

 <p>unione dei comuni della bassa Romagna</p> <p><small>ALFONSINE · BAGNACAVALLLO · BAGNARA DI ROMAGNA · CONSELICE · COTIGNOLA FUSIGNANO · LUGO · MASSA LOMBARDA · SANT'AGATA SUL SANTERNO</small></p>	<p>AREA RISORSE UMANE Corso Matteotti, 52 – 48022 Lugo Tel. 0545 299326 cavalluccif@unione.labassaromagna.it</p>
---	---

Id. 1385075

Al Collegio dei Revisori dei Conti
del Comune di Lugo
LL. SS.

Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL RIPARTO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI LUGO PER L'ANNUALITA' 2024. 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 del Comune di Lugo, di cui si chiede la certificazione.

Si rappresenta che il Comune di Lugo, avendo **un solo dirigente in servizio**, non sarebbe tenuto alla nomina della delegazione datoriale e alla contrattazione, ai sensi dell'art.45, co.4 del CCNL 17/12/2020 *“Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale”*;

Tuttavia, al fine di procedere alla definizione degli istituti previsti dal contratto, è stata attivata la contrattazione integrativa per la dirigenza a livello territoriale di Area ai sensi dell'art.46 del ccnl dirigenza del 17/12/2020 in analogia a quella attivata per il personale dipendente, essendo il Comune di Lugo ente aderente all'Unione dei Comuni della Bassa Romagna;

Ciò premesso si segnala che i criteri di erogazione della suddetta retribuzione accessoria sono riportati nei seguenti regolamenti e accordi sindacali vigenti:

- 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;
- 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. 74 del 21/7/2011 e s.m.i.);
- delibera della Giunta di Lugo n. 120 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;
- 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;
- il protocollo d'intesa, ex art.46 del CCNL 17.12.2020 per la contrattazione collettiva integrativa territoriale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e del Comune di Lugo, siglato dalla delegazione trattante di parte pubblica di Area e dalle OOSS di categoria in data 19/11/2021;
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Personale Dirigente per il triennio normativo 2021-2023 siglato in data 17/12/2021;
- Preintesa del 20/05/2024 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Personale Dirigente annualità 2024;

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

Data di sottoscrizione		La Preintesa del Contratto della Dirigenza è stata sottoscritta il 20/05/2024.
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica di Area Componenti Presidente: Marco Mordenti (Segretario Generale del Comune di Lugo) Componenti: Francesca Cavallucci (Dirigente Area Risorse Umane) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Firmatarie della Preintesa: FP CGIL - Daniela Guastavino CISL FP - Manuela Drudi UIL FPL - Luca Poggiali Firmatarie del contratto: FP CGIL - CISL FP
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal riparto del fondo della retribuzione accessoria (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024 per il finanziamento della retribuzione di posizione; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024 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? Sì in data
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? L'organo di controllo ha / non ha mosso alcun rilievo.
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì. Con delibera di G.C. n. 8 del 25/01/2024 è stato approvato il PIAO dell'Ente, il quale comprende il "Piano della performance del Comune di Lugo per l'anno 2024"
	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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Sì. Con delibera di G.C. n. 8 del 25/01/2024 è stato approvato il PIAO dell'Ente, il quale comprende il "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza nell'Unione e nei Comuni della Bassa Romagna (2024-2026)" al cui interno si trovano il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della illegalità ed il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità per tale triennio
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Nel sito internet del Comune di Lugo alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance in data 20/03/2024 mentre in data 12/02/2024 ha rendicontato i risultati ottenuti dalle strutture e dall'ente.
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 degli importi indicati nell'**allegato A** ai dirigenti a tempo indeterminato e determinato.

Si riporta inoltre la disciplina di cui all'art.30 del ccnl 17/12/2020 relativa al “**Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**” definita in sede contrattazione triennale 2021-2023 e confermata come da preintesa del 31/10/2023 allegata:

DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' 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%.*

Ai sensi del co.7 del suddetto art.30, tale disciplina non è applicabile per il Comune di Lugo nell'anno 2024, in quanto il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

Nella preintesa siglata in data 20/05/2024, e di seguito allegata, all'art 2 è stata definita l'attivazione di politiche di welfare integrativo come segue:

WELFARE INTEGRATIVO

1. In conformità a quanto previsto dall'art.32 CCNL 2016/2018, l'Amministrazione intende concedere benefici rivolti al personale dirigente dell'Unione, attraverso due direttive:

- a) l'attivazione di una polizza rischio “Temporanea Caso Morte - TCM”. La polizza riconoscerà in caso di morte (da ogni causa) della persona assicurata un capitale di euro 50.000 in favore degli eredi legittimi e/o testamentari, tale spesa da sostenere attingendo dal Fondo è indicata nella parte economica Utilizzo parte variabile per un premio annuo complessivo stimato in € 160,00;*
- b) convenzioni gratuite, a seguito di avviso pubblico, aperte a tutti i dipendenti dell'Unione e Comuni aderenti, per implementare percorsi volti a sviluppare consapevolezza relativa alla salute fisica, psicologica, nutrizionale e motivazionale, che il dipendente potrà intraprendere su base volontaria.*

Totale fondo complessivo dirigenza: € 27.544,52

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 2024, 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)

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI LUGO

Il giorno **20 del mese di maggio dell'anno 2024** a seguito dell'incontro per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Lugo, le parti negoziali composte da:

delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Presidente: **f.to** Dott. Marco Mordenti (Segretario Generale del Comune di Lugo)

delegazione trattante di parte sindacale composta da:

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

f.to FP CGIL - Daniela Guastavino

f.to CISL FP - Manuela Drudi

f.to CISL FP - Silvia Cecchetti

UIL FPL - Luca Poggiali -----

PER LA RSA Dirigenza

COMUNE DI LUGO (non costituita)

SOTTOSCRIVONO

l'allegata **ipotesi** del **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area Dirigenza** concernente la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate per il personale dirigente del Comune di Lugo per **l'annualità economica 2024**.

Articolo 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. 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 per l'annualità economica 2024.
2. Per la parte normativa si richiama integralmente il contratto decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Lugo per il triennio 2021-2023 siglato in data 17/12/2021, in attesa della sottoscrizione definitiva del nuovo Contratto Nazionale.

Articolo 2

WELFARE INTEGRATIVO

1. In conformità a quanto previsto dall'art.32 CCNL 2016/2018, l'Amministrazione intende concedere benefici rivolti al personale dirigente del Comune di Lugo, attraverso due direttive:
 - a) l'attivazione di una polizza rischio "Temporanea Caso Morte - TCM". La polizza riconoscerà in caso di morte (da ogni causa) della persona assicurata un capitale di euro 50.000 in favore degli eredi legittimi e/o testamentari, tale spesa da sostenere attingendo dal Fondo è indicata nella parte economica Utilizzo parte variabile per un premio annuo complessivo stimato in € 160,00;
 - b) convenzioni gratuite, a seguito di avviso pubblico, aperte a tutti i dipendenti dell'Unione e Comuni aderenti, per implementare percorsi volti a sviluppare consapevolezza relativa alla salute fisica, psicologica, nutrizionale e motivazionale, che il dipendente potrà intraprendere su base volontaria.

Articolo 3

DEFINIZIONE RISORSE DECENTRATE

1. Le parti danno atto che le risorse decentrate anno 2024 sono definite come da prospetto allegato sotto la lettera A) al presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 4

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Le parti si impegnano a rivedere la presente sezione economica e normativa in caso di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, la cui preintesa è stata sottoscritta in data 11/12/2023.
2. Contestualmente a tale revisione, e comunque entro il termine dell'anno, si procederà alla definizione del contratto decentrato normativo triennale 2024-2026.
3. In seguito all'approvazione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021, le parti economiche e normative saranno adeguate con le decorrenze stabilite nelle nuove disposizioni.

Lugo – Fondo Dirigenza Anno 2024	Allegato A
---	-------------------

Costituzione

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

<i>di cui: entro il limite art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>	
Importo Unico Consolidato 2020 - art. 57 comma 2 lett. a)	25.724,48 €
Aumenti per nuove assunzioni a TI - art. 33 DL 34/2019	- €
Aumenti per legge parte fissa - art. 57 comma 2 lett. b)	- €
Aumenti per scelte organizzative Ente - art. 57 comma 2 lett. e)	- €
TOTALE FISSE entro il Limite	25.724,48 €

<i>di cui: fuori limite art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>	
Aumenti CCNL 2020 - art. 57 comma 2 lett. a) e art. 11 DL 135/2018	1.315,00 €
TOTALE FISSE fuori Limite	1.315,00 €

Risorse variabili

<i>di cui: entro il limite art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>	
Proventi violazioni CdS - art. 208 DLgs 285/1992	- €
Aumenti per legge parte variabile - art. 57 comma 2 lett. b)	- €
Aumenti per scelte organizzative Ente - art. 57 comma 2 lett. e)	- €
TOTALE VARIABILI entro il Limite	- €

<i>di cui: fuori limite art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>	
Conto terzi e Sponsorizzazioni - art. 43 L 449/1997	- €
Piani di razionalizzazione - art. 16 co. 4,5,6 DL 98/2011	301,70 €
Recupero IMU/TARI - art. 1 co. 1091 L 145/2018	- €
Onnicomprensività incarichi aggiuntivi - art. 60 comma 3	- €
Economie anno precedente - art. 57 co. 3 - AFL27 e AFL 37	- €
Funzioni Tecniche - art. 8 co. 5 DL 13/2023 - art. 11 D.Lgs. 50/2016	- €
Ulteriori risorse PNRR - art. 8 co. 3 DL 13/2023	- €
TOTALE VARIABILI fuori Limite	301,70 €

Decurtazioni

Decurtazione Permanente - art. 1 co. 456 L 147/2013	- €
Piani di recupero - art. 40 DLgs 165/2001 e art. 4 DL 16/2014	- €
Decurtazione limite 2016 (25.724,48 €) - art. 23 co. 2 DLgs 75/2017	- €
Totale Decurtazioni	- €

Totale risorse entro il Limite (fissa + variabile)	25.724,48 €
- Decurtazioni	- €
Totale risorse fuori Limite (fissa + variabile)	1.616,70 €
TOTALE Fondo Dirigenza Anno 2024	27.341,18 €

Utilizzo

Retribuzione di Posizione – Area Servizi al Territorio	21.156,43 €
TOTALE Retribuzione di Posizione	21.156,43 €

Importo disponibile per altri istituti	6.184,75 €
---	-------------------

Importo massimo Welfare Integrativo	683,00 €
Importo effettivo Welfare Integrativo	160,00 €

Importo disponibile Retribuzione Risultato (totale)	6.024,75 €
TOTALE Retribuzione di Risultato	6.024,75 €

Totale Utilizzo Fondo	27.341,18 €
------------------------------	--------------------

Percentuale delle risorse del fondo assegnate a retribuzione di risultato 22,04%

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. 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 aversi 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.

...

COMUNI di LUGO

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. ¹	da 1 a 10		

PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE

Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

Lugo, _____

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

¹ 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 – adeguato art. 3, co. 6 e 7 con nuovo CCNL CCDI 22/12/2021)

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:
 - a) 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;

- 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/NdV;
- d) 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.

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 del'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
SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

	Parametri	n. parametri	punteggio massimo per parametro	punti disponibili
Risultati	Attuazione degli obiettivi assegnati (risultati)			40
Comportamento Manageriale	Parametri strategici	3	15	33
	Parametri rilevanti	2	10	27
subtotale comportamento manageriale				60
Totale massimo raggiungibile				100
Risultati gestionali	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO	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
Parametri strategici	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO	max 33 punti	
2.1 Capacità di razionalizzare. 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	0		
	Sufficiente	3,75		
	discreto	7,5		
	buono	11,25		
	ottimo	15	x	15
2.2 Governance e comunicazione. 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	0		
	Sufficiente	3,75		
	discreto	7,5		
	buono	11,25		
	ottimo	15	x	15
2.3 Differenziazione. Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori (*)	Insufficiente	0		
	Sufficiente	0,75		
	discreto	1,5		
	buono	2,25		
	ottimo	3	x	3
subtotale parametri strategici				33
Parametri rilevanti	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO	max 27 punti	
2.4 Leadership partecipativa. 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	0		
	Sufficiente	3,75		
	discreto	7,5		
	buono	11,25		
	ottimo	15	x	15
2.5 Team building. Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere e valorizzare il contributo degli altri	Insufficiente	0		
	Sufficiente	3		
	discreto	6		
	buono	9		
	ottimo	12	x	12
subtotale parametri rilevanti				27
subtotale Comportamento manageriale				60
Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi decimali				
TOTALE				100

PIANO DI SVILUPPO	azioni e strumenti			
Aree di miglioramento				

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: $10 (\text{scarto massimo valutabile}):5=\text{Scarto effettivo}:X$. 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