

Prot. 68268

Lugo, 29/11/2018

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' 2018. 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 per lo scorso anno l'ente non ha provveduto a stipulare il contratto decentrato integrativo sulla materia, in quanto il numero dei dirigenti a tempo indeterminato dell'ente nel 2018 è pari ad una sola unità; pertanto l'ente, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 23/12/1999 della dirigenza dell'Area II non vi è tenuto. 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.

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 costituzione ed il riparto del fondo della dirigenza 2018 non sono stati oggetto di accordo sindacale, ma sono stati disposti in attuazione del CCNL e di accordi di anni precedenti che si allegano.</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2018</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica _____ Componenti _____ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Firmatarie della preintesa: _____ Firmatarie del contratto: _____

Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal riparto del fondo della retribuzione accessoria (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018 per il finanziamento della retribuzione di posizione; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018 per il finanziamento della retribuzione di risultato.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 06/12/2018.</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>L'organo di controllo non ha mosso alcun rilievo.</b>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Il Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2018 è stato approvato con delibera della Giunta n.37 del 15/03/2018.</b>
		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? <b>Sì. Con delibera di G.U. n. 7 del 25/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2018-2020) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Nel sito internet dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</b>  La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance in data 24/04/2018 mentre in data 29/01/2018 ha rendicontato i risultati ottenuti dalle strutture e dall'ente.</b>
Eventuali osservazioni =====		

**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 prevede l'erogazione dei seguenti importi ai sottoelencati dirigenti a tempo indeterminato:

- Fondo per l'indennità di posizione: **€ 18.041,15** (per Dirigente Settore Entrate);
- Fondo per l'indennità di risultato: **€ 7.283,06** (di cui € 5.600,00 per Zammarchi, Dirigente del Settore Entrate, € 113,42 per compensi per incentivi recupero ICI 2017, € 1.105,38 per economie da piani di razionalizzazione utilizzabili (Settore Entrate Comunali) ed infine € 464,26 da erogare al Dott. Suzzi ai sensi dell'art. 20 del CCNL 22/2/2010 per attività svolte per altri enti nel 2016 ed incassate nel 2017, tenuto conto della pesatura degli obiettivi assegnati nel 2018 proposta alla Giunta dal Sindaco referente per il personale.
- Totale: **€ 25.324,21.**

Il riparto delle risorse prevede l'erogazione dei seguenti importi ai sottoelencati dirigenti a tempo determinato:

- Fondo per l'indennità di posizione: € 180.972,77** (di cui € 45.102,87 per Garelli - art. 110, comma 1, € 31.120,98 per Golfieri - art. 110, comma 1, € 20.747,32 per Neri – art. 110, comma 1, € 20.296,29 per Kranz – art. 110, comma 2, € 19.394,23 per Mondini – art. 110, comma 2, € 11.726,75 per Cavallucci - art. 110, comma 2, € 13.981,89 per Carboni art.110, co.2, € 18.602,44 per Facondini- art. 110, co.2 per 11 mesi) ;

- **Fondo per l'indennità di risultato: € 71.310,59** (di cui € 14.500,00 per Garelli, € 9.760,00 per Golfieri, € . € 9.040,00 per Neri, € 7.200,00 per Mondini, € 7.200,00 per Kranz, € 9.561,01 per Cavallucci comprensivi di € 2.361,01 relativo a somme conto terzi (assegnazione al 25% al NCI Del. Giunta n.176/2018 - accordo prot. 64328 del 09.11.18) ai sensi art.20 del contratto della dirigenza, € 7.200,00 per Carboni, € 6.509,00 per Facondi (11 mesi) tenuto conto della pesatura degli obiettivi assegnati nel 2018 proposta alla Giunta dal Sindaco referente per il personale;
- Totale: **€ 252.283,36.**

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 2018, 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  
*f.to* (Dott.ssa Francesca Cavallucci)

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

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

...

### **ART. 2**

#### **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 aversi posizioni dirigenziali inferiori al minimo contrattuale, qualora dalla suddivisione del fondo questo accada, alle posizioni interessate va comunque garantito il suddetto importo minimo.
1. La graduatoria delle posizioni dirigenziali è unica e comprende sia le posizioni a tempo indeterminato che determinato.
  2. L'indennità di posizione si eroga mensilmente per tredici mensilità.

...

**UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA**

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

ANNO \_\_\_\_\_

STRUTTURA: .....

**1****STRATEGICITA' DELLE POLITICHE PRESIDATE 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**

DELIBERA DELLA GIUNTA N. 74 DEL 21/7/2011 E S.M.I.

### **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 (OIV), 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:
  - a) L'OIV, 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;
  - b) le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse ai dirigenti interessati, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni;
  - c) I dirigenti possono inviare controdeduzioni scritte, oppure chiedere di essere ascoltati dal Presidente/Sindaco e dal Presidente dell'OIV;
  - d) il Presidente/Sindaco con proprio decreto, sentita informalmente la Giunta, prende atto delle proposte di valutazione dell'OIV 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 a qualsiasi titolo per un totale di 156 ore annue, pari a 26 giorni di sei ore ciascuno. Non si detraggono inoltre 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 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.

6. Le economie 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.

7. All'importo risultante dalla sommatoria degli importi calcolati secondo quanto indicato al comma 5, si aggiungono le eventuali somme risultanti dall'applicazione dell'art. 20, commi 4 e 5 del CCNL della dirigenza del 22/2/2010.

#### **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 dell'ente di appartenenza. Tuttavia l'OIV 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 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 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 Servizio Disciplinare e Contenzioso del Lavoro.

#### **ART. 5**

##### **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 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)			<b>45</b>
<b>Comportamento Manageriale</b>	Parametri strategici	3	15	35
	Parametri rilevanti	2	10	20
subtotale comportamento manageriale				<b>55</b>
<b>Totale massimo raggiungibile</b>				<b>100</b>
<b>Risultati gestionali</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<i>max 30 punti</i>	
<b>1.1 Attuazione degli obiettivi assegnati.</b> Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PDO del PEG: grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a ... La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	40%<  Per risultati superiori al 40% il punteggio si riproporziona come segue: $45:100 = X$ : percentuale risultati certificata dal Nucleo di Valutazione	<b>0</b>  <b>Punteggio risultante dalla proporzione</b>		
<b>subtotale Risultati gestionali</b>				<b>45</b>
<b>Parametri strategici</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<i>max 60 punti</i>	
<b>2.1 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.	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>3,75</b>		
	discreto	<b>7,5</b>		
	buono	<b>11,25</b>		
	ottimo	<b>15</b>	<b>x</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Governance e comunicazione.</b> Capacità di comunicare e rendere conto del proprio operato.	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>3,75</b>		
	discreto	<b>7,5</b>		
	buono	<b>11,25</b>		
	ottimo	<b>15</b>	<b>x</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Differenziazione.</b> Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori (*)	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>1,25</b>		
	discreto	<b>2,5</b>		
	buono	<b>3,75</b>		
	ottimo	<b>5</b>	<b>x</b>	<b>5</b>
<b>subtotale parametri strategici</b>				<b>35</b>
<b>Parametri rilevanti</b>	<b>VALUTAZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<i>max 10 punti</i>	
<b>2.4 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 singolo ente e Unione.	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>2,5</b>		
	discreto	<b>5</b>		
	buono	<b>7,5</b>		
	ottimo	<b>10</b>	<b>x</b>	<b>10</b>
	Insufficiente	<b>0</b>		
	Sufficiente	<b>2,5</b>		

2.5 <b>Team building.</b> Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere e valorizzare	discreto	5		
	buono	7,5		
	ottimo	10	x	10
subtotale risultati				45
subtotale Comportamento manageriale				55
Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi decimali		TOTALE		100

<b>PIANO DI SVILUPPO</b>	<b>azioni e strumenti</b>			
<b>Aree 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 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 + 1,5, con 3 +1, con 4 + 0,5.

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

## **ACCORDO SINDACALE SULL'APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA DIRIGENZA 2006 – 2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006 – 2007**

APPROVATO CON DELIBERA DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 50 DEL 3/6/2010

...

### **CRITERI APPLICATIVI DELL'ART. 20, COMMI 4 E 5**

Il quarto comma dell'art.20 del CCNL del 22/2/2010 dispone che le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato. Il quinto comma dello stesso articolo dispone che l'ente definisce i criteri per il riparto di dette somme a favore dei dirigenti ed in particolare di quelli che ne hanno determinato l'incasso da parte dell'ente, previa concertazione sindacale.

Si tratta di somme che vanno ad aggiungersi ad altre che la legge destina in misura piena a singoli dirigenti (incentivi di progettazione e pianificazione e incentivi per il recupero dell'evasione dell'ICI).

Poiché l'istituto è alternativo all'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, per i quali il dirigente percepisce direttamente una remunerazione, le parti concordano che soltanto una parte degli introiti vada al solo dirigente che li ha determinati e precisamente questo importo verrà erogato ad integrazione dell'indennità di risultato dell'anno successivo nella misura del 70% di detti introiti, al lordo degli oneri e dell'IRAP.

La presente disciplina troverà prima applicazione sull'indennità di risultato 2010, con riferimento alle somme introitate dall'ente nel 2009 per attività esterne svolte dai suoi dirigenti.

## **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.

...

## **Verbale 29 del 6 Dicembre 2018**

### **CONTROLLO COMPATIBILITA' COSTI CON I VINCOLI DI BILANCIO E DELLE NORME DI LEGGE DELLA COSTITUZIONE E DEL RIPARTO DEL**

#### **FONDO PER LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA DELLA DIRIGENZA**

Il Revisore Unico sottoscritto, ricevuto in data 29 Novembre 2018 la relazione illustrativa e la relazione tecnico – finanziaria dell'area Dirigenza sottoscritta il pari data illustrativa della compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli di bilancio, rispettivamente ai protocolli 68265 e 68268 del 29/11/2018, in conformità dell'art. 40 co. 3-sexies del D.lgs. 165/2001; ha esaminato il

- **Fondo per la retribuzione accessoria della dirigenza dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'annualità economica 2018.**

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) del D.lgs. 165/2001, il Revisore Unico dei Conti dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

#### ***Rammentando che:***

- Gli Enti pubblici nella deliberazione e nella successiva erogazione sono tenuti a rispettare gli obiettivi del saldo di finanza pubblica. Pertanto, lo sfioramento e/o la violazione costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate, e ciò sia in riferimento all'esercizio precedente che all'esercizio in corso al momento della destinazione delle risorse;
- Gli incentivi economici saranno attribuiti a consuntivo, sulla base della Relazione sulla performance e previa valutazione della performance individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e certificate dal Nucleo di valutazione dell'Ente;

Esprime il sotto elencato parere in merito al controllo della compatibilità dei costi del suddetto fondo della retribuzione accessoria della dirigenza:

- Che il Fondo per l'annualità economica 2018 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 2018;
- Il rispetto del limite di spesa come previsto dell'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 n. 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 economica 2018 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 contenute 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 dei competenti organi;
- Che il "Fondo delle risorse decentrate" per l'annualità 2018 ricomprende economie da piani di razionalizzazioni 2017 per l'ammontare di Euro 10.662,62 disponibili per l'erogazione solo all'esito dell'effettiva economia certificata.

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

Modena, 6 Dicembre 2018

IL REVISORE UNICO  
Rag. Vittorio Beneforti

