



COMUNE DI CREMONA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA

In ordine ai criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022

Il giorno 4 novembre 2022 alle ore 10,30, nella sede municipale del Comune di Cremona, si è riunita la delegazione trattante così composta

Delegazione trattante di parte pubblica

Presenti / Assenti

Dott.ssa Gabriella Di Girolamo
Segretario Generale
Presidente Delegazione trattante

presente

Dott. Fabio Scio
Dirigente Settore Risorse Umane
Componente Delegazione trattante

presente

Delegazione Sindacale aziendale

Avv. Lamberto Ghilardi
Rappresentante DIREL

Dott. Ruggiero Di Pace
Rappresentante DIREL-FEDIRETS

E' presente anche l'ass. Maura Ruggeri.

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'area della dirigenza 2018-2020 sottoscritto il 17 dicembre 2020 che disciplina all'art. 45 le materie oggetto di contrattazione integrativa, tra le quali, al comma 1, lett.a), i criteri di riparto del Fondo tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata al risultato.

PREMESSO CHE:

1) con Deliberazione n. 16 del 27/01/2021 (modificata dalle Deliberazioni n. 229 del 30/11/2021, n. 17 del 9/02/2022 e n. 46 del 2/03/2022) la Giunta Comunale ha approvato la ponderazione delle retribuzioni di posizione delle figure dirigenziali.

2) con Deliberazione n. 86 del 14 aprile 2022 la Giunta Comunale ha adottato gli indirizzi in ordine alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e per la contrattazione integrativa area dirigenza anno 2022.

3) con Determinazione Dirigenziale n. 584 del 26 aprile 2022, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate dell'area dirigenza per l'anno 2022 per un totale di **€uro 612.678,00** in attuazione degli articoli 56 e 57 del CCNL 2018/2020 nel rispetto del limite del Fondo dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017.

4) con Determinazione Dirigenziale n. 1761 del 26 ottobre 2022 il fondo di cui al punto precedente è stato rideterminato in **€ 617.178,00**, a fronte dell'inserimento dell'importo (pari ad euro 4.500,00) a titolo di incentivi per il recupero dell'evasione fiscale (risorse previste da disposizioni di legge, art. 57, co.2, lett. B, CCNL 17.12.2020);

Ciò premesso le parti concordano quanto segue:

ART. 1 UTILIZZO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2022 dei dirigenti a tempo determinato e indeterminato compresi dirigenti incaricati ad interim.

La destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2022 (**allegato A**) sono conformi ai contenuti dell'art. 57, comma 3, del CCNL 2018-2020 per cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 57 del medesimo CCNL non inferiore al 15%. Nello specifico si destina:

- ✓ il 76% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di Posizione corrispondente ad euro **471.760,00**
- ✓ il 24% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di risultato corrispondente ad euro **145.418,00**

ART. 2 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1 –La **retribuzione di risultato** è attribuita in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun dirigente correlato alla relativa fascia di appartenenza ed è distribuita tenendo conto di quanto segue:

- dei punteggi di performance ottenuti unitamente alla valutazione in ordine al comportamento manageriale, secondo i criteri applicativi individuati nell'apposita scheda (**allegato B**);
- dell'ammontare della quota destinata a tale voce;
- del numero dei dirigenti cui può essere distribuito.

La fascia più alta della retribuzione di risultato è calcolata dividendo l'importo complessivo da destinare al risultato, decurtato dell'importo destinato a finanziare il premio di cui all'art. 30 del CCNL 2018-2020, per il numero dei dirigenti a cui attribuire il risultato. Le restanti fasce sono correlate a importi che si riducono gradualmente rispetto alla fascia più elevata, secondo lo schema di seguito indicato:

Fascia	Punteggio complessivamente ottenuto	Retribuzione di risultato spettante
---------------	--	--

	dal dirigente nella scheda di misurazione e valutazione performance	
	$0 < X \leq 60$	Nessuna retribuzione
quinta	$60 < X \leq 70$	Importo spettante corrisponde al 70% dell'importo della prima fascia
quarta	$70 < X \leq 80$	Importo spettante corrisponde al 75% dell'importo della prima fascia
terza	$80 < X \leq 90$	Importo spettante corrisponde all'80% dell'importo della prima fascia
seconda	$90 < X \leq 95$	Importo spettante corrisponde al 90% dell'importo della prima fascia
prima	$95 < X \leq 100$	Importo spettante corrisponde a quello della fascia più elevata

2. Eventuali quote di retribuzione di risultato non distribuite correlate a valutazioni **inferiori o uguali a 95 punti** costituiranno economia di bilancio.

3. La retribuzione di risultato è commisurata al periodo di svolgimento dell'incarico affidato, fermo restando il limite di 4 mesi, al di sotto del quale non potrà essere erogata alcuna retribuzione di risultato.

4. Le risorse della retribuzione di posizione relative ad incarichi affidati ad interim ad altro dirigente, al netto delle risorse attribuite a titolo di risultato a favore del medesimo dirigente cui l'interim è stato attribuito, incrementano la quota destinata a finanziare il risultato della dirigenza nell'anno di riferimento.

L'accesso alla premialità (retribuzione di risultato) è in ogni caso subordinato al conseguimento di almeno il 50% del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali.

ART. 3 DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 30 CCNL)

1. In relazione all'art. 30 CCNL 17.12.2020 l'importo della maggiorazione della retribuzione di risultato per i dirigenti che ottengono la valutazione più elevata è stabilita nel **33%** del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, nell'importo definito nella tabella di cui all'allegato A.

2. Tale maggiorazione è attribuita ad un massimo di n. 2 dirigenti che abbiano ottenuto il punteggio più elevato.

3. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato:

- non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente,
- aver conseguito una valutazione media superiore nel triennio (per il 2022 è triennio 2020-2022)
- maggiore anzianità nella categoria dirigenziale,
- maggiore anzianità nell'ente.

L'importo della maggiorazione è proporzionato al periodo di effettivo servizio.

ART. 4 INCARICHI AD INTERIM (ART. 58 CCNL)

Per incarichi affidati ad interim a copertura di posizioni dirigenziali temporaneamente prive di titolare, è riconosciuto, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo definito nel seguente modo:

- Raggiungimento di un punteggio superiore o uguale a 20 punti su 40 con esclusivo riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla direzione coperta con l'interim di cui alla scheda di valutazione: attribuzione di un importo pari al 30% del valore della retribuzione di posizione riferita all'interim affidato;
- Raggiungimento di un punteggio inferiore a 20 punti su 40 con esclusivo riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati di cui alla scheda di valutazione: attribuzione di un importo pari al 15% del valore della retribuzione di posizione riferita all'interim affidato.

ART. 5 – CRITERI DI BILANCIAMENTO PER INCENTIVI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (IMU-TARI)

Nel caso di corresponsione di incentivi IMU TARI percepiti nel rispetto del "Regolamento comunale incentivi gestione entrata" e ai sensi dell'art. 1 co. 1091 della L. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) si prevede un bilanciamento in base ai seguenti criteri:

1. il bilanciamento non opera fino ad un importo dell'incentivo pari ad euro 2.000,00 (al lordo degli oneri e IRAP);
2. Per incentivi superiori a euro 2.000,00 (al lordo di oneri e IRAP) la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti è ridotta nella misura pari al 50% della parte di incentivo che eccede il tetto dei 2.000,00 al lordo degli oneri e dell'IRAP;
3. Se il dirigente percepisce anche la maggiorazione del premio la retribuzione di risultato è ridotta di un importo pari al 50% dell'intero incentivo da specifiche disposizioni di legge.

Esempio di calcolo

retribuzione di risultato	maggiorazione del premio	incentivo IMU-TARI	decurtazione della retribuzione per bilanciamento	importo totale percepito dal dirigente
15.000,00	0,00	2.000,00	0,00	17.000,00
15.000,00	0,00	3.000,00	500,00	17.500,00
15.000,00	0,00	5.000,00	1.500,00	18.500,00
15.000,00	5.000,00	3.000,00	1.500,00	21.500,00

La parte di premio non attribuita per bilanciamento sarà redistribuita agli altri dirigenti non aventi diritto a incentivi da specifiche disposizioni di legge.

Art. 6 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (ART.31 CCNL)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, gli viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 85% di quella connessa al precedente incarico.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione 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.

3. La disciplina di salvaguardia di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione sopra citati, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

**Art. 7 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE
(ART.61 CCNL)**

1. L'elemento di garanzia della retribuzione viene fissato nel 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco.

2. La quota dell'elemento di garanzia della retribuzione erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, ai sensi dell'art. 61, comma 3 del CCNL 17.12.2020, si riferisce alla retribuzione di posizione.

3. L'elemento di garanzia sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

**Art. 8 - INDIVIDUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO
(ART.45, COMMA 1, LETT.F) CCNL)**

1. In ottemperanza alla legge n. 146/1990 e al fine di garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti che hanno in carico le seguenti attività:

- 1) protezione civile;
- 2) custodia/sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini;
- 3) erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 4) misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini con riferimento alla manutenzione della rete stradale, alla custodia/sorveglianza dei cantieri nonché allo sgombero neve.

2. Oltre ai casi sopra elencati, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità e che sia, pertanto, esonerato dallo sciopero.

Art. 9 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti, in via sperimentale, concordano sull'esigenza di avviare forme di welfare aziendale, riservandosi una valutazione a seguito di monitoraggio annuale sull'efficacia delle misure adottate e del gradimento riscontrato dai dirigenti dell'Ente.

2. Per gli anni di durata del presente contratto le parti si accordano per la fruizione dei servizi welfare per:

- Erogazione di servizi di assistenza sanitaria integrativa quali ad esempio esami diagnostici, visite specialistiche, prestazioni odontoiatriche, acquisto apparecchi protesici e medicinali e di altri costi sanitari.
- Erogazione di servizi di Welfare Integrativo tramite piattaforme specializzate per la fornitura di beni e servizi quali ad esempio i servizi relativi alla salute, i buoni spesa, il rimborso dei costi per l'istruzione dei figli o per l'assistenza a familiari, l'iscrizione a teatri, cinema, palestre, corsi di formazione, viaggi e vacanze, trasporto pubblico, interessi sui finanziamenti e previdenza integrativa.

Tali prestazioni dovranno essere esclusivamente previste a favore del dirigente in servizio nell'Ente e potranno prevedere la compartecipazione del dirigente al fine di un upgrade della polizza base sottoscritta dall'Amministrazione.

3. Le predette prestazioni potranno essere estese anche ai componenti del nucleo familiare, secondo le modalità maggiormente in uso da parte delle Compagnie Assicuratrici operanti sul mercato per tali finalità. Le predette estensioni rimarranno a totale carico del dirigente, mediante versamento diretto alla Compagnia Assicuratrice o mediante specifica cessione di credito sullo stipendio mensile a favore dell'Amministrazione che provvederà al successivo riversamento alla Compagnia Assicuratrice.
4. Le parti si accordano che l'iniziativa di cui al precedente comma 2) sarà finanziata con quota parte delle risorse annualmente costituite per la retribuzione di posizione e risultato, per una durata minima biennale decorrente dal primo anno in cui le predette polizze saranno attivate. In assenza di specifica comunicazione di una delle parti all'altra sulla volontà di interrompere il finanziamento dell'iniziativa, da inviare entro sei mesi prima della scadenza del triennio, la stessa si intenderà prorogata per un ulteriore analogo periodo.
5. Quanto previsto al precedente comma 4) non impedisce alle parti, nell'ambito della contrattazione annuale sulla ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di definire ulteriori iniziative e destinare ulteriori risorse al welfare integrativo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32, comma 2 del CCNL 17.12.2020.
6. Per il primo periodo biennale, così come definito dal comma 4) le risorse annualmente destinate all'iniziativa di cui al comma 2) non dovranno superare il 2,5% del totale delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione e risultato.
7. In caso di attivazione di assicurazioni sanitarie, l'ente potrà anticipare la totalità del premio e successivamente recuperare la quota a carico del dirigente partecipante tramite rateizzazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

I Membri delle Delegazioni trattanti

Parte pubblica

Gabriella Di Girolamo

Fabio Scio

Rappresentanti Sindacali

Lamberto Ghilardi – rappr. DIREL

Ruggiero Di Pace – rappr. Fedirets

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 82/2005 e s. m. i.

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano sull'opportunità di riesaminare nel prossimo anno 2023 i contenuti normativi del CCDI riguardanti il trattamento economico del personale in distacco sindacale.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA
- ANNO 2022 -
utilizzo Fondo

totale fondo	617.178,00
---------------------	-------------------

IMPORTO DEDICATO ALLA CONTRATTAZIONE	617.178,00
---	-------------------

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

Quota finalizzata a remunerare la Posizione 76%	471.760,00
---	-------------------

Quota finalizzata a remunerare il Risultato 24%	145.418,00
---	-------------------



Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti Anno 2022

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'	ON/OFF
Equilibri di bilancio	
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	20 PUNTI
1- Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita	5
2- Riduzione residui	10
3- Risparmio energetico	5
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE	65 PUNTI
A. Livello di attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione	10
B. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (intersettoriali/settoriali/individuali)	40
C. Andamento degli indicatori di performance dei servizi: output, utenza, standard di erogazione dei servizi	10
D- Andamento utilizzo risorse (indicatore: trend incrementale desunto da trasmissione mensile report alla GC e SG/Controllo di gestione)	5
3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE	15 PUNTI
Grado di copertura del ruolo:	
• Fattore: presidio dei processi	10
• Fattore: capacità di motivazione dei propri collaboratori	5
Penalità per mancata differenziazione delle valutazioni	Detrazione fino a 5 punti
Penalità per mancata attuazione delle misure per l'anticorruzione e la trasparenza	Detrazione da 0 a 10 punti
TOTALE	



1. PREMESSA

1.1. Accesso alla premialità a livello di Ente

Per l'Amministrazione Comunale di Cremona l'obiettivo "Equilibri di bilancio, è considerato obiettivo altamente strategico il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità.

Gli equilibri di bilancio dovranno essere garantiti entrambi.

Tale obiettivo produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione di risultato, salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.

1.2 Ambiti di valutazione e pesi attribuiti

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico "Equilibri di bilancio", la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti che hanno pesi differenziati rispetto al totale (100) del punteggio attribuibile al dirigente:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

20 punti, con 3 elementi valutativi che concorrono alla valutazione finale caratterizzati da parametri misurabili;

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

65 punti di cui:

- A) verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione: 10 punti;
- B) grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali/settoriali/individuali assegnati): 40 punti
- C) indicatori di performance dei Servizi: 10 punti
- D) Andamento utilizzo risorse (indicatore: trend incrementale desunto da trasmissione mensile report alla GC e SG/Controllo di gestione) 5 punti

COMPORAMENTO MANAGERIALE

15- punti con riferimento al grado di copertura del ruolo dirigenziale.

- presidio dei processi : 10 punti;
- capacità di motivazione dei propri collaboratori: 5 punti



1) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

L'ambito di misurazione e valutazione della performance di ente riguarda il riconoscimento dei risultati ottenuti dall'intera organizzazione verso i portatori di interesse rispetto ad indicatori interni di "buona salute", coerentemente con quanto indicato dal D.lgs n. 150/2009, dal D.lgs n. 74/2017 e dall'ANAC.

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

1. Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita:

Sulla base delle posizioni del Comune di Cremona rispetto alla graduatoria "Qualità della Vita" condotta dal Sole-24 Ore e da Italia Oggi, l'Amministrazione definisce l'obiettivo di rientrare per una delle graduatorie in una fascia che posizioni l'Ente tendenzialmente entro il 30° posto. Eventuali situazioni straordinarie e/o di criticità potranno essere valutate anche al fine di considerare solo alcune graduatorie. **(5 punti)**

2- Riduzione residui attivi

- raggiungimento al 31.12.2022 di almeno il 42% derivante dal rapporto percentuale tra reversali su residui del titolo 1 e titolo 3.

I corrispondenti 10 punti saranno attribuiti se il rapporto suddetto consegnerà un risultato uguale o superiore al 42%

3- Risparmio energetico (trend)

Riduzione (trend) dei consumi Energia Elettrica nel periodo ottobre/novembre /dicembre 2022 rispetto a quelli rilevati nel medesimo periodo anno 2021 in relazione ai seguenti edifici (complessivamente considerati):

- Palazzo Comunale sede
- Palazzo Ala Ponzone
- Museo Civico
- Cimitero
- Comparto Aselli - S. Maria Pietà.

**2) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE****A) Verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione 10 punti**

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

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

- | | | |
|----|--|-----|
| 1) | attuazione efficace degli obiettivi coerenti con gli indirizzi politici e gestionali | 2,5 |
| 2) | partecipazione attiva della struttura nella traduzione degli indirizzi strategici in obiettivi | 2,5 |
| 3) | sviluppo di efficace interazione intersettoriali e interdirigenziali per l'attuazione degli obiettivi collegati alle strategie dell'amministrazione | 2,5 |
| 4) | attuazione delle strategie con modalità innovative e flessibili | 2,5 |

B) Grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali/settoriali/individuali) assegnati 40 punti

L'indirizzo che l'Amministrazione Comunale di Cremona intende dare alla struttura dirigenziale è principalmente il privilegiare il lavoro di squadra trasversale. Pertanto si reputa necessario valorizzare molto gli obiettivi trasversali.

Possono essere previsti singoli obiettivi individuali del dirigente o della sua struttura.

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

- **obiettivi intersettoriali**, con differenziazione da parte dei singoli dirigenti in termini di contributo alla realizzazione del progetto;
- **obiettivi operativi**, rappresentati nel Documento Unico di Programmazione al fine di declinare la parte operativa nella programmazione esecutiva;
- **obiettivi esecutivi**, rappresentati nel Peg/Piano della Performance
- **obiettivi gestionali** riconducibili all'attività ordinaria purché alimentati da indicatori e target aventi natura sfidante.

Il processo di definizione degli obiettivi prevede che le proposte siano formulate dai Dirigenti, condivise con gli Assessori di riferimento coerentemente con i contenuti del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, collegando organicamente l'ambito strategico (Dup), obiettivo strategico (Dup), obiettivo operativo (Dup), obiettivo esecutivo o gestionale (Peg/Piano della Performance/Piano Obiettivi/PIAO), inoltrate al Segretario Generale e successivamente condivise collegialmente con la Giunta.

Per il 2022 ogni Dirigente è chiamato a inserire l'obiettivo gestionale correlato alla gestione dei residui attivi e passivi derivanti da progetti o vincolate soggette a rendicontazione e/o degli impegni su accertamenti e/o mandati su impegni e/o reversali/accertamenti derivanti da progetti o vincolate soggette a rendicontazione

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



Ai fini della ponderazione preventiva i dirigenti saranno invitati a fare proposte di pesatura degli obiettivi presentati, attribuendo livelli di giudizio differenziati (alto, medio, basso) secondo la procedura già seguita negli anni precedenti in base ai seguenti item:

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

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

Limitatamente agli obiettivi intersettoriali le proposte di ponderazione potranno prevedere la medesima proposta di pesatura per ogni Dirigente dei settori coinvolti.

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



C) Indicatori di performance dei servizi

10 punti

L'oggetto della valutazione è inerente la rendicontazione di:

- Output
- Utenza dei servizi
- Indicatori di performance dei servizi erogati

Il Nucleo di Valutazione determinerà la distribuzione del punteggio in esito al livello di: peggioramento/invarianza/miglioramento rilevato fino a un Massimo di 10 punti.

D) Andamento impegni rispetto agli stanziamenti del bilancio di competenza 5 punti

(indicatore: trend incrementale desunto da trasmissione mensile report alla GC e SG/Controllo di gestione).



3) AMBITO DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE

Il **grado di copertura del ruolo** concerne alcuni aspetti chiave del comportamento atteso dal dirigente nell'espletamento della sua funzione di responsabile di risorse umane, strutture e risorse finanziarie.

In particolare sono considerati i seguenti aspetti:

Presidio dei processi (max 10 punti)

- la capacità di programmare e pianificare l'attività (qualità di obiettivi ed indicatori proposti, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa) (max 3 punti)
- la capacità di rispettare le fasi, i tempi e le modalità di svolgimento dei processi di programmazione e rendicontazione (max 4 punti)
- capacità di assegnazione di obiettivi di qualità – con corrispondenti indicatori adeguati - alle rispettive posizioni organizzative (qualità di obiettivi ed indicatori, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa) (max 3 punti)

Capacità di motivazione dei propri collaboratori (max 5 punti)

Il contributo in forma anonima di tutto il personale dipendente, acquisito tramite sondaggio realizzato mediante l'attribuzione di un punteggio secondo una scala da 1 a 5 punti, sulla base del seguente schema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> La collaborazione praticata all'interno della mia direzione di riferimento	Per nulla				Del tutto
		1	2	3	4	5
1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi					
2	Riesce a motivarmi nel mio lavoro					
3	Consente di valorizzare le mie proposte					
4	Assicura un'efficace gestione di problemi, criticità e conflitti					
	Totali parziali					

Sommatoria (S) dei parziali _____



Per ciascun questionario, la media della sommatoria (mS) dei punteggi derivanti dalle risposte di tutti i dipendenti dell'Ente è riproporzionata (x) per omogeneità con il punteggio massimo ottenibile per questo item nella scheda di valutazione (5 punti), ossia $5 : x = 20 : mS$.

Il valore finale della rilevazione inerente la collaborazione praticata all'interno della direzione di riferimento è costituito dalla media dei punteggi ottenuti riproporzionati come sopra.

ITER

- somma punteggi di tutti i dipendenti di settore
- media punteggi
- ponderazione sulla media

NOTA:

Nel dare atto che la rilevazione di cui al presente item ha carattere sperimentale, nell'ottica di sviluppare in prospettiva specifiche azioni di miglioramento,

- Ai fini dell'applicazione del presente item, che ha valenza sperimentale, per i settori con meno di 10 dipendenti l'item viene neutralizzato e riproporzionato sull'item presidio dei processi.
- Qualora i questionari compilati risultino inferiori al 50% rispetto a quelli distribuiti (al n. dipendenti assegnati al settore), il punteggio sarà pari a 0.

La valutazione degli ambiti indicati è svolta a cura del Nucleo di Valutazione sulla base della raccolta di specifici elementi istruttori.

**4) ACCESSO ALLA PREMIALITA' INDIVIDUALE, PENALIZZAZIONI****4.1. Soglia minima di accesso alla premialità individuale**

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti.

Penalità per la non attuazione delle misure per la trasparenza e l'anticorruzione

Laddove venisse riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, conseguirà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda fino ad un massimo di 10 punti. La valutazione viene effettuata a cura del Nucleo di Valutazione sulla base nella verifica dell'ottemperanza alle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024

In particolare saranno presi in esame:

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

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

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

Penalità per mancata differenziazione

- capacità di effettuare valutazioni differenziate, anche alla luce del diverso numero di unità di personale assegnato a ciascuna Direzione

L'applicazione delle penalizzazioni si articola secondo il seguente schema

- settori fino a 20 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce, penalizzazione di 2 punti; 3 o più fasce, nessuna penalizzazione;
- settori da 21 a 40 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce penalizzazione di 3 punti; in 3 o più fasce, nessuna penalizzazione;
- settori con più di 41 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce, penalizzazione di 4 punti; in tre fasce penalizzazione, di 3 punti; in 4 o più



Diritto di accesso alla premialità

Per accedere alla premialità il Dirigente deve aver svolto almeno 4 mesi di rapporto di lavoro nella qualifica dirigenziale.

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

I Dirigenti effettuano il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi assegnati. La relazione di monitoraggio infra-annuale contiene informazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati con il PEG/Piano della Performance/PIAO viene redatta dal Servizio Specialistico Programmazione, Controllo di Gestione, contabilità analitica e Partecipate, riscontrata dal Segretario Generale, dal Nucleo di Valutazione nonché dalla Giunta Comunale.

Il livello di rendicontazione è differenziato in ragione degli obiettivi esecutivi/gestionali ancorati o non al sistema di misurazione e valutazione delle performance dirigenziali.

In esito al monitoraggio potranno essere presentate:

proposte di variazioni al Piano di obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance/PIAO

Qualora si verifichi tale circostanza, sarà necessario condividere con l'Assessore di riferimento la richiesta, evidenziando le motivazioni a supporto, le preliminari azioni correttive prese in considerazione e specificando quali elementi degli obiettivi sono oggetto di proposte di rimodulazione. Le proposte di variazione dovranno essere valutate coerentemente con lo stato di attuazione degli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione da cui discendono gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

Le richieste saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, contabilità analitica e partecipate e sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.

In caso di positivo riscontro si darà corso alla formale variazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance e all'eventuale ripesatura degli stessi obiettivi.

proposte di assegnazioni di nuovi obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance

Le proposte di nuovi obiettivi devono essere presentate dal Dirigente, condivise e sottoscritte dall'Assessore di riferimento e limitarsi a obiettivi strategici e/o gestionali di assoluta rilevanza e significatività.

L'inserimento di nuovi obiettivi, essendo per natura finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione, richiederà, se del caso, il successivo adeguamento dei contenuti del Documento Unico di Programmazione. Dovranno inoltre essere proposti esclusivamente indicatori e relativi target previsti dal modello informatico per la gestione del ciclo della performance.

Come per la variazione degli obiettivi, le richieste di assegnazioni di nuovi obiettivi saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, contabilità analitica e partecipate, sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.



In caso di positivo riscontro, si darà corso alla formale variazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance e alla pesatura degli stessi da parte del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione di Valutazione, sulla base della relazione di andamento del PEG/Piano della Performance, presenta al Sindaco una nota nella quale vengono evidenziati potenziali punti critici nella performance della struttura amministrativa nel suo complesso.

Nel caso in cui la relazione del Nucleo di Valutazione evidenzia criticità nella performance della struttura amministrativa, i Dirigenti interessati predispongono, in apposita relazione, le proposte di azione correttiva che saranno esaminate in seduta congiunta con l'amministrazione per disamina e valutazione.

La valutazione conclusiva è comunicata in appositi incontri tra il Presidente del Nucleo di Valutazione ed il Dirigente valutato.

Durante tali incontri, ai quali possono assistere i componenti esterni del Nucleo di Valutazione, copia della scheda di valutazione è consegnata al valutato, il quale entro il termine perentorio di sette (7) giorni dalla ricevuta può formulare richiesta di riesame al Nucleo di Valutazione.

Quest'ultimo, sentito il diretto interessato, si esprime in merito alla possibilità di revisione/modifica del giudizio formulato, dandone comunicazione all'Amministrazione ed al soggetto interessato.

Tale attività vale ai fini dell'art. 7, comma 2 bis), del D.lgs. n. 150/2009 in merito alle procedure di conciliazione relative