviene attraverso la redazione della scheda di valutazione di cui all'allegato B. La scheda si compone di due distinte parti: la prima è relativa al grado di realizzazione a consuntivo degli obiettivi assegnati (totale 100 punti, graduati in 5 classi di risultato), calcolata in automatico dalla procedura del controllo di gestione; la seconda riguarda i comportamenti manageriali dei dirigenti (totale 100 punti, suddivisi in 10 parametri pesati fino ad un massimo di 20 punti per parametro).
Relativamente alla pesatura dei parametri il Direttore Generale, sentito il Sindaco su proposta dell'OIV, comunica individualmente ai dirigenti i pesi dei parametri relativi alla scheda di valutazione sui quali verranno valutati.
- 4) L'assegnazione dei punteggi per ciascun dirigente avviene nel rispetto della seguente procedura.
L'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base dei dati relativi al monitoraggio a consuntivo del PEG e del PDO dell'anno precedente, calcola il grado di realizzazione degli obiettivi, suddiviso per centro di responsabilità e complessivo, ed assegna il relativo punteggio.
Inoltre predispone una proposta di valutazione, assegnando a ciascun dirigente i punteggi relativi ai parametri dei comportamenti organizzativi indicati nella seconda parte della scheda di valutazione.
Entrambi i punteggi vengono riepilogati nella medesima scheda che viene trasmessa al Sindaco, al quale compete la valutazione definitiva.
Le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse ai Dirigenti interessati, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni.
I dirigenti possono inviare controdeduzioni scritte e/o chiedere di essere ascoltati dal Sindaco e dall'Organismo Indipendente di Valutazione.
Successivamente alla definizione di osservazioni e ricorsi, il Sindaco con proprio atto assegna in via definitiva a ciascun dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento.
- 5) A prescindere dalla valutazione dei comportamenti manageriali attuati dai dirigenti nel corso dell'anno e valutati dal Sindaco, se il grado di realizzazione degli obiettivi di settore non raggiunge almeno il valore minimo dell'80%, non si accede al budget di retribuzione di risultato.
Per gradi di realizzazione superiori al minimo (dall'80% al 100%) si accede all'incentivazione secondo la tabella di seguito riportata:

percentuale di raggiungimento obiettivi		percentuale di budget da distribuire equivalente al punteggio da assegnare nella scheda di valutazione
DA	A	
0	80 (escl.)	0
80	85 (escl.)	82
85	90 (escl.)	88
90	95 (escl.)	94
95	100	100

Inoltre non si eroga l'indennità di risultato qualora la parte della scheda di valutazione del comportamento manageriale del dirigente non raggiunga il valore minimo di 68 / 100imi.

Qualora entrambi i requisiti siano soddisfatti (realizzazione di almeno l'80% degli obiettivi assegnati e valutazione di almeno 68 / 100imi nel comportamento manageriale), l'importo da erogare sarà proporzionale al punteggio complessivamente totalizzato dal dirigente nella scheda di valutazione (in 200imi) sulla base del budget precedentemente calcolato all'art. 4.

- 6) Ai fini dell'erogazione degli importi si utilizza il criterio secondo il quale la quota di risultato più alta non può essere superiore al doppio di quella più bassa, riparametrando pertanto tutte le quote all'interno di questo intervallo.
- 7) Nel caso in cui non si raggiungano i requisiti minimi per accedere alla retribuzione di risultato, l'importo non erogabile, costituisce economia che va ad incrementare il fondo dei dirigenti per la retribuzione di risultato dell'anno successivo, nei limiti previsti dalla legge.
- 8) Con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane viene liquidata a ciascun dirigente la quota di retribuzione di risultato spettante.



COMUNE DI CERVIA
Art. 5

UTILIZZO DELLA VALUTAZIONE PER LA CONFERMA DEGLI INCARICHI

- 1) Il punteggio ottenuto viene inoltre utilizzato per la conferma, la modifica, la revoca senza l'attribuzione di nuovi incarichi o il recesso dal contratto di lavoro da parte dell'Amministrazione, nei modi e nei tempi indicati dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e dal comma successivo.
- 2) Nel caso di cui la valutazione non raggiunga i requisiti minimi di cui all'art. 4 comma 5 (realizzazione di almeno l'80% degli obiettivi assegnati e valutazione di almeno 68 / 100imi nel comportamento manageriale) il Direttore Generale, sentito l'OIV, propone al Sindaco i necessari provvedimenti. Nei casi giudicati dal Sindaco più gravi l'Amministrazione potrà recedere dal contratto di lavoro.

ART. 6

APPLICAZIONE AI DIRIGENTI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO

- 1) La presente disciplina si applica anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato in quanto compatibile.
- 2) Il trattamento economico del dirigente a tempo determinato può essere integrato da un'indennità ad personam stabilita in relazione al valore professionale del candidato, alla temporaneità dell'incarico, nei modi e nei tempi indicati dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

ART. 7

NORME TRANSITORIE

- 1) La presente disciplina si applica a decorrere dal 1° Gennaio 2012;
- 2) A seguito dell'approvazione del D. Lgs. 01/08/11 n. 141 "Modifiche ed integrazioni al D. Lgs. 27/10/2009 n. 150...", considerato che all'art. 6 comma 1 viene indicato che *la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli art. 19 e 31 del D. Lgs. 150/2009 si applica a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella del quadriennio 2006-2009*, nelle more dell'approvazione dei prossimi contratti collettivi nazionali degli enti locali si prescinde dall'applicazione delle fasce e dalla formazione del budget differenziato.

ALLEGATO A) AL SISTEMA

COMUNE DI CERVIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

ANNO _____

STRUTTURA:

1
STRATEGICITA' DELLE POLITICHE PRESIDATE RISPETTO AL PROGRAMMA DEL SINDACO
Punteggio massimo disponibile = punti 25

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
1.1 Rilevanza delle attività svolte rispetto all'attuazione degli indirizzi di governo	da 1 a 15		
1.2 Peso delle funzioni di competenza della struttura sulle attività complessive dell'ente	da 1 a 10		

2
QUADRO DELLE RESPONSABILITA' E DELLE RELAZIONI GESTITE
Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1 Grado di responsabilità gestionale interna ed	da 1 a 10		



COMUNE DI CERVIA

esterna			
2.2 Complessità delle relazioni gestite	da 1 a 10		

3 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 Competenze specialistiche	da 1 a 5		
3.2 Competenze manageriali	da 1 a 15		

4 GRADO DI COGENZA DEL COMPLESSO DELLE NORME, DEI REGOLAMENTI E DEGLI ATTI ADOTTATI DALL'ENTE CHE VINCOLANO E ORIENTANO LE ATTIVITA' DI COMPETENZA Punteggio massimo disponibile = punti 10

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
4.1 Grado di variabilità del quadro normativo	da 1 a 5		
4.2 Livello di discrezionalità delle scelte	da 1 a 5		

5 ENTITA' DELLE RISORSE FINANZIARIE GESTITE Punteggio massimo disponibile = punti 10

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
5.1 Valore percentuale del budget di entrata e di spesa sul totale dell'entrata e della spesa di bilancio	da 1 a 10		

6 COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA Punteggio massimo disponibile = punti 10

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
6.1 personale gestito (dipendente e non)	da 1 a 5		
6.2 personale direttivo che opera nella struttura o coordinato	da 1 a 5		

7 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE RICHIESTO Punteggio massimo disponibile = punti 5

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
7.1 Necessità di rinnovamento di attività e procedure	da 1 a 5		

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE

_____/100

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

Cervia, _____

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
comune.cervia@legalmail.it
www.comunecervia.it



COMUNE DI CERVIA

ALLEGATO B) AL SISTEMA

COMUNE DI CERVIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI DEI DIRIGENTI

ANNO _____

COGNOME: NOME:

STRUTTURA:

AREA 1

RISULTATI

Punteggio massimo disponibile = punti 100

PARAMETRO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	PER GRADO DI REALIZZAZIONE	NOTE
1.1 ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI Da valutare in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi contenuti nel piano della performance, nel PEG e PDO o in altri strumenti programmatici: "grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a ..." La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dirigente alla performance dell'ente attraverso gli obiettivi assegnati.	0	minore dell'80%	
	82	da 80% a 85% (escluso)	
	88	da 85% a 90% (escluso)	
	94	da 90% a 95% (escluso)	
	100	da 95% a 100%	
PUNTEGGIO AREA 1			_____/100

GIUDIZIO	VALUTAZIONE
Non adeguato	da 0 a 67
Sufficiente	da 68 a 75
Buono	da 76 a 83
Ottimo	da 84 a 91
Eccellente	da 92 a 100

AREA 2

COMPORTAMENTO MANAGERIALE

Punteggio massimo disponibile = punti 100 (massimo punti 20 per parametro)

PARAMETRO PERFORMANCE	PESO % (a)	VALUTAZIONE (b)	PUNTEGGIO FINALE PESATO (a x b)
2.1 Capacità di soluzione di problemi in ambiti organizzativi complessi, per attuare concretamente le strategie prioritarie dell'ente, garantendo il rispetto delle norme di legge, regolamento, contratti collettivi e individuali e dei codici di comportamento.			
2.2 Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici.			

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340

serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

comune.cervia@legalmail.it

www.comunecervia.it



COMUNE DI CERVIA

2.3 Orientamento al cittadino – cliente (e/o al cliente interno) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'ente, garantendo il rispetto delle norme di legge e di regolamento concernenti l'emanazione dei provvedimenti finali e il rispetto dei termini			
2.4 Capacità di programmazione e attuazione degli obiettivi assegnati attraverso il controllo di gestione			
2.5 Leadership, ossia capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale, applicando e facendo applicare le norme di legge e di regolamento in tema di sicurezza sul lavoro e applicando le norme disciplinari laddove previsto dalle norme di legge o di contratto.			
2.6 Capacità di utilizzare adeguatamente gli strumenti ed i processi di valutazione del personale, differenziando le valutazioni, nel rispetto delle norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo nazionale ed integrativo			
2.7 Impegno, puntualità personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato			
2.8 Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi			
2.9 Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla propria responsabilità			
2.10 Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know-how dell'Ente sui temi di propria pertinenza			
PUNTEGGIO AREA 2			___/100
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO (AREA 1 + AREA 2)			___/200

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

OSSERVAZIONI DEL DIRIGENTE

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
comune.cervia@legalmail.it
www.comunecervia.it



COMUNE DI CERVIA

DATA DEL COLLOQUIO E DI CONSEGNA DELLA SCHEDA

FIRMA DEL DIRIGENTE

FIRMA DEL VALUTATORE



COMUNE DI CERVIA

ALLEGATO 4

PESATURA POSIZIONI DIRIGENZIALI APPROVATA CON DELIBERA N. 122 del 28/06/2016

VALUTAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI DAL 01/03/2016		Finanze	Pianificazione e studi	Cultura, Turismo, Servizi al Cittadino	Verde protezione civile e grandi opere	Programmazione e gestione del territorio
PARAMETRO	PUNTEGGIO					
1.1 Rilevanza delle attività svolte rispetto all'attuazione degli indirizzi di governo	da 1 a 15 10	1	12	10	15	
1.2 Peso delle funzioni di competenza della struttura sulle attività complessive dell'ente	da 1 a 10 4	1	10	4	7	
2.1 Complessità delle relazioni	da 1 a 10 9	5	8	5	7	
2.2 Grado di disomogeneità delle attività controllate	da 1 a 10 8	6	9	5	7	
3.1 Competenze specialistiche	da 1 a 5 5	3	5	5	5	
3.2 Competenze manageriali	da 1 a 15 10	6	15	10	14	
4.1 Grado di variabilità del quadro normativo	da 1 a 5 5	3	4	4	4	
4.2 Livello di discrezionalità delle scelte	da 1 a 5 4	3	5	5	5	
5.1 Valore percentuale del budget di entrata e di spesa sul totale dell'entrata e della spesa di bilancio	da 1 a 10 8	1	6	3	10	
6.1 personale gestito (dipendente e non)	da 1 a 5 3	1	5	3	5	
6.2 personale direttivo che opera nella struttura o coordinato	da 1 a 5 3	1	5	2	5	
7.1 Necessità di rinnovamento di attività e procedure	da 1 a 5 3	5	4	4	4	
	72	36	88	60	88	