

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


REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA
DIRIGENZA ANNI 2013/2015 (verbale di concertazione).

Sottoscrizione definitiva

p. l'Amministrazione
Comunale




p. le OO.SS.

Fp Cgil 

Cisl Fp 

Uil Fpl 

Direl/Direr 

RSA Comune di Ferrara



Ferrara, 16 aprile 2014

**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

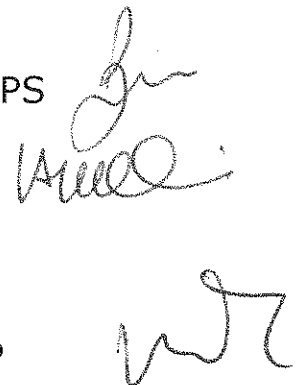
TRA

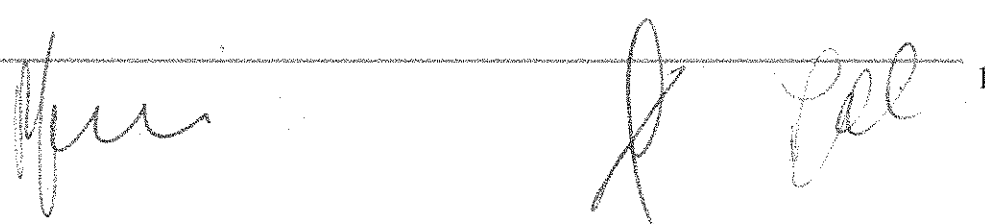
la delegazione trattante di parte pubblica composta dal Segretario-
Direttore Generale del Comune di Ferrara, Roberto Finardi;

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

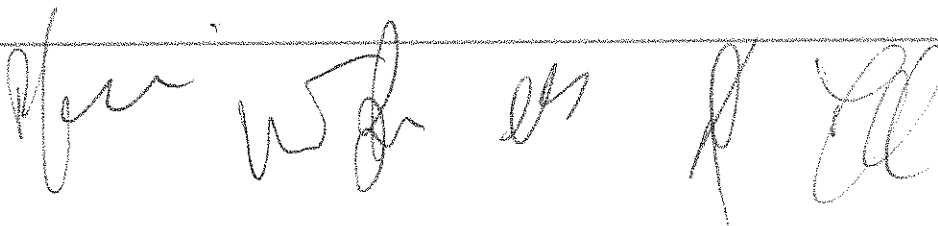
Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si ispira ai principi di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale secondo il dettato del D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle 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.

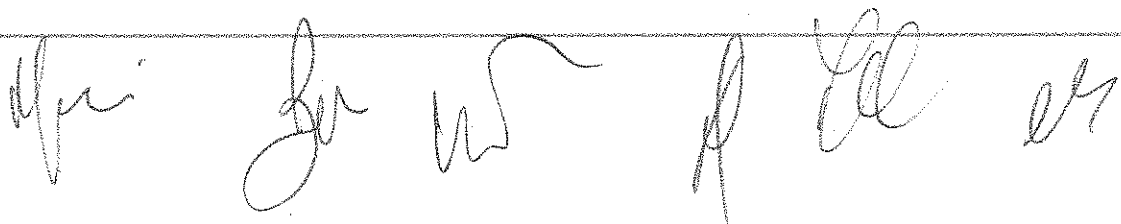
L'affinamento del sistema degli indicatori ha consentito altresì di individuare con maggiore puntualità i diversi target.

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.

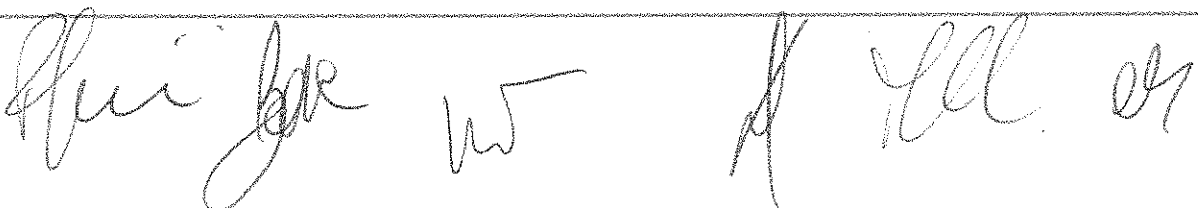
Più esattamente è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il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

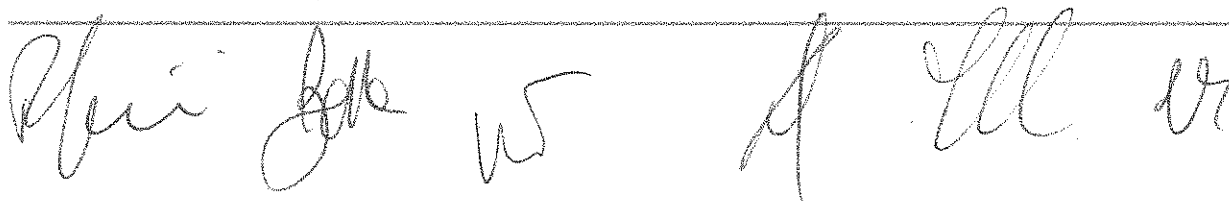
Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato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

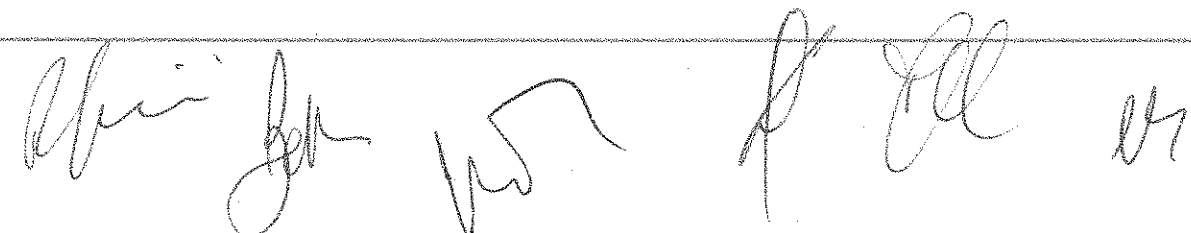
Art. 7 Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

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.

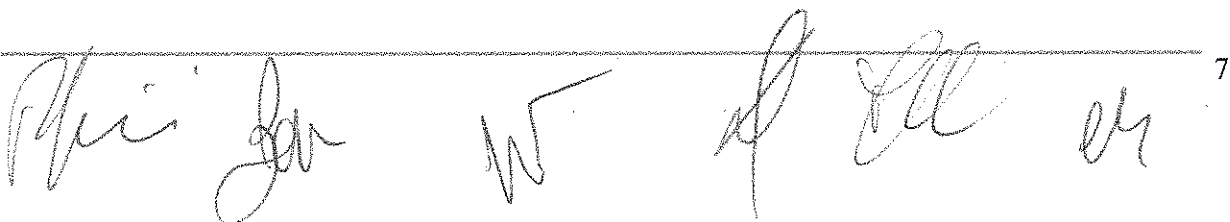
La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, e normativa complementare.

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.



7

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

dy

di *dm* *10* *di*

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.

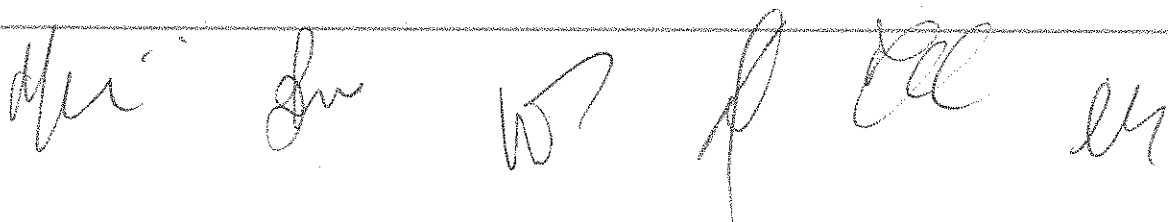
Si specifica che è posto a carico del fondo allegato il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto individuale di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, con esclusione della casistica delle figure dirigenziali assunte 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



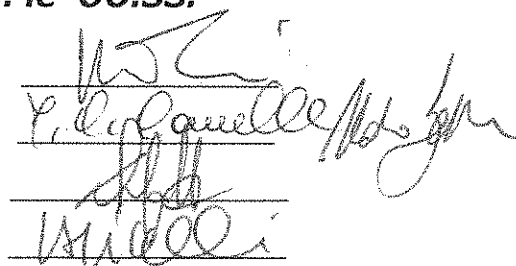
p. le OO.SS.

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 COMMA 1 - LETT. A) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO FINANZIATA NEL 1998	743.305,04
COMMA 1 - LETT. D (1,25% MONTE SALARI DIRIGENTI 1997: € 1.803.740)	22.546,75
COMMA 1 - LETT. G) (ECONOMIE PER DIRIGENTI CESSATI DALL'1/1/1998)	76.490,27
COMMA 5 (QUOTA DEL 6% SU RIDUZIONE DOT.NE ORG.CA)	43.658,56
ART.23 1° COMMA CCNL 22/02/2006 (€ 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
TOTALE	1.121.629,53
A dedurre differenza ante e dopo CCNL 12/02/2002	129.243,33
A dedurre maturato economico ex 2° DIR.	23.081,67
TOTALE RISORSE STABILI	969.304,53

RISORSE VARIABILI

ART. 26 CCNL 23/12/99 COMMA 2 (1,2% del monte salari 1997) COMMA 3 (riorganizzazione dei servizi)	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	0,00
TOTALE FONDO ANNO 2013	969.304,53
TOTALE FONDO ANNO 2013 - LIMITE 2010	958.400,92

RIDUZIONE FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2 BIS LEGGE 122/2010	235.670,79
----------------------------------------------------------------------------	-------------------

FONDO 2013 RIDOTTO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2 BIS L. 122/2010	722.730,13
--------------------------------------------------------------------	------------

DIRITTI E ONORARI AVVOCATURA (ART. 37 C. 1 LETT. E CCNL 23/12/1999)	24.732,13
------------------------------------------------------------------------	-----------

INCENTIVI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE (ART. 92 D.LGS. 163/2006)	28.639,54
-----------------------------------------------------------------------	-----------

TOTALE FONDO ANNO 2013	776.101,80
-------------------------------	-------------------

SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE	16.000,00
--------------------------------------	-----------

TOTALE FONDO ANNO 2013	792.101,80
-------------------------------	-------------------

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	591.581,20
---------------------------	------------

DIRITTI E ONORARI AVVOCATURA (ART. 37 C. 1 LETT. E CCNL 23/12/1999)	24.732,13
------------------------------------------------------------------------	-----------

INCENTIVI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE (ART. 92 D.LGS. 163/2006)	28.639,54
-----------------------------------------------------------------------	-----------

SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	147.148,93
----------------------------------------------	-------------------

SOMME RINVIATE ALL'ANNO SUCCESSIVO	30.000,00
------------------------------------	-----------

RETRIBUZIONE DI RISULTATO	117.148,93
----------------------------------	-------------------

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

DIRIGENTI - FONDO RISORSE DECENTRATE

PREVISIONE DI USCITA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ANNO 2013

COGNOME	NOME	RETRIBUZIONE RETRIBUZIONE INC.R.RETR.			NOTE	
		DI POSIZIONE MENSILE	DI POSIZIONE ANNO 2013	POS. - ART.23 - C.3-ANNUO		
				TOTALE RETRIB.POSIZ. 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	1.461,80	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 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 11/11/2013
TOTALE			582.143,40	9.437,80	591.581,20	
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 2013

NOTE

CESSATI ANNO 2011

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

ASSUNTI ANNO 2013

N.	COGNOME/NOME	DATA ASSUNZIONE	
1	TOMMASINI MORENO	01/11/2013	determinazione n. DD-2013-1403 del 31/7/2013
2	GRALDI IVANO	11/11/2013	determinazione n. DD-2013-2008 del 05/11/2013

CESSATI ANNO 2013

N.	COGNOME/NOME	DATA DI CESSAZIONE (ULTIMO GIORNO)
----	--------------	------------------------------------------

CALCOLO DELLA RIDUZIONE

	CIRCOLARE N. 12 15/4/2011 RGS - UNITA'
01/01/2010	31
31/12/2010	30
MEDIA 2010	30,5
01/01/2013	22
31/12/2013	24
MEDIA 2013	23
VARIAZIONE	-7,5
VARIAZIONE PERCENTUALE 2013	-24,59%
VARIAZIONE PERCENTUALE ARROT.	-24,59%
FONDO ANNO 2010	
2010	
958.400,92	
RIDUZIONE DA OPERARE 2013	235.670,79

du

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 COMMA 1 - LETT. A) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO FINANZIATA NEL 1998	743.305,04
COMMA 1 - LETT. D (1,25% MONTE SALARI DIRIGENTI 1997: € 1.803.740)	22.546,75
COMMA 1 - LETT. G) (ECONOMIE PER DIRIGENTI CESSATI DALL'1/1/1998)	76.490,27
COMMA 5 (QUOTA DEL 6% SU RIDUZIONE DOT.NE ORG.CA)	43.658,56
ART.23 1° COMMA CCNL 22/02/2006 (€ 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
TOTALE	1.121.629,53
A dedurre differenza ante e dopo CCNL 12/02/2002	129.243,33
A dedurre maturato economico ex 2° DIR.	23.081,67
TOTALE RISORSE STABILI	969.304,53

RISORSE VARIABILI

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

DIRIGENTI - FONDO RISORSE DECENTRATE

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

COGNOME	NOME	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		INCR. RETR. POS. - ART. 23 - C.3-ANNUO	TOTALE RETRIB. POSIZ. ANNO 2014	NOTE
		DI POSIZIONE MENSILE	DI POSIZIONE 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				in aspett. va senza assegni dal 16/7/2013 al 31/03/2015
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	assunzione dal 1/3/2014
SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI		1.153,85	12.500,04		12.500,04	assunzione dal 1/3/2014
SERVIZIO MUSEI ARTE ANTICA E S.S.		1.153,85	12.500,04		12.500,04	assunzione dal 1/3/2014
TOTALE			674.233,00	9.097,27	683.330,27	
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 CESSAZIONE (ULTIMO 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

		DATA ASSUNZIONE
1	TOMMASINI MORENO	01/11/2013
2	GRALDI IVANO	11/11/2013

CESSATI ANNO 2013

DATA DI CESSAZIONE (ULTIMO GIORNO)

ASSUNTI ANNO 2014

		DATA ASSUNZIONE (PRESUNTA)
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

DATA DI CESSAZIONE (ULTIMO GIORNO)

CALCOLO DELLA RIDUZIONE

CIRCOLARE N. 12 15/4/2011
RGS

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

[Handwritten signatures and initials: M, h, w, CC, as, P]