

Id. 1030215

Al Revisore dei Conti dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna  
LL. SS.

**Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL RIPARTO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA DELLA DIRIGENZA DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA PER L'ANNUALITA' 2021. Richiesta certificazione**

Ai sensi del comma 3 - sexies dell'art. 40 e comma 1 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001, nonché delle indicazioni contenute nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012, si presenta la seguente relazione illustrativa sul riparto del fondo della retribuzione accessoria della dirigenza dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, di cui si chiede la certificazione.

Si rappresenta che come l'ente ha provveduto per la prima volta ai sensi dell'art. 45, comma 4 del ccnl 17/12/2020 a stipulare il contratto decentrato integrativo sulla materia, in quanto il numero dei dirigenti a tempo indeterminato dell'ente nel 2021 è pari a **9 unità**. Ciò premesso si segnala che i criteri di erogazione della suddetta retribuzione accessoria sono riportati nei seguenti regolamenti e accordi sindacali vigenti:

- 1) Delibera della Giunta dell'Unione n. 38 del 20/5/2010 e n. 6 del 24/1/2013, con le quali è stato approvato il Regolamento per l'erogazione dell'indennità di posizione ai dirigenti dell'Unione;
- 2) Delibere della Giunta dell'Unione che approvano il sistema di misurazione e valutazione della performance, comprendenti anche un'apposita regolamentazione per l'erogazione dell'indennità di risultato della dirigenza (Giunta n. N. 74 del 21/7/2011 e s.m.i.);
- 3) Delibera della Giunta n.50 del 3/6/2010 con la quale è stato approvato l'accordo sindacale per l'applicazione dell'art. 17 comma 4 e art. 20 commi 4 e 5 del CCNL del 22/2/2010. Si dà atto che detto accordo entro il 2015 sarà modificato;
- 4) Delibera della Giunta n. 65 del 23/5/2013 con la quale è stato approvato l'accordo sindacale che fissa i criteri di riparto degli incentivi per il recupero dell'evasione dell'ICI;
- 5) delibera n.159 del 25/9/2014 la Giunta dell'Unione ha modificato il Regolamento per l'erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti, stabilendo la seguente procedura per la fissazione dell'indennità di risultato dei dirigenti;
- 6) Delibera della Giunta n. 195 del 19/12/2019 con la quale è stato approvato il regolamento incentivi gestione entrate, art. 1, co. 1091 della Legge 30 dicembre 2018 n. 145 (IMU-TARI) dell'Unione;
- 7) Preintesa del 22/11/2021 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Personale Dirigente;

Preliminarmente si dà 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 riparto del fondo della retribuzione accessoria ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>La Preintesa del Contratto della Dirigenza è stata sottoscritta il 22/11/2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021-203</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica  Componenti  <b>Presidente:</b> Marco Mordenti (Direttore Generale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna)  <b>Componenti:</b>  Paolo Cantagalli (componente in rappresentanza dei Comuni)  Francesca Cavallucci (Dirigente Area Risorse Umane)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):  Firmatarie della Preintesa:  FP CGIL - Daniela Guastavino  CISL FP - Manuela Drudi, Silvia Cecchetti  UIL FPL - Luca Poggiali</p> <p>Firmatarie del contratto: FP CGIL - CISL FP - UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal riparto del fondo della retribuzione accessoria (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021 per il finanziamento della retribuzione di posizione;  b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021 per il finanziamento della retribuzione di risultato.</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  <b>Sì in data 30/11/2021</b></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  <b>L'organo di controllo non ha mosso alcun rilievo.</b></p>
	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Il Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2021 è stato approvato con delibera della Giunta n. 45 del 15/4/2021</b></p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</p> <p><b>Si. Con delibera di G.U. n. 32 del 25/03/2021 è stato approvato il "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza nell'Unione e nei Comuni della Bassa Romagna (2021-2023)" che comprende il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della illegalità ed il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità per tale triennio</b></p>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Nel sito internet dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</b></p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance in data 15/04/2021 mentre in data 02/02/2021 ha rendicontato i risultati ottenuti dalle strutture e dall'ente.</b></p>

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

Il riparto delle risorse prevedere l'erogazione degli importi indicati nell'**allegato A** ai dirigenti a tempo indeterminato e determinato.

Si riporta inoltre la nuova disciplina di cui all'art.30 del ccnl 17/12/2020 relativa al **“Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato”** definita in sede contrattazione come da preintesa del 22/11/2021 allegata:

**Articolo 2**

**DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

*Ai sensi dell'art.30 del Ccnl 17/12/2020, fermo restando che la retribuzione di risultato viene erogata a seguito di valutazione positiva, al 25% dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione vigente è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite, comunque non inferiore al 20%.*

**Totale fondo complessivo dirigenza: € 304.111,49**

Le previsioni del riparto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applica il Regolamento per la valutazione delle posizioni ed il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvati con le citate deliberazioni della Giunta.

Dall'attuazione del suddetto documento, essendo previsto lo stanziamento di somme per la retribuzione di risultato dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance 2020, ci si attende un incremento della produttività del personale dirigente.

Si resta in attesa della certificazione richiesta dal comma 3-sexies dell'art. 40 del D. Lgs 165/2001 e si porgono distinti saluti.

**IL DIRIGENTE**

Dott.ssa Francesca Cavallucci

*(Documento firmato digitalmente)*

**FONDO DIRIGENZA 2021 Unione  
Utilizzo Fondo CCNL 17/12/2020**

<i>Indennità di posizione</i>	<b>205.459,60 €</b>
<i>Indennità di risultato</i>	<b>85.900,46 €</b>

*Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge da erogare in aggiunta alla retribuzione di risultato (art.60 CCNL 17/12/2020 onnicomprensività del trattamento economico) - Incentivi IMU - TARI - ICI*

*Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art.30 CCNL 17/12/2020)*

**TOTALE UTILIZZO FONDO**

**304.111,49 €**

<i>L'art. 57 co. 3 prevede che alla retribuzione di risultato sia destinato non meno del 15% delle risorse complessive e quindi per almeno</i>	<b>44.624,37 €</b>
<i>Percentuale delle risorse del fondo assegnate ad indennità di risultato</i>	<b>30,94%</b>

**ALLEGATO A**

***DIRIGENTI - Riparto fondo***

<b>DIRIGENTE INCARICATO</b>	<b>STRUTTURA</b>	<i>Indennità di Posizione</i>	<i>Mesi</i>	<i>Retribuzione Risultato teorica</i>	<i>Altri compensi art.60 CCNL</i>	<b>Totale teorico</b>
CARAVITA ALESSANDRO	AREA SERVIZI FINANZIARI	29.274,92 €	12	10.966,02 €	0,00 €	40.240,94 €
CARBONI NADIA	SETTORE GOVERNANCE E COMUNICAZIONE, SVILUPPO E CONTROLLO STRATEGICO	14.391,01 €	12	7.676,20 €	0,00 €	22.067,21 €
CAVALLUCCI FRANCESCA	AREA RISORSE UMANE	24.074,12 €	12	10.966,02 €	0,00 €	35.040,14 €
FACONDINI GILBERTO	AREA ECONOMIA E TERRITORIO	24.150,09 €	12	10.966,02 €	0,00 €	35.116,11 €
GOLFIERI CARLA	AREA WELFARE	31.530,06 €	12	10.966,02 €	0,00 €	42.496,08 €
KRANZ SYLVIA	SETTORE PREVENZIONE E RISOLUZIONE PATOLOGIE RAPPORTO DI LAVORO	20.705,40 €	12	7.676,20 €	0,00 €	28.381,60 €
MONDINI MARCO	SETTORE INNOVAZIONE TECNOLOGICA	20.049,78 €	12	7.858,98 €	0,00 €	27.908,76 €
NERI PAOLA	AREA SICUREZZA	22.833,96 €	12	10.966,02 €	0,00 €	33.799,98 €
ZAMMARCHI STEFANIA	SETTORE ENTRATE COMUNALI	18.450,26 €	12	7.858,98 €	6.615,68 €	32.924,92 €
<b>TOTALE</b>		<b>205.459,60 €</b>		<b>85.900,46 €</b>	<b>6.615,68 €</b>	<b>297.975,74 €</b>

## **REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE AI DIRIGENTI DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE**

DELIBERE DELLA GIUNTA N. 38 DEL 20/5/2010 E N. 6 DEL 24/1/2013

...

### **ART. 1**

#### **Criteri per l'attribuzione dell'indennità di posizione**

1. Alla graduazione della rilevanza delle posizioni dirigenziali provvede la Giunta su proposta del Nucleo di Valutazione. Per la pesatura si utilizzeranno i criteri indicati nella scheda allegato A al presente atto.
2. La valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma individuata dalla Giunta tra quelle avente rilevanza dirigenziale è formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegato A. Tale valutazione resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possono variare qualcuno dei parametri indicati.
3. Per la individuazione degli importi delle indennità di funzione 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 dei fondi. A 100 punti corrisponde il massimo contrattuale. Non possono avversi posizioni dirigenziali inferiori al minimo contrattuale, qualora dalla suddivisione del fondo questo accada, alle posizioni interessate va comunque garantito il suddetto importo minimo.
4. La graduatoria delle posizioni dirigenziali è unica e comprende sia le posizioni a tempo indeterminato che determinato.
5. L'indennità di posizione si eroga mensilmente per tredici mensilità.

### **ART. 2**

#### **Applicazione del regolamento ai dirigenti assunti a tempo determinato**

1. Il presente regolamento si applica anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato.

...

ALLEGATO AL REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE AI DIRIGENTI DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE

## UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

ANNO \_\_\_\_\_

STRUTTURA: .....

1

#### STRATEGICITA' DELLE POLITICHE PRESIDIATE RISPETTO AL PROGRAMMA DEL PRESIDENTE

Punteggio massimo disponibile = punti 20

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

2

#### QUADRO DELLE RELAZIONI GESTITE

Punteggio massimo disponibile = punti 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
2.1 Complessità delle relazioni	da 1 a 10		
2.2 Grado di disomogeneità delle attività controllate	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 sul totale della spesa corrente	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 10**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
7.1 Necessità di rinnovamento di attività e procedure Da valutare in riferimento all'apporto rispetto alla razionalizzazione di processi con conseguente riduzione di costi, persone, servizi. <sup>1</sup>	da 1 a 10		

**PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE**

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

Lugo, \_\_\_\_\_

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Il parametro viene valutato annualmente con riferimento al consuntivo degli interventi di razionalizzazione effettuati nell'anno precedente.

## **Sistema di misurazione e valutazione della performance dei comuni della Bassa Romagna e dell'Unione**

(Approvato con deliber di G.U. n.74 del 21/7/2011, modificato con delibere della Giunta n. 85 del 21/06/2012, n. 6 del 24/01/2013, n. 215 del 19/12/2013, n. 80 del 24.4.2014, n.159 del 25.09.2014, n.212 del 12.11.2015, n.153 del 21.07.2016 e n. G.U. n.142 del 22/10/2020)

### **10.2 Regolamento per la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti del Comune di Lugo e dell'Unione dei comuni della Bassa Romagna**

#### **ART. 1**

##### **Determinazione fondi per le indennità di posizione e della retribuzione di risultato**

1. La Giunta dell'Unione, sentito il Segretario Generale del Comune di Lugo (per i dirigenti di quell'ente), su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione (OIV/NdV), nel rispetto dei criteri fissati dal CCNL, dal contratto decentrato integrativo e nei singoli contratti individuali di lavoro, individua le posizioni dirigenziali e fissa annualmente gli importi attribuibili alle posizioni secondo il sistema di pesatura approvato con il presente atto.

2. La Giunta istituisce nel bilancio di ciascun ente due distinti fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato spettante ai dirigenti assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Il fondo di ciascun ente per i dirigenti a tempo determinato è costituito tenendo conto di quanto stabilito dai singoli contratti individuali di lavoro, in particolare nel caso siano presenti dirigenti con contratto di lavoro di diritto privato.

3. Il fondo di ciascun ente per i dirigenti a tempo indeterminato è ripartito in rapporto al peso delle strutture dirigenziali sulle quali è assegnato un incarico. Quello per i dirigenti a tempo determinato, comprendente sia incaricati con contratto di diritto pubblico, sia incaricati con contratto di diritto privato è ripartito, per i primi, in proporzione alla pesatura della struttura diretta e all'eventuale indennità aggiuntiva fissata dalla Giunta, mentre per i secondi, tenuto conto di quanto fissato nel contratto individuale di lavoro.

#### **ART. 2**

##### **Verifica dei risultati di gestione**

1. A questo fine si utilizza il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

#### **ART. 3**

##### **Procedura per la valutazione della performance individuale e l'attribuzione dell'indennità di risultato**

1. Per ciascun ente la Giunta stabilisce ogni anno a preventivo l'importo della retribuzione di risultato da assegnare a ciascun dirigente nel limite massimo di € 15.000,00 per i dirigenti di Area e di € 10.000,00 per gli altri dirigenti. A detti importi si aggiungono le somme derivanti dall'applicazione del successivo comma 7, le economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e gli incentivi previsti da norme di legge. L'entità della retribuzione di risultato di ciascun dirigente tiene conto della rilevanza per l'Ente degli obiettivi individuati nel piano della performance dell'anno.

2. I due fondi destinati all'incentivazione di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato sono costituiti preventivo con i valori a fissati dalla Giunta ai sensi del comma 1.

3. L'assegnazione dei punteggi nella scheda avviene nel rispetto della seguente procedura:

- 8) L'OIV/NdV, vista la proposta di scheda redatta dai dirigenti di area per quelli di settore e del Direttore Generale/Segretario Generale per quelli di Area, compila per ciascun dirigente, a titolo di proposta, la scheda di valutazione allegata;

- 9) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse ai dirigenti interessati, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
- 10) I dirigenti possono inviare controdeduzioni scritte, oppure chiedere di essere ascoltati dal Presidente/Sindaco e dal Presidente dell'OIV/NdV;
- 11) il Presidente/Sindaco con proprio decreto, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione dell'OIV/NdV e delle eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dai dirigenti e assegna in via definitiva a ciascun dirigente il punteggio finale per l'anno di riferimento.

4. L'importo dell'indennità viene percentualizzato in relazione all'effettiva presenza. Non si detraggono le assenze per ferie e recuperi di ore fatte in più.

5. A consuntivo ciascun importo viene rideterminato a seconda della valutazione formulata dall'OIV/NdV ed approvata dal Presidente/Sindaco, dopo le eventuali osservazioni o controdeduzioni dei dirigenti interessati. L'importo è rideterminato come segue. Il punteggio va da 0 a 100. Per valutazioni inferiori a 20 punti non si eroga la retribuzione di risultato; da 20 a 40 si eroga il 40% della retribuzione, da > 40 a 60 punti si eroga il 60% della retribuzione; da > 60 a 80 punti si eroga l'80% dell'indennità; da > 80 punti si eroga il 100% della retribuzione.

**Modificato dal CCDI 2021 art. 6**

~~6. Le economiche realizzate che danno titolo all'erogazione di un'indennità inferiore a quella massima, vengono raccolte in un unico budget che è ridistribuito ai dirigenti proporzionalmente al voto ottenuto, rapportato all'effettiva presenza contrattualmente dovuta.~~

~~6-bis. Quando in un ente il numero dei dirigenti non supera l'unità, le economiche realizzate a seguito della valutazione non collocata nella prima fascia o per eventuali assenze costituiscono economiche di bilancio.~~

6. All'importo risultante dalla sommatoria degli importi calcolati secondo quanto indicato al comma 5, si aggiungono le eventuali somme risultanti dall'applicazione dell'art. 60, commi 2 e 3 del CCNL della dirigenza del 17/12/2020.

7. sulla base di quanto previsto dall'art. 57, comma 3 del ccnl 17/12/2020 eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

## ART. 4

### Disposizioni applicabili ai dirigenti comandati all'ente

La valutazione dei dirigenti comandati presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque fino al 50% sarà fatta dall'OIV/NdV dell'ente di appartenenza. Tuttavia l' OIV/NdV dell'ente da cui dipende prima di fare la valutazione dovrà acquisire il parere del Direttore Generale/Segretario Generale dell'ente presso il quale il dirigente presta la parte residua del tempo di lavoro.

Per i dirigenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dall'OIV/NdV dell'ente utilizzatore, acquisendo il parere del Direttore Generale/Segretario Generale dell'ente da cui dipende il dirigente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

Tuttavia, poiché le risorse per retribuire i dirigenti sono nel fondo dell'ente da cui dipendono, le procedure ed i tempi da osservarsi per i pagamenti saranno quelle dell'ente nel cui organico è inserito il dirigente.

I ricorsi contro la valutazione vanno indirizzati al Sindaco/Presidente dell'ente dove il dirigente presta la maggior parte del servizio.

**ART. 5**  
**Comitato dei Garanti**

1. Ai sensi dell'art.15 del CCNL del 23.12.1999 ed art. 14 del CCNL del 22.2.2006 del contratto della Dirigenza, ribadendo il principio è costituito il Comitato dei Garanti, composto da un rappresentante ed un supplente (eletti a maggioranza di voti dall'assemblea dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Lugo e dell'Unione, e comunicati all'Unione e alle OO. SS. dalla RSA della dirigenza dei due enti), da un esperto in organizzazione del lavoro pubblico e da un magistrato della Corte dei Conti, con funzioni di presidente, designato dal Presidente della sezione regionale della suddetta magistratura contabile. In mancanza della suddetta designazione i due membri del Comitato designano concordemente un presidente esperto nel controllo di gestione.
2. Il Comitato resta in carica fino alla scadenza del mandato del Presidente.
3. Il Comitato dei Garanti, ricevuto lo schema di provvedimento negativo, ascolta, se richiesto, il dirigente interessato ed esprime il parere entro quarantacinque giorni. Decorso inutilmente detto termine il Presidente prescinde da tale parere. Il Comitato può subordinare il parere favorevole ad una modifica dello schema di provvedimento.
4. Ai membri del Comitato dei Garanti non spetta alcun compenso.
5. La segreteria del Comitato è curata dal Settore Associato Interprovinciale per la Prevenzione e Risoluzione delle Patologie del Rapporto di Lavoro.

**ART. 6**  
**Applicazione ai dirigenti a tempo determinato**

1. Il presente regolamento si applica anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato.

**ALLEGATO ALL'ART. 3**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI**

	Parametri	n. parametri	punteggio massimo per parametro	punti disponibili
<b>Risultati</b>	Attuazione degli obiettivi assegnati (risultati)			40
<b>Comportamento Manageriale</b>	Parametri strategici	3	15	33
	Parametri rilevanti	2	10	27
		subtotale comportamento manageriale		60
		Totale massimo raggiungibile		100
<b>Risultati gestionali</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	max 40 punti	
1.1 Attuazione degli obiettivi assegnati. La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza (valutazione minima 60%) ed a quelli individuali.	Per risultati superiori al 40% il punteggio si riproporziona come segue: 40:100=X:percentuale risultati certificata dal Nucleo di Valutazione	Punteggio risultante dalla proporzione		40
		subtotale Risultati gestionale		40
<b>Parametri strategici</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	max 33 punti	
2.1 <b>Capacità di razionalizzare.</b> Capacità di snellire le attività amministrative e di semplificarle riducendo gli oneri burocratici e i tempi amministrativi a carico dell'utente nonché capacità di modernizzare e migliorare il servizio verso il cittadino. (PROBLEM SOLVING )	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 3,75 7,5 11,25 15	x	15
2.2 <b>Governance e comunicazione.</b> Capacità di comunicare e rendere conto del proprio operato, con particolare riferimento al feed back agli amministratori di riferimento in relazione al progetto Governance, ai contenuti del piano anticorruzione e trasparenza e al controllo di gestione. (RELAZIONE CON IL CITTADINO)	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 3,75 7,5 11,25 15	x	15
2.3 <b>Differenziazione.</b> Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori (*)	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 0,75 1,5 2,25 3	x	3
		subtotale parametri strategici		33
<b>Parametri rilevanti</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	max 27 punti	
2.4 <b>Leadership partecipativa.</b> capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezione delle esigenze dei propri collaboratori (+). Capacità di far funzionare la squadra in un'ottica di integrazione tra i SERVIZI E TRA singolo ente e Unione.	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 3,75 7,5 11,25 15	x	15
2.5 <b>Team building.</b> Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere e valorizzare il contributo degli altri	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 3 6 9 12	x	12
		subtotale parametri rilevanti		27
		subtotale Comportamento manageriale		60
Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi decimali			<b>TOTALE</b>	100

<b>PIANO DI SVILUPPO</b>	<b>azioni e strumenti</b>			
<b>Area di miglioramento</b>				

**NOTE**

\* Il punteggio del parametro 2.3 è attribuito in relazione alla capacità di differenziare le proposte di valutazione dei collaboratori con lo scarto quadratico medio (SQM).

Il risultato ottenuto è proporzionato al peso del medesimo fattore per il livello. Se SQM maggiore/uguale a 10 la valutazione è pari a 5, per valori inferiori a 10 la valutazione è riproporzionata di conseguenza. Si applica la seguente proporzione: 10 (scarto massimo valutabile):5=Scarto effettivo:X. Qualora il Dirigente non valuti collaboratori o proponga la valutazione, anche solo per un parere, o ne valuti o proponga la valutazione di un solo collaboratore il punteggio relativo al parametro "Differenziazione" viene ridistribuito in parti uguali tra gli altri 2 parametri strategici. Nel caso il Dirigente debba valutare un numero di collaboratori inferiore a 5, il suo scarto viene aumentato come segue: con 2 collaboratori +0,9, con 3 +0,6 con 4 +0,3.

+ Nell'assegnazione del punteggio a questo fattore il Nucleo di Valutazione terrà conto dell'esito delle indagini sul benessere organizzativo previste dall'art. 14 del D. Lgs 150/2009

## **ACCORDO SINDACALE SUI CRITERI DI EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE E DELL'ELUSIONE DELL'ICI**

APPROVATO CON DELIBERA DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 65 DEL 23/5/2013

...

- 1) La percentuale delle somme riscosse ai sensi del Regolamento Comunale sull'I.C.I. da destinare al finanziamento del fondo per l'erogazione degli incentivi è pari al 2% annuo ed è comprensivo di tutti gli oneri, compresi quelli a carico dell'ente e dell'IRAP;
- 2) L'importo sul quale calcolare la suddetta percentuale è individuato dal Dirigente del Settore Entrate Comunali dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, tenuto conto dell'entità delle somme effettivamente riscosse e non contestate in tutti gli enti;
- 3) La somma così definita è suddivisa in due parti:
  - la prima, pari al 30%, è destinata a tutti i componenti del Settore Entrate Comunali dell'Unione (escluso il dirigente e il personale incaricato di posizione organizzativa) in quanto con il loro lavoro consentono agli addetti agli accertamenti di occuparsi a tempo pieno della materia, e sarà suddivisa in relazione al tempo di presenza in servizio ed alla categoria di appartenenza;
  - la seconda, pari al 70%, è destinata al personale che ha svolto l'attività di accertamento, compresi il dirigente e gli incaricati di posizione organizzativa) in relazione al grado di partecipazione alla suddetta attività, definito a consuntivo dal dirigente del Settore Entrate Comunali dell'Unione in un'apposita relazione, approvata dal Comitato di Direzione dell'Unione;
- 4) Alla liquidazione stessa provvederà il Servizio Sviluppo del Personale nel rispetto delle norme di legge;
- 5) La decorrenza di applicazione di questo istituto incentivante è fissata dall'1/1/2013 e si concluderà quando non potrà più essere applicata, pertanto alla liquidazione degli incentivi si provvederà annualmente alla fine di ogni gestione, ovvero nei primi mesi dell'anno successivo;
- 6) L'istituto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, qualora effettui prestazioni pari o superiori a quattro mesi. Nel caso di prestazioni svolte a cavallo di due anni complessivamente pari o superiori a quattro mesi, si considera il periodo più lungo riferito ad uno dei due anni;
- 7) Gli importi annui destinati alla liquidazione, sono decurtati proporzionalmente in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi concordati con le singole amministrazioni.

...

## **PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PERSONALE DIRIGENTE**

Il giorno 22 del mese di novembre dell'anno 2021, a seguito dell'incontro per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dirigente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, le parti negoziali composte da:

**La Delegazione Trattante di Parte Pubblica dell'Unione** composta da:

Presidente: Marco Mordenti (Direttore Generale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna)

Componenti:

Paolo Cantagalli (componente in rappresentanza dei Comuni)  
Francesca Cavallucci (Dirigente Area Risorse Umane)

### **E**

**La delegazione trattante di parte sindacale** composta da:

1. Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

FP CGIL - Daniela Guastavino

CISL FP - Manuela Drudi

CISL FP - Silvia Cecchetti

UIL FPL - Luca Poggiali

PER LE RSA Dirigenza

UNIONE BASSA ROMAGNA (non costituita)

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: **f.to** Marco Mordenti (Direttore Generale dell'UBR)

**La delegazione trattante di parte sindacale** composta da:

2. Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

**f.to** FP CGIL - Daniela Guastavino

**f.to** CISL FP - Manuela Drudi

**f.to** CISL FP - Silvia Cecchetti

**f.to** UIL FPL - Luca Poggiali

PER LE RSA Dirigenza

UNIONE BASSA ROMAGNA (non costituita)

## SOTTOSCRIVONO

l'allegato **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza** concernente la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate per il personale dirigente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per il triennio **2021-2023**.

**Articolo 1**  
**AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ed ha validità triennale dal 2021-al 2023.

**Articolo 2**  
**DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Ai sensi dell'art.30 del Ccnl 17/12/2020, fermo restando che la retribuzione di risultato viene erogata a seguito di valutazione positiva, al **25% dei dirigenti** che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione vigente è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite, comunque non inferiore al 20%.

**Articolo 3**  
**CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA**

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consente di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente pari al **50%** di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 e all'art. 90. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 45, comma 1, lett. g) e dell'art. 66, comma 1, lett. g), sono individuati i criteri per la determinazione della percentuale di cui al comma 2, nonché le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

**Articolo 4**  
**DEFINIZIONE RISORSE DECENTRATE**

Le parti danno atto che le risorse decentrate anno 2021 sono definite come da prospetto allegato sotto la lettera A) al presente contratto collettivo decentrato integrativo.

**Articolo 5**  
**CRITERI PESATURA POSIZIONE**

Le parti prendono atto che vengono confermati i criteri di cui al Regolamento approvato con delibera di G.U. n.159 del 25/09/2014.

**Articolo6**  
**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Le parti prendono atto che vengono confermati i criteri di cui al sistema di misurazione della performance approvato con delibera di G.U. n. 74 del 21/07/2011 e successivamente modificato con le delibere n. 85 del 21/06/2012, n. 6 del 24/01/2013, n. 215 del 19/12/2013, n. 80 del 24.4.2014, n.159 del 25.09.2014, n.212 del 12.11.2015, n.153 del 21.07.2016 e n. 142 del 22.10.2020, precisando all'art.3 comma 7, di seguito riportato che sulla base di quanto previsto dall'art. 57, comma 3 del ccnl 17/12/2020 eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

**Articolo7**  
**NORMA FINALE**

Le parti si riservano di monitorare annualmente l'andamento dei criteri contrattati valutando l'inserimento di eventuali correttivi.

# **FONDO DIRIGENZA 2021 - Unione**

## **Costituzione fondo Art. 57 CCNL 17/12/2020**

### **A) FISSO entro il Limite**

- comma 2 lett. a) unico importo destinato nel 2020 a retribuzione di posizione e di risultato 278.936,72 €

<b>Total</b>	278.936,72 €
--------------	--------------

### **B) FISSO fuori Limite**

- comma 2 lett. a) incrementi di cui all'art.56 ccnl (1,53% monte salari 2015): finanzia l'aumento annuo lordo di €. 409,50 per ciascuna posizione dirigenziale (art. 54, co.4 e 5) e per la parte residua la retribuzione di risultato 10.409,00 €

<b>Total</b>	10.409,00 €
--------------	-------------

### **C) VARIABILE entro il Limite**

- 0,00 €

<b>Total</b>	0,00 €
--------------	--------

### **D) VARIABILE fuori Limite**

- comma 2 lett. b) risorse previste da disposizioni di legge art.43, Legge n.449/97 (somme conto terzi: attività dirigenti Gest.ass.Pers e Informatica Russi) 4.075,28 €

- comma 2 lett. b) risorse previste da disposizioni di legge ex art. 16 D.L. 98/2011 (Piani di Razionalizzazione) 4.074,81 €

- comma 2 lett. d) somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione (art.60 ccnl): art.1, co.1091 della Legge n.145/2018 IMU/TARI + recupero evasione ICI 6.615,68 €

<b>Total</b>	14.765,77 €
--------------	-------------

<b>Total Fondo</b>	<b>304.111,49 €</b>
--------------------	---------------------

**FUORI LIMITE** B + D 25.174,77 €

**LIMITE** A + C 278.936,72 €

**LIMITE 2016 (risorse fisse anno 2016)** 309.287,95 €

**DIFFERENZA tra fondo entro i limiti e limite 2016** -30.351,23 €

<b>FONDO</b>	<b>304.111,49 €</b>
--------------	---------------------

## ***FONDO DIRIGENZA 2021 Unione Utilizzo Fondo CCNL 17/12/2020***

<i>Indennità di posizione</i>	<b>205.459,60 €</b>
<i>Indennità di risultato</i>	<b>85.900,46 €</b>

<i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge da erogare in aggiunta alla retribuzione di risultato (art.60 CCNL 17/12/2020 onnicomprensività del trattamento economico) - Incentivi IMU - TARI - ICI</i>	<b>6.615,68 €</b>
--	-------------------

<i>Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art.30 CCNL 17/12/2020)</i>	<b>6.135,75 €</b>
--	-------------------

**TOTALE UTILIZZO FONDO**

**304.111,49 €**

*L'art. 57 co. 3 prevede che alla retribuzione di risultato sia destinato  
non meno del 15% delle risorse complessive e quindi per almeno* **44.624,37 €**

*Percentuale delle risorse del fondo assegnate ad indennità di risultato* **30,94%**

**Verbale nr. 21 del 30/11/2021**

**1) CONTROLLO COMPATIBILITA' COSTI CONI VINCOLI DI BILANCIO E DELLE NORME DI LEGGE DELLA COSTITUZIONE E DEL RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA DELLA DIRIGENZA 2021;**

**2) CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL RIPARTO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA DELLA DIRIGENZA DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA PER L'ANNUALITA' 2021**

Il giorno 25 novembre, il Revisore dei conti Rag. Patrizia Baldo, nominata con deliberazione del Consiglio dell'Unione nr. 33 del 30 settembre 2020, in ottemperanza degli obblighi di cui al D.Lgs 267/2000; ha ricevuto la relazione tecnico-finanziaria illustrativa della compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli di bilancio, e la relazione illustrativa dell'Area Dirigenza sottoscritte in pari data rispettivamente ai protocolli nr. 82705 e 82711

**Premesso:**

- Che ai sensi dell'art 5, comma 3 del CCNL DEL 23/12/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/2/2006 e dell'art. 40 (comma 3 sexies) il Revisore Unico dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è tenuto ad esprimere il parere in merito al controllo della compatibilità dei costi del fondo della retribuzione accessoria della dirigenza;
- Che il Decreto legislativo 75/2017 prevede all'art. 23 co.2 che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016
- Che l'art. 40 bis del D.LGS nr. 165/2001 prevede che sia presentata una relazione tecnico-finanziaria, redatta ai fini del controllo della compatibilità dei costi della costituzione e del riparto dei fondi per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2020 con i vincoli di bilancio e delle norme di legge e contratto;
- Che ai sensi del comma 3 – sexies dell'art 40 e comma 1 dell'art 40 bis del d.lgs 165/2001 nonché delle indicazioni contenute nella circolare 19 luglio nr. 25/2012 del MEF, deve essere presentata una relazione illustrativa sul riparto del fondo della retribuzione accessoria della dirigenza dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna di cui si chiede la certificazione;

- Che il parere del Revisore attiene, quindi, alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria), all'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alla corresponsione dei trattamenti accessori ed alla certificazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa predisposte;
- **-Viste**
- La Relazione tecnico finanziaria del 25/11/2021
- La Relazione tecnico illustrativa del 25/11/2021 sul riparto del Fondo della retribuzione accessoria della dirigenza dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'annualità 2021 ai fini del rilascio della certificazione
- **Verificato che**
- L'Unione in data 22/11/2021 ha siglato la Preintesa relativa al contratto decentrato integrativo – personale dirigente ai sensi dell'art 45, comma del CCNL 17/12/2020 essendo dal 2021 il numero dei dirigenti a tempo determinato e indeterminato pari a 9 unità ;
- Esprime il sotto elencato parere **(punto primo dell'o.d.g)** in merito al controllo della compatibilità dei costi del suddetto fondo della retribuzione accessoria della dirigenza:
  - Il Fondo per l'annualità 2021 è compatibile con i vincoli di bilancio e quella derivante dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e trovano disponibilità negli appositi capitoli di spesa del bilancio anno 2021;
  - Il rispetto del limite di spesa come previsto dall'art. 23 comma 2 del D.lgs 75/2017,
  - Che la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, risulta redatta in conformità alla circolare 19 luglio 2012 nr. 25 del MEF, comprensibile, verificabile ed esaustiva;
  - Che la retribuzione di risultato non è inferiore al 15% del Fondo complessivo ( così come previsto dall'art. 28 co.1 del CCNL 23/12/1999);
  - Che il “fondo delle risorse decentrate” per l'annualità 2021 del personale appartenente all'Area della Dirigenza è compatibile con i vincoli di bilancio e quella derivante dall'applicazione delle norme di legge nonché con le previsioni contenuto nell'ultimo CCNL approvato per l'area della dirigenza, tuttavia, per i rilievi suesposti si prende atto della sua costituzione, salve le sue successive note di aggiornamento all'esito dell'approvazione del DPCM di cui all'art 23 comma 4, del D.lgs 75/2017 e la sua definitiva quantificazione delle poste di alimentazione determinabili, a consuntivo e previa certificazione degli organi competenti;

Si certifica inoltre la relazione tecnico finanziaria di presentazione del fondo.

Il Revisore Unico sottoscritto, **sul secondo punto all'ordine del giorno**, ai sensi degli artt. 40 ( comma 3- sexies9 e 40 bis (comma 19 del D.Lgs 165/2001, certifica la relazione illustrativa di cui al protocollo 82711

del 25/11/2021 relativa al riparto del fondo, dando atto che è rispettoso delle norme di legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dirigente.

Bologna li 30/11/2021

Il Revisore Unico

Rag. Patrizia Baldo

(firma digitale)