

# **ATTI DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Seduta del giorno 25.03.2014**

**Deliberazione n. GC-2014-187**

**Prot. Gen. n. PG-2014-26380**

**Proposta di Delibera di Giunta n. PDLG-2014-199**

Sono intervenuti i Signori:

|                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| <b>Tiziano Tagliani</b>  | <b>Sindaco</b>      |
| <b>Massimo Maisto</b>    | <b>Vice Sindaco</b> |
| <b>Deanna Marescotti</b> | <b>Assessore</b>    |
| <b>Luciano Masieri</b>   | <b>Assessore</b>    |
| <b>Luigi Marattin</b>    | <b>Assessore</b>    |
| <b>Roberta Fusari</b>    | <b>Assessore</b>    |
| <b>Aldo Modonesi</b>     | <b>Assessore</b>    |
| <b>Chiara Sapigni</b>    | <b>Assessore</b>    |

Hanno giustificato l'assenza i Signori:

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| <b>Rossella Zadro</b> | <b>Assessore</b> |
|-----------------------|------------------|

**Assiste il Segretario Generale Reggente Dott.ssa Luciana Ferrari**

Essendo gli intervenuti in numero legale il Presidente dichiara aperta la seduta

## **Oggetto**

**AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA ED APPROVAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA DIRIGENZA ANNI 2013/2015 - ANNUALITA' 2013.  
APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA ANNI 2013/2015.**

**AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA ED APPROVAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA DIRIGENZA ANNI 2013/2015 - ANNUALITA' 2013.  
APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA ANNI 2013/2015.**

**LA GIUNTA**

**Premesso**

- che con provvedimento di C.C. n. 9/81194 del 19/12/2012 è stato approvato il bilancio di previsione 2013 del Comune di Ferrara;
- che negli allegati al bilancio suddetto è stato precisato che le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ex art. 26 e s.m.i. del CCNL del 23/12/1999, venivano fissate in presunti euro 722.730,13 oltre ad eventuali importi previsti da leggi speciali e progetti specifici;
- che con proprio provv.to n.195/28385 del 9/4/2013 sono state fornite alla delegazione trattante dell'Ente le linee d'indirizzo per la stipulazione del C.C.D.I. triennale 2013/2015 della Dirigenza e C.C.D.I. annuale 2013;
- che con determina n. DD-2013-2071, Protocollo Generale n. PG-2013-92901 del 12/11/2013, si è provveduto a fissare il fondo della Dirigenza ex art. 26 suddetto in complessivi euro 707.012,36 oltre a euro 25.000,00 corrispondenti a risorse per specifiche disposizioni di legge ( ART. 37 CCNL 23/12/1999 E ART. 92 5° e 6° C. D.LGS. 163/2 006 ), ed € 16.000,00, e così complessivi euro 748.012,36;
- nelle more dell'approvazione del CCDI anno 2013, si è provveduto alla liquidazione degli importi della retribuzione di posizione dei Dirigenti dell'Ente in godimento da parte degli stessi sulla base di quanto contenuto nei diversi corrispondenti atti sindacali d'incarico, adottati – fra l'altro – sulla base dei criteri di cui al provv.to G.C. n. 24/88084 del 2/12/2003 proposti dal NTV;

**VISTA** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui all'oggetto sottoscritto in via provvisoria dalla Delegazione di parte pubblica e dalle OO.SS. CGIL FP, CISL FPS, UIL FP e DIREL, in data 6 FEBBRAIO 2014, comprensiva dei seguenti allegati:

1. Entità e composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2013;
2. Retribuzione di posizione anno 2013;
3. Calcolo della Riduzione del Fondo anno 2012 al netto dei risparmi del C.C.D.I. della Dirigenza anno 2013, vengono evidenziate le modalità di riduzione del fondo 2013 rispetto al fondo 2012 come CIRCOLARE N. 12 del 15/4/2011 RGS;
4. Entità e composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2014;
5. Retribuzione di posizione anno 2014;
6. Calcolo della Riduzione del Fondo anno 2014 al netto dei risparmi del C.C.D.I. della Dirigenza anno 2013, vengono evidenziate le modalità di riduzione del fondo 2014 rispetto al fondo 2013 come CIRCOLARE N. 12 del 15/4/2011 RGS;

**VISTO** il verbale di concertazione con il quale è stato approvato il Regolamento per la valutazione della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza anni 2013/2015;

**DATO ATTO** che il suddetto Accordo con i relativi allegati, nonché il verbale di concertazione citato risultano conformi agli indirizzi dati dalla Giunta alla Delegazione trattante di parte pubblica;

**RITENUTO**, pertanto, di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione in via definitiva e di approvare l'Accordo in parola con i relativi allegati, oltre al verbale di concertazione di cui trattasi;

**PRECISATO:**

- che nel "fondo" ex art. 26 CCNL 23/12/1999, NON sono previste, per esplicita scelta aziendale dell'Ente, risorse c.d. variabili, ergo facoltative, ma solo le risorse economiche obbligatoriamente previste dalla Contrattazione Nazionale e per le quali l'Ente non ha alcuna discrezionalità in ordine allo stanziamento a favore della Dirigenza;
- che la retribuzione di risultato 2013 deve fare riferimento alle attività assegnate ai dirigenti tramite il piano degli obiettivi dell'ente e la valutazione conseguente dovrà essere effettuata in coerenza con la metodologia prevista dal C.C.D.I. sottoscritto, il quale è conforme agli indirizzi forniti dalla Giunta alla delegazione trattante;
- che gli importi di cui trattasi sono regolarmente previsti nel bilancio di previsione 2013 approvato con atto di C.C. n. 9/81194 del 19/12/2012 e risultano finanziati ed impegnati a carico dei competenti capitoli dell'intervento 01 dell'esercizio 2013;
- che per quanto concerne gli onorari e competenze recuperati da parti soccombenti nell'ambito dell'attività del Servizio Affari Legali dell'Amministrazione, la corresponsione agli Avvocati del Servizio stesso è regolamentata dal provv.to di G.C. n. 32/19104 del 12/5/2000;
- che per quanto concerne il fondo incentivante la progettazione e la pianificazione urbanistica svolte dagli uffici tecnici comunali, i cui fondi risultano regolarmente stanziati nell'ambito della disciplina prevista dall'art. 15 del CCNL del comparto dell'1-4-1999, la corresponsione dei corrispondenti compensi è regolamentata dal provv.to di G.C. n. 21/9757 del 10/03/2000, integrato con provv.to G.C. n. 21/45549 del 05/06/2007;

**PRECISATO** che l'accordo è stato controllato senza rilievi dal Collegio dei Revisori in data 17 marzo 2014;

**RITENUTO**, pertanto, di autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione in via definitiva e di approvare l'Accordo in parola con i relativi allegati, oltre al verbale di concertazione di cui trattasi;

**VISTO** l'art. 26 del CCNL del 23/12/1999 e s.m.i.;

**VISTI** gli articoli dei CCNL della Dirigenza richiamati nella composizione del fondo allegata all'ipotesi di accordo decentrato di cui trattasi;

**VISTI** i CCNL dell'area della Dirigenza e del comparto Enti Locali;

**VISTO** il D.lgs. 150/2009 e s.m.i.;

**VISTI** i pareri favorevoli del responsabile del Servizio Personale e del responsabile di Ragioneria, in ordine rispettivamente alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000;

**CON** il voto favorevole di tutti i presenti;

## **D E L I B E R A**

per le considerazioni espresse in premessa e da ritenersi qui integralmente ritrascritte:

1. di autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione in via definitiva del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA DIRIGENZA ANNI 2013/2015 – ANNUALITA' 2013 nel preciso testo qui allegato come parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di autorizzare parimenti il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione in via definitiva del Regolamento per la valutazione della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza anni 2013/2015;
3. di autorizzare il Dirigente del Servizio Personale ad adottare gli atti necessari per il pagamento delle retribuzioni previste dal presente atto, una volta sottoscritta in via definitiva l'allegata ipotesi di accordo;
4. di dare atto che il responsabile del procedimento è l'Avv. Donato Benedetti, dirigente del Servizio Personale;
5. di dichiarare, con distinta e separata votazione resa all'unanimità dei presenti, la presente deliberazione **immediatamente eseguibile**, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

IL SINDACO  
TIZIANO TAGLIANI

IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE  
LUCIANA FERRARI

## **Verbale di concertazione.**

### **REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA ANNO 2013/2015**

L'anno 2014 il giorno 06 del mese di febbraio alle ore 18,00

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Direttore Generale

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

Bottura Aldino e Claudia Canella per CISL FPS ;

Enrico Spinelli per DIREL ;

Gianni Squarzanti per UIL FP

Natale Vitali per FP CGIL

Si è concertato quanto segue :

### **CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA ANNI 2013/2015**

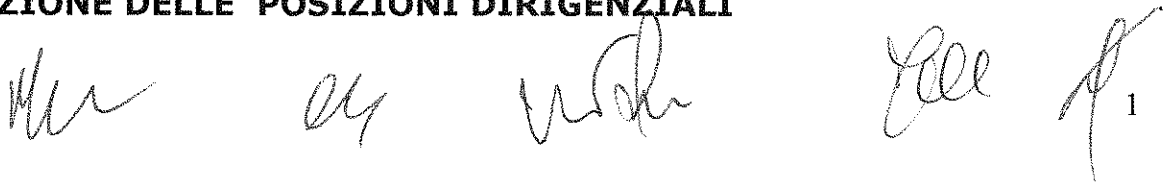
#### **PREMESSA**

Con provv.to di G.C. n. 5/49893 del 20.12.2002 si è provveduto a deliberare di costituire il Nucleo Tecnico di Valutazione, al fine di valutare le posizioni e le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale e delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art.147, lettera c), del D.Lgs. 267/2000 ed è stato approvato il Regolamento sulle funzioni e sulla composizione dello stesso.

Con decreto sindacale del 10 settembre 2013, prot. 72708, si è provveduto alla ulteriore conferma della nomina dei componenti il Nucleo Tecnico di Valutazione sino al 31.12.2013, riconfermato fino alla fine della legislatura , come previsto dal Regolamento vigente, con atto Sindacale Prot.Gen.le N. 5652 del 21.01.2014.

Tutto ciò premesso si da atto che i dirigenti saranno valutati, per quanto concerne la retribuzione di posizione e il grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo una scala di valori di seguito precisati.

#### **A) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - REVISIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**



Il CCNL relativo all'Area dirigenziale del Comparto Regioni – Enti Locali prevede che le Amministrazioni determinino i valori economici della Retribuzione di Posizione delle funzioni dirigenziali, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alla responsabilità gestionale interna ed esterna.

Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva. Poiché la valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli dirigenti, alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze.

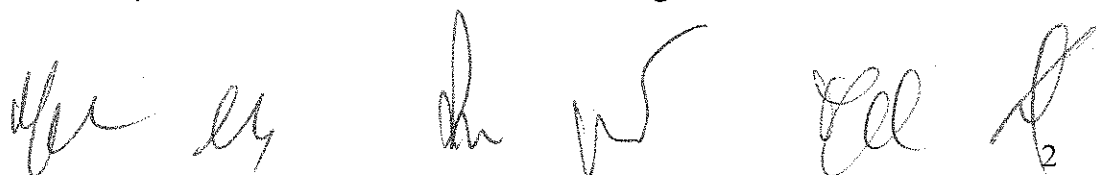
La valutazione delle posizioni permette di apprezzare il peso relativo delle diverse posizioni dirigenziali, indipendentemente da chi le ricopre (sistema retributivo "equo"), mentre non misura le modalità di copertura di un ruolo ed i risultati conseguiti dai titolari dei vari ruoli organizzativi, che invece sono proprie del sistema di valutazione delle prestazioni (c.d. sistema incentivante).

Dopo un'attenta analisi del precedente sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali (approvato dalla GC con proprio atto nella seduta del 2 dicembre 2003) e dei risultati che in questi anni ha portato la sua applicazione, il Nucleo Tecnico di Valutazione (NTV) ha stabilito di rivedere i parametri per la graduazione delle funzioni e responsabilità al fine di pervenire ad una più "equa" retribuzione di posizione.

Nel nuovo sistema l'oggetto della valutazione è rappresentato esclusivamente dai compiti, dalle attività e dalle responsabilità effettivamente svolte nell'ambito della posizione in esame, indipendentemente dal livello di prestazione espresso dalla persona che ricopre la posizione oggetto della valutazione. In sostanza quando si valuta la posizione si deve astrarre dalla persona che ricopre il ruolo, concentrandosi solo ed esclusivamente sul contenuto della posizione.

Sono state individuate pertanto 3 aree di valutazione, che corrispondono ad altrettanti fattori, suddivisi complessivamente in 6 sotto-fattori. E' stata confermata in gran parte l'impostazione del sistema di valutazione precedente, ad eccezione di una sola rilevante modifica che da un lato comporta l'eliminazione del fattore di valutazione del livello professionale del dirigente sulla base del curriculum e in relazione al posto che occupa, e dall'altro prevede l'introduzione di un nuovo fattore relativo alla valutazione direzionale della sua posizione.

Di seguito si riporta una breve descrizione dei contenuti delle aree di valutazione (fattori) e del peso assegnato ad ogni fattore e sottofattore, sulla base di ciò che risulta prioritario ai fini di una corretta gestione dell'ente:



| Fattori di valutazione                                                                                                                                                                                                                                   | Peso<br>fattore | Sotto-fattori                         | Peso<br>sotto-<br>fattore          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| <b>1. STRUTTURALE E FUNZIONALE DELLA POSIZIONE</b><br><i>Si riferisce alla valutazione della posizione in relazione al posizionamento della struttura di appartenenza nell'organigramma organizzativo, indipendentemente dal soggetto che la occupa.</i> | 45              | 1.A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA        | 15                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                          |                 | 1B RISORSE UMANE A DISPOSIZIONE       | 15                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                          |                 | 1.C BUDGET ASSEGNATO                  | 15                                 |
| <b>2. COMPETENZA RICHIESTA DALLA POSIZIONE</b><br><i>Si riferisce alla valutazione delle competenze professionali e delle responsabilità richieste dalla posizione</i>                                                                                   | 40              | 2.A RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA     | 20                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                          |                 | 2.B COMPETENZA MANAGERIALE GESTIONALE | 20                                 |
| <b>3. DIREZIONALE DELLA POSIZIONE</b><br><i>Si riferisce alla valutazione del rapporto tra obiettivi ed attività che la posizione deve realizzare e gli impegni prioritari stabiliti dal programma di mandato</i>                                        | 15              | 3.A VALUTAZIONE DIREZIONALE           | 15                                 |
| <b>Peso totale</b>                                                                                                                                                                                                                                       | <b>100</b>      | <b>Punteggio totale</b>               | <b>fino ad un max di 100 punti</b> |

Il peso finale delle varie posizioni dirigenziali è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 6 sotto-fattori di valutazione, tale peso stabilirà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione.

Sono previste 3 o più fasce per i dirigenti di servizio e 2 fasce per i dirigenti di settore. A ciascuna delle cinque fasce corrisponderà pertanto una diversa Retribuzione di Posizione.

Si allega pertanto alla presente relazione la nuova scheda di valutazione della posizione rivista e validata dal NTV nella seduta del 14 dicembre 2010.

## **B) RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Per l'erogazione della retribuzione di risultato i criteri vengono suddivisi come segue:

### **B.1) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

### **B.2) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

#### **B.1) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI COMUNALI – ANNO 2013/2015**

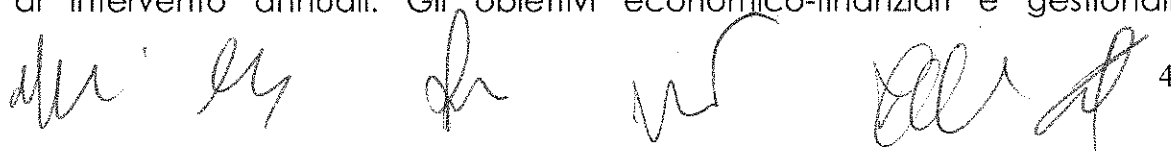
Il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere nel Comune di Ferrara, coerentemente con gli indirizzi di cui alla delibera Civit n.89/2010, è un sistema integrato, ovvero la strategia è declinata in azioni (o iniziative) strategiche e queste in attività annuali inserite all'interno dei documenti di programmazione annuale dell'Ente (Bilancio Pluriennale, Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio annuale di previsione e Piano esecutivo di gestione).

La metodologia attuata prevede la costruzione di un sistema caratterizzato da relazioni logico-causali tra la strategia esplicitata e le azioni che l'organizzazione pone in essere, il tutto supportato da misure in grado di rappresentare il grado di conseguimento dei risultati attesi. Il Comune di Ferrara ha strutturato il sistema di misurazione della performance partendo dalla esplicitazione della strategia in Priorità Strategiche e queste in obiettivi di mandato. Gli obiettivi di mandato, sono a loro volta tradotti in azioni strategiche (o iniziative) che possono avere una durata annuale ovvero pluriennale.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrata nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall'articolo 4, comma 2, del decreto 150/2009 che, come noto, prevede la seguente articolazione:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, anche secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai soggetti interessati

Annualmente, in sede di definizione dei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio annuale di previsione, RPP, Bilancio Pluriennale e PEG) si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi e delle risorse a tutta la struttura organizzativa. Tale attribuzione è realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati, oltre a garantire il mantenimento dei livelli adeguati di servizio. In questa fase, Sindaco, Giunta, Direzione Generale e Dirigenza sono i soggetti deputati a individuare gli ambiti di intervento annuali. Gli obiettivi economico-finanziari e gestionali



4

confluiscono nei documenti di programmazione annuale dell'Ente (Bilancio di previsione e PEG).

Si procede quindi ad un'implementazione annuale della procedura informatica in dotazione all'ente, nota come Babele, vengono attribuiti a ciascun dirigente obiettivi specifici legati ad indicatori di risultato (sia quantitativi che qualitativi) quanto più possibile oggettivi e misurabili, che vengono rendicontati con monitoraggi semestrali.

Gli obiettivi affidati vengono debitamente pesati e l'attribuzione di un peso ponderato viene condivisa con i singoli dirigenti, affinché possa essere loro riconosciuta pari opportunità relativamente al raggiungimento del massimo risultato.

La valutazione avviene da parte del NTV esclusivamente sulla scorta dei report forniti dall'U.O. programmazione e controllo. Il NTV si riserva tuttavia di acquisire e valutare memorie e relazioni che i Dirigenti riterranno di presentare a commento e/o a corredo dei risultati di gestione.

Si conferma la previsione di assegnare alla valutazione dei risultati un punteggio massimo di 50.

Per i dirigenti di settore 30 punti saranno attribuiti sulla base degli obiettivi direttamente assegnati 20 saranno attribuiti tenendo conto della media dei risultati percentuali conseguiti dai dirigenti in forza al settore.

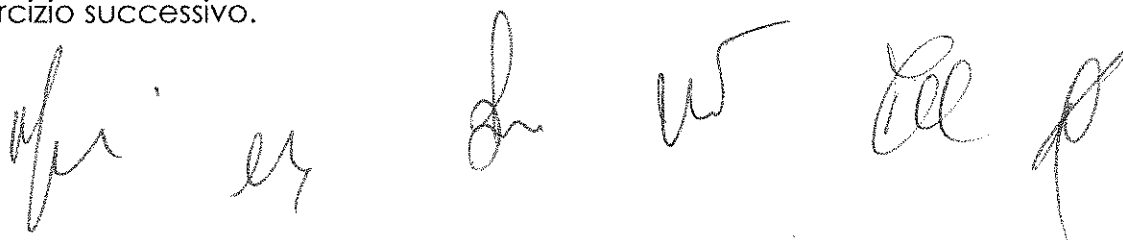
Per i direttori di dipartimento 30 punti saranno attribuiti sulla base degli obiettivi direttamente assegnati 20 saranno attribuiti tenendo conto della media dei risultati percentuali conseguiti da tutti i dirigenti di settore.

Di seguito viene sintetizzata la suddivisione della retribuzione di risultato:

|                          | qualità prestazioni | Risultati obiettivi | Media risultati settore | Media risultati dir.settore | totale |
|--------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------------|--------|
| Dirigenti servizio/staff | 50                  | 50                  |                         |                             | 100    |
| Dirigenti settore        | 50                  | 30                  | 20                      |                             | 100    |
| Direttori dipartimento   | 50                  | 30                  |                         | 20                          | 100    |

L'indennità di risultato potrà essere attribuita solo a coloro che abbiano raggiunto un punteggio minimo di 60/100.

Si precisa inoltre che dal 2007 è stato superato il sistema del c.d. valore punto che indipendentemente dalla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi comportava la totale distribuzione delle risorse assegnate. Ora viene individuata preventivamente per ciascun dirigente la quota individuale destinata al risultato che verrà erogata percentualmente, in esito al processo di valutazione, sulla scorta del punteggio complessivo raggiunto. Le economie che risultano dall'applicazione di questa metodologia vanno ad integrare l'analogo fondo dell'esercizio successivo.



## B.2) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

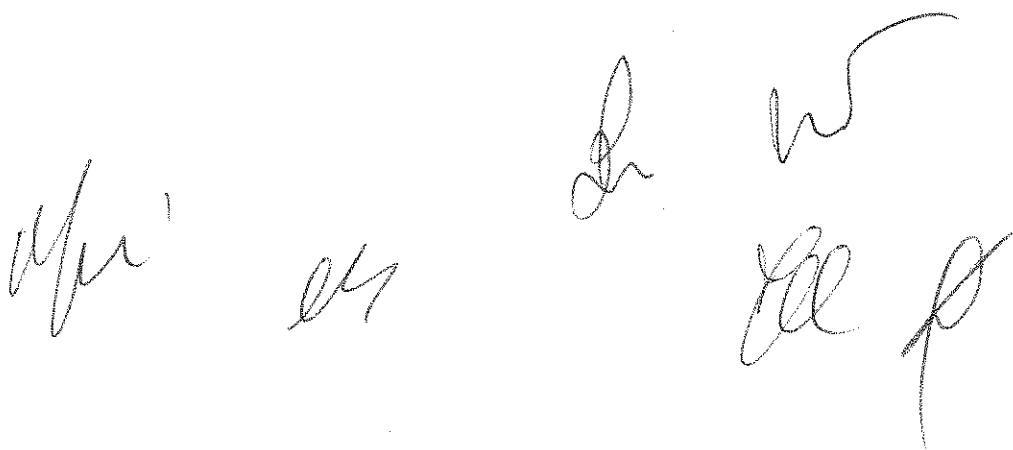
La valutazione della **qualità della prestazione** si riferisce alle singole competenze professionali portate alla mansione che hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e la qualità della prestazione effettuata ed in particolare: 1) alla capacità di programmazione e controllo, 2) alla capacità gestionale, 3) alla capacità relazionale.

La valutazione viene effettuata per tutti i dirigenti dal N.T.V. su proposta dei Dirigenti di Settore per quanto concerne i dirigenti di Servizio e Staff e consiste nell'assegnazione di un punteggio da 1 a 5 per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, secondo la seguente scala:

|             |                     |
|-------------|---------------------|
| Punteggio 1 | PER NIENTE ADEGUATO |
| Punteggio 2 | APPENA ADEGUATO     |
| Punteggio 3 | ADEGUATO            |
| Punteggio 4 | PIÙ CHE ADEGUATO    |
| Punteggio 5 | ECCELLENTE          |

Si allega pertanto alla presente relazione la scheda di valutazione della prestazione dei dirigenti di servizio/staff, di settore e i criteri per la valutazione del livello di prestazione.

Si precisa infine che a conclusione del processo di valutazione le schede per la valutazione delle prestazioni nonché la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi devono essere messe a disposizione dei dirigenti interessati, con possibilità per tutti i dirigenti di presentare memorie ovvero di essere sentiti dal N.T.V. su loro richiesta.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a set of initials, another signature, and a final signature that appears to be 'P'.

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

### VALUTAZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI

in relazione al Regolamento Organizzativo dell'Assetto Direzione del 14/07/2000

**Sig./Sig.ra**

**Area**

**Settore**

**Servizio / Staff**

#### 1° FATTORE: VALUTAZIONE STRUTTURALE E FUNZIONALE DELLA POSIZIONE

**PESO 45%**

Si riferisce alla valutazione della posizione in relazione al posizionamento della struttura di appartenenza nell'organigramma organizzativo, indipendentemente dal soggetto che la occupa

Sotto-fattori

3

##### 1.A COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

**Punti disponibili**

**15**

Evidenzia il grado di complessità della struttura cui la posizione si riferisce in rapporto a:

1. Articolazione e complessità dei servizi e/o uffici  
(anche in relazione alla dislocazione geografica)

pochi e omogenei  
molti e omogenei  
pochi e diversificati  
molti e diversificati

|   |
|---|
| 0 |
| 1 |
| 3 |
| 5 |

2. numerosità e diversificazione dei procedimenti e processi governati

pochi e omogenei  
molti e omogenei  
pochi e diversificati  
molti e diversificati

|   |
|---|
| 0 |
| 1 |
| 3 |
| 5 |

3. grado di impatto diretto dei prodotti- servizi sul cittadino - cliente

assente  
indiretto  
diretto a bassa visibilità  
diretto ad alta visibilità

|   |
|---|
| 0 |
| 1 |
| 3 |
| 5 |

##### 1.B RISORSE UMANE A DISPOSIZIONE

**Punti disponibili**

**15**

Specifica la dimensione della gestione delle risorse umane a disposizione.

| Categoria                                      | Peso | N. | Totale |
|------------------------------------------------|------|----|--------|
| A                                              | 100  |    |        |
| B                                              | 105  |    |        |
| C                                              | 118  |    |        |
| D                                              | 129  |    |        |
| Posizione organizzativa e Alta professionalità | 200  |    |        |
| Dirigente                                      | 400  |    |        |
| Somma dei totali per categoria *               |      |    |        |

\* Scala valore di riferimento per la valutazione del punteggio per il fattore 1B:

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 1. Somma dei totali per categoria < o = a 1000   | 1  |
| 2. Somma dei totali per categoria > 1000 <= 2000 | 3  |
| 3. Somma dei totali per categoria > 2000 <= 3000 | 6  |
| 4. Somma dei totali per categoria > 3000 <= 4000 | 9  |
| 5. Somma dei totali per categoria > 4000 <= 5000 | 12 |
| 6. Somma dei totali per categoria > 5000         | 15 |

*afm* *es* *ea* *p*

| <b>1.C BUDGET ASSEGNATO</b>                                                                                                         | <b>Punti disponibili</b> | <b>15</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|
| <i>Evidenzia la dimensione delle risorse economiche assegnate.</i>                                                                  |                          |           |
| 1. Budget di modesta entità e modesta complessità gestionale                                                                        |                          | 1         |
| 2. Budget di modesta entità e alta complessità gestionale o di rilevante entità e media complessità gestionale                      |                          | 5         |
| 3. Budget di rilevante entità e di alta complessità gestionale o budget di molto rilevante entità e di media complessità gestionale |                          | 10        |
| 4. Budget di entità molto rilevante e alta complessità gestionale                                                                   |                          | 15        |

Punti totalizzati 1° FATTORE

**2° FATTORE: VALUTAZIONE DELLA COMPETENZA RICHIESTA DALLA POSIZIONE** **PESO 40%**

*Si riferisce alla valutazione delle competenze professionali e delle responsabilità richieste dalla posizione*  
Sotto-fattori 2

| <b>2.A RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</b>                                                                                           | <b>Punti disponibili</b> | <b>20</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|
| <i>Ampiezza, libertà d'azione e responsabilità sulle conseguenze, in relazione alla natura e al contenuto delle responsabilità</i> |                          |           |
| 1. Posizione soggetta a procedure standardizzate                                                                                   |                          | 5         |
| 2. Posizione soggetta a procedure previste da politiche e revisionate da altra posizione                                           |                          | 10        |
| 3. Responsabilità di elaborare nell'ambito dei piani di settore il Programma annuale delle attività e assicurarne la realizzazione |                          | 15        |
| 4. Responsabilità di partecipare all'elaborazione dei piani di settore e garantire la realizzazione dei piani operativi            |                          | 20        |

| <b>2.B COMPETENZA MANAGERIALE GESTIONALE</b>                                              | <b>Punti disponibili</b> | <b>20</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|
| <i>Capacità gestionale necessaria per svolgere i compiti della posizione:</i>             |                          |           |
| 1. Coordinamento ed integrazione di funzioni e processi                                   |                          |           |
| Integrazione funzionale orizzontale dei compiti                                           |                          | 2         |
| Coordinamento e integrazione di funzioni e processi omogenei                              |                          | 5         |
| Coordinamento e integrazione di funzioni e processi eterogenei                            |                          | 7         |
| Coordinamento ed integrazione di funzioni e processi ad alto livello di diversificazione  |                          | 10        |
| 2. Capacità comunicative e relazioni                                                      |                          |           |
| Bassa capacità di comprensione e comunicazione nei rapporti Interni ed esterni            |                          | 2         |
| Media capacità di comprensione, influenza e comunicazione nei rapporti interni ed esterni |                          | 5         |
| Alta capacità di comprensione, influenza e comunicazione nei rapporti interni ed esterni  |                          | 7         |
| Capacità critica di sviluppare rapporti e influenzare le persone                          |                          | 10        |

Punti totalizzati 2° FATTORE

**3° FATTORE: VALUTAZIONE DIREZIONALE DELLA POSIZIONE** **PESO 15 %**

*Si riferisce alla valutazione della posizione ai fini del raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione e degli obiettivi strategici prioritari.*

Sotto-fattori 1

| <b>3.A VALUTAZIONE DIREZIONALE</b>                                                                         | <b>Punti disponibili</b> | <b>15</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|
| 1. Posizione di rilevanza funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici                          |                          | 5         |
| 2. Posizione di rilevanza funzionale prioritaria al raggiungimento degli obiettivi strategici e di mandato |                          | 10        |
| 3. Posizione strategica al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione                             |                          | 15        |

Punti totalizzati 3° FATTORE

## VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PRESTAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

### 1 - PER NIENTE ADEGUATO

Prestazione non rispondente agli standard.  
Comportamenti organizzativi non in linea con le richieste del ruolo con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del settore/servizio.  
Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi.

### 2 - APPENA ADEGUATO

Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard.  
Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione e nei comportamenti organizzativi per raggiungere gli obiettivi.  
Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente.

### 3 - ADEGUATO

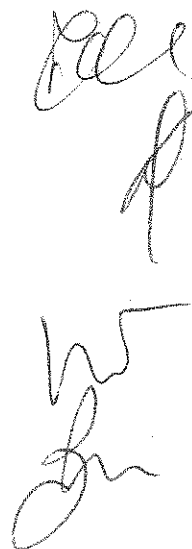
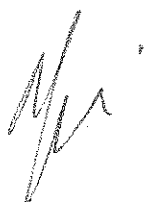
Prestazione mediamente in linea con gli standard.  
Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi del ruolo organizzativo  
Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione.

### 4 - PIU' CHE ADEGUATO

Prestazione tendenzialmente superiore agli standard.  
Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo

### 5 - ECCELLENTE

Prestazione del tutto eccezionale per qualità e continuità, assumibile quale modello di riferimento.  
Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di settore/servizio.



# CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

## VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI IN RELAZIONE AI RISULTATI CONSEGUITI

Si riferisce alla valutazione delle competenze professionali portate alla mansione che hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e la qualità della prestazione data

## LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DI SERVIZIO E STAFF

### 1 CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

TOTALE PUNTI 10 (x 1.5 = 15) - peso complessivo 15%

a. Capacità di individuare e definire gli obiettivi annuali del servizio in relazione agli obiettivi del settore di appartenenza, e di tradurli in un programma di lavoro in cui vengano esplicitate le fasi e i tempi di sviluppo, gli attori coinvolti, le risorse economiche ed umane necessarie

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

b. Capacità di perseguire e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi predefiniti attraverso un costante controllo degli indicatori, del rispetto delle fasi di avanzamento, delle modalità di impiego delle risorse proponendo tempestivi interventi correttivi nel caso di impedimenti imprevisti al raggiungimento degli obiettivi

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

### 2 CAPACITA' GESTIONALE

TOTALE PUNTI 15 (x 1.34 = 20) - peso complessivo 20 %

a. Capacità di gestione delle risorse economiche e tecnologiche assegnate per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati dell'attività propria e dei collaboratori

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

b. Capacità di coordinamento, gestione e valorizzazione delle risorse umane, espressa nelle capacità di:

- condividere gli obiettivi di servizio con il dirigente di settore e assegnare le mansioni ai collaboratori
- valorizzare le competenze ed accrescere la motivazione attraverso l'affidamento di incarichi e la delega di funzioni
- gestire eventuali conflittualità interne al servizio
- valutare il livello di prestazione e coinvolgimento espresso dai collaboratori nello svolgimento delle attività
- favorire un sistema di lavoro integrato attraverso la promozione di progetti che richiedono l'attivazione di gruppi inter uffici - servizi - settori
- rilevare e programmare attività di formazione finalizzata allo sviluppo della professionalità dei collaboratori in relazione alle esigenze organizzative prioritarie,
- utilizzare metodologie di pianificazione delle carriere dei collaboratori funzionali ai processi di mobilità interna

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

c. Capacità di organizzare il lavoro in prospettiva di un costante miglioramento della qualità del servizio, attraverso la progettazione e l'implementazione di sistemi innovativi di gestione operativa, la progressiva semplificazione delle procedure e l'adozione di nuove tecnologie.

Punti disponibili 5

*[Handwritten signatures and initials]*

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

### 3 CAPACITA' RELAZIONALE

**TOTALE PUNTI 10 (x 1.5 =15) - peso complessivo 15%**

**a.** Capacità di collaborare con i propri colleghi e i superiori per il perseguimento degli obiettivi aziendali e per promuovere azioni di integrazione inter uffici - servizi - settori

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**b.** Capacità di leggere e rilevare le esigenze del cliente esterno, promuovendo progetti e azioni di sviluppo di servizi innovativi e migliorativi sul territorio e di promuovere e costruire collaborazioni esterne funzionali al servizio

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PRESTAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

### 1 - PER NIENTE ADEGUATO

Prestazione non rispondente agli standard.  
Comportamenti organizzativi non in linea con le richieste del ruolo con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del settore/servizio.  
Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi.

### 2 - APPENA ADEGUATO

Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard.  
Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione e nei comportamenti organizzativi per raggiungere gli obiettivi.  
Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente.

### 3 - ADEGUATO

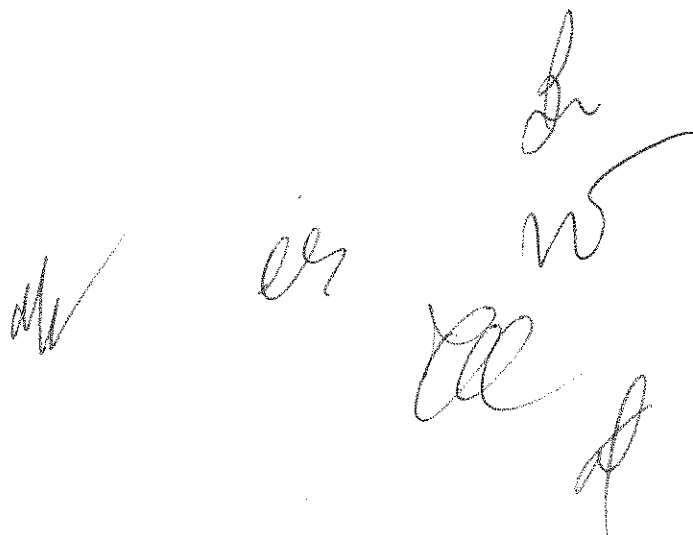
Prestazione mediamente in linea con gli standard.  
Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi del ruolo organizzativo  
Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione.

### 4 - PIU' CHE ADEGUATO

Prestazione tendenzialmente superiore agli standard.  
Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo

### 5 - ECCELLENTE

Prestazione del tutto eccezionale per qualità e continuità, assumibile quale modello di riferimento.  
Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di settore/servizio.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'M'. In the center, there are initials 'CS'. To the right, there is a large, stylized signature that looks like 'L' or 'H'. Below this, there are more initials, including 'W' and 'P'. The handwriting is cursive and somewhat informal.

## CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

### VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI IN RELAZIONE AI RISULTATI CONSEGUITI

Si riferisce alla valutazione delle competenze professionali portate alla mansione che hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e la qualità della prestazione data

### LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DI SETTORE

#### 1 CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

TOTALE PUNTI 10 (x 2 = 20) - peso complessivo 20%

a. Capacità di individuare e definire gli obiettivi annuali del settore in relazione a criteri di priorità ed innovatività, tenendo conto degli indirizzi della Giunta, e di tradurli in obiettivi per i Dirigenti di Servizio, esplicitando le fasi e i tempi di sviluppo, gli attori coinvolti, le risorse economiche ed umane necessarie

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

b. Capacità di perseguire e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi predefiniti attraverso un costante controllo degli indicatori, del rispetto delle fasi di avanzamento, delle modalità di impiego delle risorse proponendo tempestivi interventi correttivi nel caso di impedimenti imprevisti al raggiungimento degli obiettivi

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

#### 2 CAPACITA' GESTIONALE

TOTALE PUNTI 15 - peso complessivo 15 %

a. Capacità di gestione delle risorse economiche e tecnologiche assegnate per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati dell'attività propria e dei dirigenti di servizio

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

b. Capacità di coordinamento, gestione e valorizzazione delle risorse umane, espressa nelle capacità di:

- condivisione degli obiettivi con i dirigenti di servizio, mediante riunioni periodiche di staff
- coordinare le professionalità e le attività dei collaboratori in funzione del raggiungimento degli obiettivi
- valorizzare le competenze ed accrescere la motivazione attraverso l'affidamento di incarichi e la delega di funzioni
- gestire eventuali conflittualità interne al settore
- valutare il livello di prestazione e coinvolgimento espresso dai collaboratori nello svolgimento delle attività
- favorire un sistema di lavoro integrato attraverso la promozione di progetti che richiedono l'attivazione di gruppi inter settore - servizi - uffici
- rilevare e programmare attività di formazione finalizzata allo sviluppo della professionalità dei collaboratori in relazione alle esigenze organizzative prioritarie,
- utilizzare metodologie di pianificazione delle carriere dei collaboratori funzionali ai processi di mobilità interna

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

c. Capacità di organizzare il lavoro in prospettiva di un costante miglioramento della qualità del servizio, attraverso la progettazione e l'implementazione di sistemi innovativi di gestione operativa, la progressiva semplificazione delle procedure e l'adozione di nuove tecnologie.

*[Handwritten signatures and initials]*

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

### 3 CAPACITA' RELAZIONALE

TOTALE PUNTI 15 - peso complessivo 15%

**a.** Capacità di collaborare con i propri colleghi per promuovere il consolidamento del gruppo direzionale orientato allo sviluppo organizzativo, per tradurre in modo condiviso le linee strategiche dell'Amministrazione, per favorire l'integrazione intersettoriale.

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**b.** Capacità di leggere e rilevare le esigenze del cliente esterno, promuovendo progetti e azioni di sviluppo di servizi innovativi e migliorativi sul territorio

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**c.** Capacità di costruire relazioni e rapporti di collaborazioni esterne con organizzazioni ed istituzioni funzionali alla promozione e allo sviluppo dei servizi erogati dal Settore di appartenenza

Punti disponibili 5

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

*[Handwritten signatures and initials]*

## VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PRESTAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

### 1 - PER NIENTE ADEGUATO

Prestazione non rispondente agli standard.

Comportamenti organizzativi non in linea con le richieste del ruolo con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del settore/servizio.

Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi.

### 2 - APPENA ADEGUATO

Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard.

Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione e nei comportamenti organizzativi per raggiungere gli obiettivi.

Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente.

### 3 - ADEGUATO

Prestazione mediamente in linea con gli standard.

Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi del ruolo organizzativo

Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione.

### 4 - PIU' CHE ADEGUATO

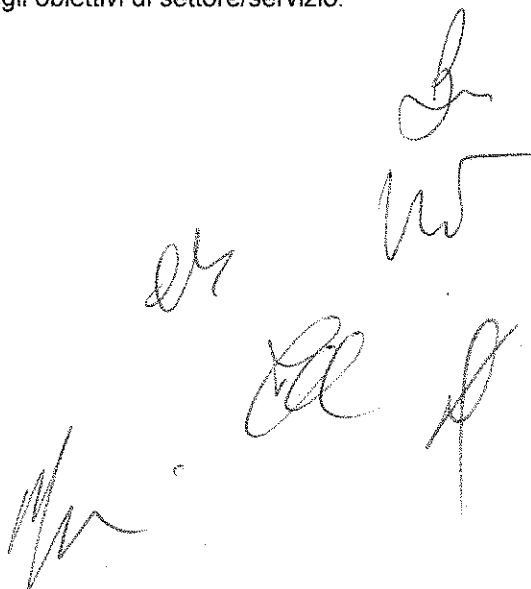
Prestazione tendenzialmente superiore agli standard.

Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo

### 5 - ECCELLENTE

Prestazione del tutto eccezionale per qualità e continuità, assumibile quale modello di riferimento.

Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di settore/servizio.



**ACCORDO PER CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL  
COMUNE DI FERRARA PER GLI ANNI 2013, 2014 E  
2015 – ANNUALITA' 2013**

L'anno 2014 il giorno sei del mese di febbraio alle ore 18,00 nella  
residenza Municipale

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica composta dal Segretario-  
Direttore Generale del Comune di Ferrara, Roberto Finardi;

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

- Aldino Bottura e Claudia Canella per CISL FPS
- Enrico Spinelli per DIREL
- Gianni Squarzanti per UIL FP
- Natale Vitali per CGIL FP

## Premessa

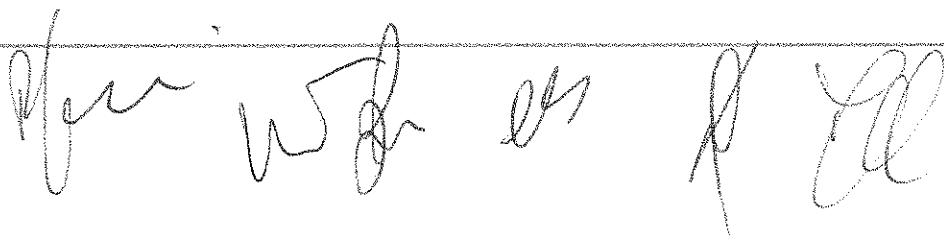
Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si ispira ai principi di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale secondo il dettato del D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" – come modificato dall'art. 21 della L.183/2000 – che all'art. 7, comma 1, prevede "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; .....le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo".

La presente intesa definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della dirigenza del Comune di Ferrara, tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione dei Dirigenti personale, anche alla luce delle disposizioni legislative vigenti.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Ferrara, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dirigenti quale valore irrinunciabile.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che attraversa l'economia complessiva del Paese e del particolare momento della contrattazione nel pubblico impiego: si fa riferimento, ad esempio, alle limitazioni alla contrattazione nazionale, prorogate al 31/12/2014 e alla delicata fase di coordinamento fra quanto previsto dalla contrattazione nazionale vigente, dal processo di riforma della pubblica amministrazione, dalle manovre economiche con il relativo impatto sulle retribuzioni e all'intervento sulle risorse decentrate per il triennio 2011-2013, la cui disciplina è stata prorogata al 31/12/2014, e la legge di stabilità 2014 ha previsto di cristallizzare a detto valore anche per il 2015..

L'evoluzione in atto rappresenta anche, e comunque, un momento di continuità con quanto impostato negli anni passati, soprattutto, in considerazione degli importanti passi effettuati dal Comune di Ferrara che già da tempo ha introdotto modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e



alla individuazione delle specifiche responsabilità dirigenziali, che hanno trovato compiuta realizzazione nel numero ristretto e significativo di obiettivi di PEG particolarmente importanti e significativi alla cui realizzazione viene connessa la retribuzione di risultato.

A partire dall'esercizio 2007 l'amministrazione comunale ha voluto rafforzare i propri strumenti di programmazione valorizzando il controllo strategico.

Il sistema si regge sul confronto, concertazione, condivisione tra i vari attori/servizi nella predisposizione delle iniziative e risorse da mettere in campo per verificare e gestire il grado di avvicinamento agli obiettivi che l'Amministrazione esplicita con i progetti di mandato.

Questa impostazione ha caratterizzato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che tuttavia riserva un'attenzione particolare anche alle attività di carattere corrente legate per lo più a compiti di istituto.

Si è potuto in tal modo definire meglio la correlazione di azioni ed obiettivi alle specifiche responsabilità dirigenziali.

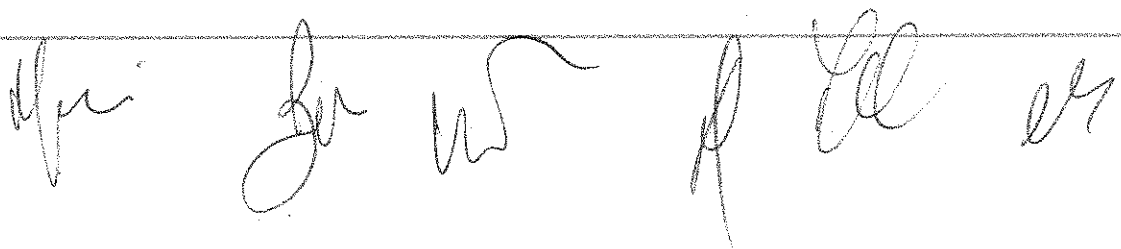
L'affinamento del sistema degli indicatori ha consentito altresì di individuare con maggiore puntualità i diversi target.

L'attribuzione di un peso ponderato agli obiettivi è stata quindi condivisa con i singoli dirigenti nel rigoroso rispetto del principio della pari opportunità di raggiungimento del massimo del risultato.

L'impianto gestionale sopra descritto è conclusivamente finalizzato a

- valorizzare le autonome risorse e responsabilità dei dirigenti nell'attuazione dei programmi e nella gestione delle risorse, nell'ambito degli indirizzi fissati dal Sindaco nel programma di mandato;
- favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla realizzazione dei processi, alla riduzione dei costi ed allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo secondo la logica della direzione per obiettivi favorendo la capacità di conseguire risultati;
- gestire un rapporto trasparente tra Amministrazione/datore di lavoro e dirigenza, attraverso la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;
- assicurare il regolare rapporto tra dirigenti e organi di governo, al fine, in particolare, di favorirne la funzione di indirizzo e controllo;
- promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti tramite investimenti in attività di aggiornamento e formazione professionale e manageriale;
- facilitare il coinvolgimento di tutti i dirigenti nel processo di riorganizzazione in atto presso il Comune al fine di conseguire complessivamente significativi risultati sul piano della qualità dei servizi;

Il presente CCDI fa riferimento agli anni 2013-2015, fatte salve eventuali novità riferite alla nuova contrattazione nazionale, alla legislazione di



riferimento, al sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente intesa.

L'accordo raggiunto fra le parti è stato realizzato riunendo in un'unica sessione negoziale le materie oggetto di contrattazione, con la consapevolezza e nel rispetto, delle prerogative che spettano alle Organizzazioni Sindacali.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

### **Art.1 Ambito di applicazione e durata**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 23/12/1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22/2/2006, e successive modifiche ed integrazioni di legge, della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Ferrara ed anche ai dirigenti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 1 e 2 del d.lgs. 267/00.

Il presente contratto riguarda il triennio 2013/2015 per la parte normativa ed annuale per la parte economica e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso , o una delle parti contraenti ne formalizza regolare disdetta nei tempi e nei modi stabiliti.

Più esattamente è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

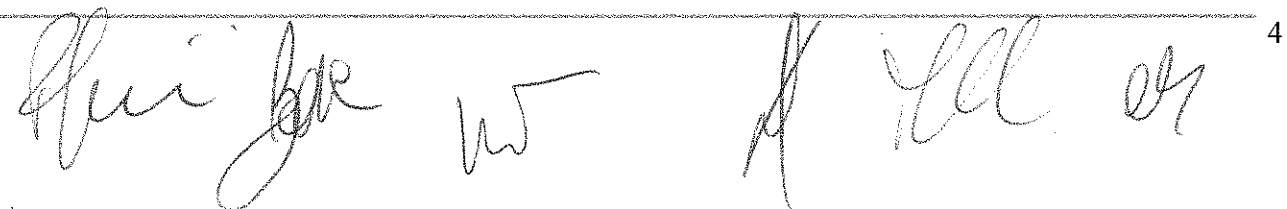
Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale , verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art.2 Interpretazione autentica**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e

---



4

degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla medesima procedura prevista dal CCNL per l'approvazione del C.C.D.I.

### **Art.3 Relazioni sindacali**

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e concertazione, nonché l'istituto dell'informazione.

### **Art.4 Servizi pubblici essenziali**

Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti del Settore Finanza e del Servizio Personale limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- Dirigenti del Settore OOPP, per attività collegate ad interventi di Protezione civile, la custodia e sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati, le misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero nevi;
- Dirigenti del Settore Affari Generali, con riguardo agli adempimenti elettorali;
- Dirigenti della Polizia Municipale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico e di protezione civile.

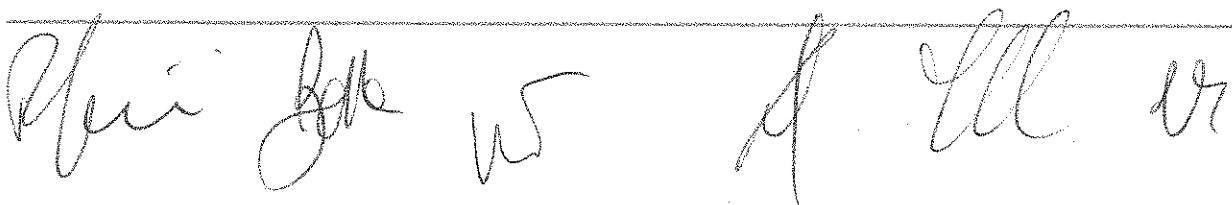
Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato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

### **Art. 5 Pari opportunità**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della



dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato, secondo modalità già concordate.

Si dà atto che l'ente adotta il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

## **Art. 6 Formazione e aggiornamento dei dirigenti**

L'Amministrazione, sentiti i Dirigenti e raccolti i bisogni formativi, si impegna ad elaborare appropriati piani di formazione con particolare riferimento ai seguenti temi ed ambiti:

- miglioramento della qualità dei servizi e del rapporto con l'utenza
- sviluppo della capacità manageriali, di programmazione e di gestione delle risorse umane.

Il programma di formazione, sulla base delle risorse economiche disponibili ai sensi di legge e di bilancio, potrà comprendere sia iniziative rivolte collegialmente all'intero gruppo dirigenziale sia iniziative rivolte a singoli dirigenti per favorirne lo sviluppo della peculiare professionalità.

## **Art. 7 Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.**

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso l'U.O. Sicurezza sul lavoro e protezione civile, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

L'U.O. Sicurezza sul lavoro e protezione civile definisce annualmente, una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dall'

l'U.O. Sicurezza sul lavoro e protezione civile , quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.

## **Art. 8 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

Il fondo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, è alimentato dalle risorse in dettaglio indicate dall'art.26 CCNL 23.12.1999 e s.m.i., e finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione, al netto degli oneri a carico Ente.

L'Amministrazione, a decorrere dal 2007, ha attivato nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti; a tale processo sono correlati un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

A ciò è conseguita, ai sensi dell'art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999, la quantificazione del fondo in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'ente.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Dirigente del Servizio Personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le "risorse variabili" non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, e comunque si prende atto che l'Amministrazione già da alcuni anni non alloca risorse variabili sul "fondo" ex art. 26 CCNL 23/12/1999.

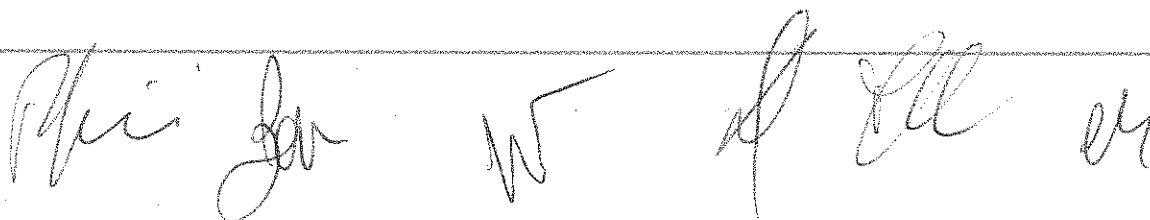
La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, e normativa complementare.

La gestione del fondo seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999 in relazione all'utilizzo delle risorse eventualmente non spese nell'esercizio in corso.

In particolare,

-eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili potranno essere temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno;

-eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato che, a consuntivo, risultassero non erogate potranno essere rinviate all'anno successivo ed utilizzate per la retribuzione di risultato. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati assegnati ai dirigenti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.



**Art. 9 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato**

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dal Comune e concertato con le OO.SS. della Dirigenza.

Annualmente vengono definiti tra le parti i criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato.

**Art. 10 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e) CCNL 23/12/1999**

Le parti danno atto che :

a) per quanto concerne gli onorari e competenze recuperati da parti soccombenti nell'ambito dell'attività del Servizio Affari Legali dell'Amministrazione di cui all'art. 26 - comma 1 - lett. e) del CCNL del 23/12/1999 e s.m.i. , la corresponsione agli Avvocati del Servizio stesso è regolamentata con provv.to di G.C. n. 32/19104 del 12/05/2000;

b) per quanto concerne il fondo incentivante la progettazione e la pianificazione urbanistica svolte dagli uffici tecnici comunali, i relativi fondi, regolarmente stanziati nell'ambito della disciplina prevista dall'art. 26 - comma 1 - lett. e) suddetto, la corresponsione dei relativi compensi è regolamentata dal provv.to G.C. n. 21/9757 del 10/03/2000, integrato con provv.to G.C. n. 21/45549 del 05/06/2007.

Al fine di perseguire una bilanciata distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere il risultato, viene posto in essere un sistema di contemperamento tra incentivo progettazione e retribuzione di risultato secondo le seguenti modalità:

applicazione alla retribuzione di risultato di spettanza di una detrazione progressiva per scaglioni pari alle seguenti percentuali:

8% per incentivo fino a 10.000,00 euro

10% da 10.000,01 a 25.000,00 euro

*ls*

*di* *10* *10* *10*

15% da 25.000,01 a 35.000,00 euro

20% oltre 35.000,00 euro

Gli importi conseguenti alla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti percettori di indennità progettazione vengono redistribuiti proporzionalmente tra i dirigenti che non hanno percepito incentivi ad altro titolo e abbiano avuto una valutazione pari o superiore a 65 punti.

### **Art. 11 Fondo 2013**

L'entità e la composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2013 è quella risultante dai conteggi che vengono allegati al presente accordo per costituirne parte integrante, significando comunque che il relativo contenuto non è oggetto di contrattazione decentrata.

Si ricorda che nel precedente C.C.D.I. 2012, le parti hanno concertato di rimandare e NON distribuire l'ulteriore importo residuale di € 16.000,00 per rimandarlo quale risparmio anno 2012 al fondo 2013, per le finalità che sarebbero dovute parimenti concertarsi in sede di delegazione trattante.

Nella Determina allegata vengono evidenziate le modalità di riduzione del fondo 2012 rispetto al fondo 2011 come CIRCOLARE N. 12 del 15/4/2011 della RGS.

Si specifica che è posto a carico del fondo allegato il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto individuale di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, con esclusione della casistica delle figure dirigenziali assunte ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. citato, i cui importi vengono imputati sui capitoli del trattamento stipendiale del bilancio di previsione degli anni di riferimento.

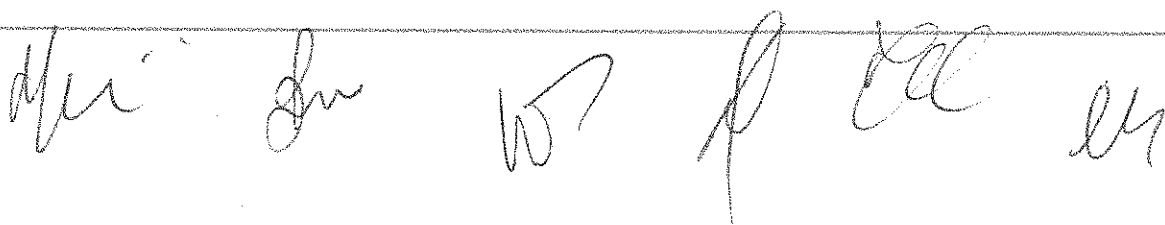
Per quanto concerne gli onorari e competenze recuperati da parti soccombenti nell'ambito dell'attività del Servizio Affari Legali e per quanto concerne il fondo incentivante la progettazione e la pianificazione urbanistica svolte dagli uffici tecnici comunali, i relativi importi anno 2013 sono così distribuiti sul fondo anno 2013 suddetto :

a) diritti e onorari avvocatura € 24.732,13

b) incentivi progettazione e pianificazione € 28.639,54

I criteri per la valutazione della retribuzione di posizione e di risultato della prestazione dei Dirigenti per l'anno 2013 sono quelli definiti nel verbale di concertazione qui allegato e sottoscritto parimenti in data odierna.

Per quanto concerne più precisamente la retribuzione di posizione le parti danno atto che il verbale ricalca il contenuto di quello del 6/7/2011 per la graduazione delle posizioni dirigenziali, acclarando che la modulazione delle retribuzioni di posizione della dirigenza per la sua completa attuazione necessita ancora della determinazione delle fasce all'interno delle varie posizioni dirigenziali di settore, servizio, staff, ecc..;



## **Art. 12 Pagamenti**

La retribuzione di risultato dell'anno 2013 verrà liquidata con lo stipendio del mese di aprile 2014 a valere sulla quota del fondo allo scopo riservato pari ad euro 117.148,93 come risulta dai prospetti allegati quali parte integrante del presente accordo.

## **Art. 13 Disposizioni finali**

Viene precisato infine che i criteri di cui al presente accordo relativi alla retribuzione di risultato della Dirigenza vengono utilizzati, per omogeneità di trattamento, anche per la valutazione della retribuzione di risultato delle P.O. e delle A.P., relativa all'accordo 2013 del personale dei livelli.

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 1 gennaio 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal 1° gennaio 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso.

**p. l'Amministrazione Comunale**



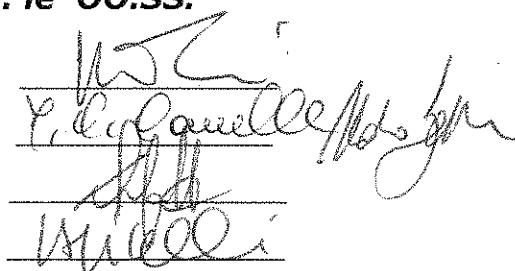
**p. le OO.SS.**

Fp Cgil

Cisl Fp

Uil Fpl

Direl



**FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI  
POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2013  
DIRIGENTI  
RISORSE STABILI**

|                                                                                                             |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ART. 26 CCNL 23/12/99<br>COMMA 1 - LETT. A)<br>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO<br>FINANZIATA NEL 1998 | 743.305,04          |
| COMMA 1 - LETT. D<br>(1,25% MONTE SALARI DIRIGENTI 1997:<br>€ 1.803.740)                                    | 22.546,75           |
| COMMA 1 - LETT. G)<br>(ECONOMIE PER DIRIGENTI CESSATI<br>DALL'1/1/1998)                                     | 76.490,27           |
| COMMA 5<br>(QUOTA DEL 6% SU RIDUZIONE DOT.NE ORG.CA)                                                        | 43.658,56           |
| ART.23 1° COMMA CCNL 22/02/2006<br>(€ 520,00 ANNUI PER 69 POSIZIONI)                                        | 35.880,00           |
| ART.23 3° COMMA CCNL 22/02/2006                                                                             | 36.559,38           |
| ART. 4 - 1° COMMA CCNL 14/05/2007                                                                           | 37.656,67           |
| ART. 4 - 4° COMMA CCNL 14/05/2007                                                                           | 19.752,61           |
| ART. 16 1° COMMA CCNL 22/02/2010                                                                            | 22.484,80           |
| ART. 16 4° COMMA CCNL 22/02/2010                                                                            | 39.442,25           |
| ART. 5 1° COMMA CCNL 03/08/2010                                                                             | 28.717,00           |
| ART. 5 4° COMMA CCNL 03/08/2010                                                                             | 15.136,20           |
| <b>TOTALE</b>                                                                                               | <b>1.121.629,53</b> |
| A dedurre differenza ante e dopo CCNL 12/02/2002                                                            | 129.243,33          |
| A dedurre maturato economico ex 2° DIR.                                                                     | 23.081,67           |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI</b>                                                                               | <b>969.304,53</b>   |

**RISORSE VARIABILI**

|                                                                                                         |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| ART. 26 CCNL 23/12/99<br>COMMA 2 (1,2% del monte salari 1997)<br>COMMA 3 (riorganizzazione dei servizi) | 0,00              |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>                                                                         | <b>0,00</b>       |
| <b>TOTALE FONDO ANNO 2013</b>                                                                           | <b>969.304,53</b> |
| <b>TOTALE FONDO ANNO 2013 - LIMITE 2010</b>                                                             | <b>958.400,92</b> |
| <b>RIDUZIONE FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2<br/>BIS LEGGE 122/2010</b>                              | <b>235.670,79</b> |
| FONDO 2013 RIDOTTO AI SENSI DELL'ART. 9<br>COMMA 2 BIS L. 122/2010                                      | 722.730,13        |
| DIRITTI E ONORARI AVVOCATURA (ART. 37 C. 1<br>LETT. E CCNL 23/12/1999)                                  | 24.732,13         |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE<br>(ART. 92 D.LGS. 163/2006)                                   | 28.639,54         |
| <b>TOTALE FONDO ANNO 2013</b>                                                                           | <b>776.101,80</b> |
| SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE                                                                    | 16.000,00         |
| <b>TOTALE FONDO ANNO 2013</b>                                                                           | <b>792.101,80</b> |
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE                                                                               | 591.581,20        |
| DIRITTI E ONORARI AVVOCATURA (ART. 37 C. 1<br>LETT. E CCNL 23/12/1999)                                  | 24.732,13         |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE<br>(ART. 92 D.LGS. 163/2006)                                   | 28.639,54         |
| <b>SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>                                                            | <b>147.148,93</b> |
| SOMME RINVIATE ALL'ANNO SUCCESSIVO                                                                      | 30.000,00         |
| <b>RETRIBUZIONE DI RISULTATO</b>                                                                        | <b>117.148,93</b> |

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

# DIRIGENTI - FONDO RISORSE DECENTRATE

## PREVISIONE DI USCITA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ANNO 2013

| COGNOME       | NOME       | RETRIBUZIONE |                   | INCR.RETR.<br>POS.- ART.23 -<br>C.3-ANNUO | TOTALE            |                                                           | NOTE |
|---------------|------------|--------------|-------------------|-------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------|------|
|               |            | DI POSIZIONE | DI POSIZIONE      |                                           | RETRIB.POSIZ.     |                                                           |      |
|               |            | MENSILE      | ANNO 2013         |                                           | ANNO 2013         |                                                           |      |
| LANZONI       | FERRUCCIO  | 1.055,45     | 13.720,85         |                                           | 13.720,85         |                                                           |      |
| BOTTURA       | ALDINO     | 1.048,65     | 13.632,45         | 425,23                                    | 14.057,68         |                                                           |      |
| MAURO         | DONATELLA  | 1.384,61     | 18.000,00         |                                           | 18.000,00         |                                                           |      |
| PERELLI       | PAOLO      | 1.488,77     | 19.354,01         |                                           | 19.354,01         |                                                           |      |
| FARINA        | ELISABETTA | 1.451,80     | 10.223,90         | 340,53                                    | 10.564,43         |                                                           |      |
| BENVENUTI     | EVELINA    | 1.540,64     | 20.028,32         | 506,48                                    | 20.534,80         |                                                           |      |
| NANNETTI      | EDOARDO    | 1.558,42     | 20.259,46         | 684,19                                    | 20.943,65         |                                                           |      |
| GENESINI      | ALESSANDRA | 1.666,44     | 21.663,72         |                                           | 21.663,72         |                                                           |      |
| BLASI         | PATRIZIA   | 1.620,65     | 21.068,45         | 630,11                                    | 21.698,56         |                                                           |      |
| BARILLARI     | ANTONIO    | 1.673,95     | 21.761,35         | 742,95                                    | 22.504,30         |                                                           |      |
| SITTI         | LARA       | 1.673,95     | 21.761,35         | 742,95                                    | 22.504,30         |                                                           |      |
| POCATERRA     | ENRICO     | 1.709,49     | 22.223,37         | 761,02                                    | 22.984,39         |                                                           |      |
| SPINELLI      | ENRICO     | 1.753,88     | 22.800,44         | 783,51                                    | 23.583,95         |                                                           |      |
| BENEDETTI     | DONATO     | 2.167,95     | 28.183,35         | 720,33                                    | 28.903,68         |                                                           |      |
|               |            |              |                   |                                           |                   |                                                           |      |
| VECCHI        | MAURO      | 1.923,07     | 25.000,00         |                                           | 25.000,00         |                                                           |      |
| BERGAMINI     | LUCIA      | 2.307,69     | 30.000,00         |                                           | 30.000,00         |                                                           |      |
| CAPOZZI       | LUCA       | 2.307,69     | 30.000,00         |                                           | 30.000,00         |                                                           |      |
| TUMIATI       | DAVIDE     | 2.307,69     | 30.000,00         |                                           | 30.000,00         |                                                           |      |
| TRENTINI      | LAURA      | 2.627,77     | 34.161,01         |                                           | 34.161,01         |                                                           |      |
| FERRARI       | LUCIANA    | 2.768,49     | 35.990,37         | 720,33                                    | 36.710,70         |                                                           |      |
| PELLEGRINI    | PIERINA    | 3.097,26     | 40.264,38         | 724,88                                    | 40.989,26         |                                                           |      |
| ROSSI         | FULVIO     | 4.623,26     | 60.102,38         | 1.655,29                                  | 61.757,67         |                                                           |      |
|               |            |              |                   |                                           |                   |                                                           |      |
| TOMMASINI     | MORENO     | 1.643,51     | 8.317,99          |                                           | 8.317,99          | in comando parziale al 50% dal<br>11/3/2013 al 31/10/2013 |      |
| TOMMASINI     | MORENO     | 4.365,97     | 9.459,60          |                                           | 9.459,60          | assunto per mobilità dal 1/11/2013                        |      |
| GRALDI        | IVANO      | 2.307,69     | 4.166,65          |                                           | 4.166,65          | assunto dal 1/11/2013                                     |      |
| <b>TOTALE</b> |            |              | <b>582.143,40</b> | <b>9.437,80</b>                           | <b>591.581,20</b> |                                                           |      |
| BONZI         | ANGELO     | 1.611,72     | 20.952,36         | 711,36                                    |                   | assegnato ad Acosea Impianti srl                          |      |

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

**DIRIGENTI - CALCOLO DELLA RIDUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE  
DECENTRATE - ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010**

**ANNO 2013**

**NOTE**

**CESSATI ANNO 2011**

| N. | COGNOME/NOME    | DATA DI<br>CESSAZIONE<br>(ULTIMO GIORNO) |
|----|-----------------|------------------------------------------|
| 1  | BUZZONI ANDREA  | 30/06/2011                               |
| 2  | LAZZARI MARIO   | 14/11/2011                               |
| 3  | CASSOLI ROBERTO | 31/12/2011                               |
| 4  | GUIDETTI IVANO  | 31/12/2011                               |
| 5  | UTILI ANTONIO   | 30/12/2011                               |
| 6  | PESARINI FAUSTO | 31/12/2011                               |

**CESSATI ANNO 2012**

| N. | COGNOME/NOME    | DATA DI<br>CESSAZIONE<br>(ULTIMO GIORNO) |
|----|-----------------|------------------------------------------|
| 1  | BASSI ALBERTO   | 07/05/2012                               |
| 2  | ZANELLI ARIANNA | 30/12/2012                               |

**ASSUNTI ANNO 2013**

| N. | COGNOME/NOME     | DATA<br>ASSUNZIONE |
|----|------------------|--------------------|
| 1  | TOMMASINI MORENO | 01/11/2013         |
| 2  | GRALDI IVANO     | 11/11/2013         |

determinazione n. DD-2013-1403  
del 31/7/2013  
determinazione n. DD-2013-2008  
del 05/11/2013

**CESSATI ANNO 2013**

| N. | COGNOME/NOME | DATA DI<br>CESSAZIONE<br>(ULTIMO GIORNO) |
|----|--------------|------------------------------------------|
|----|--------------|------------------------------------------|

**CALCOLO DELLA RIDUZIONE**

**CIRCOLARE N. 12  
15/4/2011 RGS -  
UNITA'**

|                                      |                |
|--------------------------------------|----------------|
| 01/01/2010                           | 31             |
| 31/12/2010                           | 30             |
| <b>MEDIA 2010</b>                    | <b>30,5</b>    |
| 01/01/2013                           | 22             |
| 31/12/2013                           | 24             |
| <b>MEDIA 2013</b>                    | <b>23</b>      |
| <b>VARIAZIONE</b>                    | <b>-7,5</b>    |
| <b>VARIAZIONE PERCENTUALE 2013</b>   | <b>-24,59%</b> |
| <b>VARIAZIONE PERCENTUALE ARROT.</b> | <b>-24,59%</b> |

**FONDO ANNO  
2010**

**958.400,92  
RIDUZIONE DA OPERARE 2013**

**235.670,79**

*du*

*du*

*du*

*du*

**FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI  
POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2014  
DIRIGENTI  
RISORSE STABILI**

gennaio-14

|                                                                                                             |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ART. 26 CCNL 23/12/99<br>COMMA 1 - LETT. A)<br>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO<br>FINANZIATA NEL 1998 | 743.305,04          |
| COMMA 1 - LETT. D<br>(1,25% MONTE SALARI DIRIGENTI 1997:<br>€ 1.803.740)                                    | 22.546,75           |
| COMMA 1 - LETT. G)<br>(ECONOMIE PER DIRIGENTI CESSATI<br>DALL'1/1/1998)                                     | 76.490,27           |
| COMMA 5<br>(QUOTA DEL 6% SU RIDUZIONE DOT.NE ORG.CA)                                                        | 43.658,56           |
| ART.23 1° COMMA CCNL 22/02/2006<br>(€ 520,00 ANNUI PER 69 POSIZIONI)                                        | 35.880,00           |
| ART.23 3° COMMA CCNL 22/02/2006                                                                             | 36.559,38           |
| ART. 4 - 1° COMMA CCNL 14/05/2007                                                                           | 37.656,67           |
| ART. 4 - 4° COMMA CCNL 14/05/2007                                                                           | 19.752,61           |
| ART. 16 1° COMMA CCNL 22/02/2010                                                                            | 22.484,80           |
| ART. 16 4° COMMA CCNL 22/02/2010                                                                            | 39.442,25           |
| ART. 5 1° COMMA CCNL 03/08/2010                                                                             | 28.717,00           |
| ART. 5 4° COMMA CCNL 03/08/2010                                                                             | 15.136,20           |
| <b>TOTALE</b>                                                                                               | <b>1.121.629,53</b> |
| A dedurre differenza ante e dopo CCNL 12/02/2002                                                            | 129.243,33          |
| A dedurre maturato economico ex 2° DIR.                                                                     | 23.081,67           |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI</b>                                                                               | <b>969.304,53</b>   |

**RISORSE VARIABILI**

|                                                                                                         |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| ART. 26 CCNL 23/12/99<br>COMMA 2 (1,2% del monte salari 1997)<br>COMMA 3 (riorganizzazione dei servizi) | 0,00              |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>                                                                         | <b>0,00</b>       |
| <b>TOTALE FONDO ANNO 2014</b>                                                                           | <b>969.304,53</b> |
| <b>TOTALE FONDO ANNO 2014 - LIMITE 2010</b>                                                             | <b>958.400,92</b> |
| <b>RIDUZIONE FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2<br/>BIS LEGGE 122/2010</b>                              | <b>157.114,90</b> |
| FONDO 2013 RIDOTTO AI SENSI DELL'ART. 9<br>COMMA 2 BIS L. 122/2010                                      | 801.286,02        |
| ART. 37 CCNL 23/12/1999 E ART. 92 5°C. D.LGS. 163/2006                                                  | 35.000,00         |
| <b>TOTALE FONDO ANNO 2014</b>                                                                           | <b>836.286,02</b> |
| SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE                                                                    | 30.000,00         |
| <b>TOTALE FONDO ANNO 2014</b>                                                                           | <b>866.286,02</b> |
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE                                                                               | 683.330,27        |
| ART. 37 CCNL 23/12/1999 E ART. 92 5°C. D.LGS. 163/2006                                                  | 35.000,00         |
| <b>SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>                                                            | <b>147.955,75</b> |

# DIRIGENTI - FONDO RISORSE DECENTRATE

PREVISIONE DI USCITA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (conferma della stessa retribuzione di posizione e della stessa copertura delle funzioni dirigenziali ANNO 2014 anche dopo la scadenza del mandato del Sindaco)

| COGNOME                           | NOME       | RETRIBUZIONE RETRIBUZIONE INC.R.RETR. |                        |                          | NOTE                           |
|-----------------------------------|------------|---------------------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------------|
|                                   |            | DI POSIZIONE MENSILE                  | DI POSIZIONE ANNO 2014 | POS.- ART.23 - C.3-ANNUO | TOTALE RETRIB.POSIZ. ANNO 2014 |
| LANZONI                           | FERRUCCIO  | 1.055,45                              | 13.720,85              |                          | 13.720,85                      |
| BOTTURA                           | ALDINO     | 1.048,65                              | 13.632,45              | 425,23                   | 14.057,68                      |
| MAURO                             | DONATELLA  | 1.384,61                              | 18.000,00              |                          | 18.000,00                      |
| PERELLI                           | PAOLO      | 1.488,77                              | 19.354,01              |                          | 19.354,01                      |
| FARINA                            | ELISABETTA | 1.451,80                              |                        |                          |                                |
| BENVENUTI                         | EVELINA    | 1.540,64                              | 20.028,32              | 506,48                   | 20.534,80                      |
| NANNETTI                          | EDOARDO    | 1.558,42                              | 20.259,46              | 684,19                   | 20.943,65                      |
| GENESINI                          | ALESSANDRA | 1.666,44                              | 21.663,72              |                          | 21.663,72                      |
| BLASI                             | PATRIZIA   | 1.620,65                              | 21.068,45              | 630,11                   | 21.698,56                      |
| BARILLARI                         | ANTONIO    | 1.673,95                              | 21.761,35              | 742,95                   | 22.504,30                      |
| SITTI                             | LARA       | 1.673,95                              | 21.761,35              | 742,95                   | 22.504,30                      |
| POCATERRA                         | ENRICO     | 1.709,49                              | 22.223,37              | 761,02                   | 22.984,39                      |
| SPINELLI                          | ENRICO     | 1.753,88                              | 22.800,44              | 783,51                   | 23.583,95                      |
| BENEDETTI                         | DONATO     | 2.167,95                              | 28.183,35              | 720,33                   | 28.903,68                      |
| VECCHI                            | MAURO      | 1.923,07                              | 25.000,00              |                          | 25.000,00                      |
| BERGAMINI                         | LUCIA      | 2.307,69                              | 30.000,00              |                          | 30.000,00                      |
| CAPOZZI                           | LUCA       | 2.307,69                              | 30.000,00              |                          | 30.000,00                      |
| TUMIATI                           | DAVIDE     | 2.307,69                              | 30.000,00              |                          | 30.000,00                      |
| TRENTINI                          | LAURA      | 2.627,77                              | 34.161,01              |                          | 34.161,01                      |
| FERRARI                           | LUCIANA    | 2.768,49                              | 35.990,37              | 720,33                   | 36.710,70                      |
| PELLEGRINI                        | PIERINA    | 3.097,26                              | 40.264,38              | 724,88                   | 40.989,26                      |
| ROSSI                             | FULVIO     | 4.623,26                              | 60.102,38              | 1.655,29                 | 61.757,67                      |
| TOMMASINI                         | MORENO     | 4.365,97                              | 56.757,61              |                          | 56.757,61                      |
| GRALDI IVANO                      |            | 2.307,69                              | 30.000,00              |                          | 30.000,00                      |
| SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI      |            | 1.153,85                              | 12.500,04              |                          | 12.500,04                      |
| SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI      |            | 1.153,85                              | 12.500,04              |                          | 12.500,04                      |
| SERVIZIO MUSEI ARTE ANTICA E S.S. |            | 1.153,85                              | 12.500,04              |                          | 12.500,04                      |
| <b>TOTALE</b>                     |            |                                       | <b>674.233,00</b>      | <b>9.097,27</b>          | <b>683.330,27</b>              |

BONZI ANGELO 1.611,72

20.952,36

711,36

assegnato ad Acosea Impianti srl

**DIRIGENTI - CALCOLO DELLA RIDUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE  
DECENTRATE - ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010**

**ANNO 2014**

**CESSATI ANNO 2011**

| N. | COGNOME/NOME    | DATA DI<br>CESSAZIONE<br>(ULTIMO<br>GIORNO) | NOTE |
|----|-----------------|---------------------------------------------|------|
| 1  | BUZZONI ANDREA  | 30/06/2011                                  |      |
| 2  | LAZZARI MARIO   | 14/11/2011                                  |      |
| 3  | CASSOLI ROBERTO | 31/12/2011                                  |      |
| 4  | GUIDETTI IVANO  | 31/12/2011                                  |      |
| 5  | UTILI ANTONIO   | 30/12/2011                                  |      |
| 6  | PESARINI FAUSTO | 31/12/2011                                  |      |

**CESSATI ANNO 2012**

|   |                 |            |
|---|-----------------|------------|
| 1 | BASSI ALBERTO   | 07/05/2012 |
| 2 | ZANELLI ARIANNA | 30/12/2012 |

**ASSUNTO ANNO 2013**

|   |                  |            |
|---|------------------|------------|
| 1 | TOMMASINI MORENO | 01/11/2013 |
| 2 | GRALDI IVANO     | 11/11/2013 |

**CESSATI ANNO 2013**

**ASSUNTI ANNO 2014**

|   |                                   |            |
|---|-----------------------------------|------------|
| 1 | SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI      | 01/03/2014 |
| 2 | SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI      | 01/03/2014 |
| 3 | SERVIZIO MUSEI ARTE ANTICA E S.S. | 01/03/2014 |

**CESSATI ANNO 2014**

**CALCOLO DELLA RIDUZIONE**

|                                    |                    |
|------------------------------------|--------------------|
| 01/01/2010                         | 31                 |
| 31/12/2010                         | 30                 |
| <b>MEDIA 2010</b>                  | <b>30,5</b>        |
| 01/01/2014                         | 24                 |
| 31/12/2014                         | 27                 |
| <b>MEDIA 2014</b>                  | <b>25,5</b>        |
| VARIAZIONE                         | -5                 |
| <b>VARIAZIONE PERCENTUALE 2014</b> | <b>-16,393%</b>    |
| VARIAZIONE PERCENTUALE ARROT.      | -16,39%            |
| <b>FONDO ANNO 2010</b>             | <b>958.400,92</b>  |
| <b>RIDUZIONE DA OPERARE 2014</b>   | <b>-157.114,90</b> |

**CIRCOLARE N.**

**12 15/4/2011**

**RGS**

**Settore Affari Generali**

## **ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

**Si attesta che il documento registrato come Deliberazione di Giunta Comunale del 25 marzo 2014 n. GC-2014-187 – Prot. Generale n. PG-2014-26380 e avente oggetto AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA ED APPROVAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA DIRIGENZA ANNI 2013/2015 - ANNUALITA' 2013. APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA ANNI 2013/2015.**

**esecutivo il 25/03/2014**

**E' in pubblicazione nel sito informatico del Comune di Ferrara nel periodo dal 27-MAR-14 al 10-APR-14**

**Ferrara, 27/03/2014**

**L'addetto alla pubblicazione  
Francesca Sandri**