

ACCORDO PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ALLA DIRIGENZA ESERCIZIO 2008.

Il giorno 12 ottobre 2009 alle ore 13.00 presso la sede Municipale, ritualmente convocate, si sono incontrate le Delegazioni trattanti (di seguito più sinteticamente definite parti), per l'area della Dirigenza del Comune di Ferrara così rappresentate:

- per la parte pubblica il Segretario-Direttore Generale del Comune di Ferrara, Dott. Finardi :
- per la parte sindacale le OO.SS. CGIL-FP, UIL F.P.L., CISL F.P., DIREL/CONFERIRDIRER e la rappresentanza aziendale dei dirigenti del Comune di Ferrara.
- Si precisa che la materia oltre alle fonti contrattuali (di cui si omette il richiamo) è attualmente disciplinata dagli atti citati nell'accordo aziendale 2006/2007, allegato al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale.

Tutto ciò premesso il confronto tra le parti, che si sono dapprima incontrate in data 2 ottobre 2009 per una prima serie di valutazioni, ha consentito il raggiungimento della seguente ipotesi di accordo.

Criteri

I criteri per la valutazione della qualità della prestazione dei Dirigenti restano quelli definiti dall'accordo siglato in data 13.06.2005, e richiamato dall'accordo aziendale 2006/2007, già citato.

Fondo 2008

L'entità e la composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2008 è quella risultante dall'allegato A) al presente accordo.

Pagamenti

La retribuzione di risultato 2008 viene liquidata con lo stipendio di ottobre 2009 nel limite dell'importo di euro 100.000,00 circa come richiesto dalle OO.SS. per il 2008.

Per quanto concerne la perequazione compensi e la distribuzione della retribuzione di posizione e di risultato le parti decidono di rivedersi al più presto (dieci giorni circa).

Viene precisato infine che i criteri di cui al presente accordo e relativi alla retribuzione di risultato della Dirigenza, vengono utilizzati, per omogeneità doverosa, anche per la valutazione della retribuzione di risultato delle P.O. e delle A.P., relativa all'accordo 2008 del personale dei livelli.

Per il Comune di Ferrara

Le OO.SS.

Il presente accordo viene siglato in via definitiva
Ferrara,

Per il Comune di Ferrara

Le OO.SS.

ALLEGATO A

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DI RISULTATO ANNO 2008 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) **49.912,39**

COMMA 5
(QUOTA DEL 6% SU RIDUZIONE DOTAZIONE ORGANICA) 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
(1,66% MONTE SALARI DIRIGENTI 2001:
€ 2.202.372,09) 36.559,38

ART. 4 - 1°COMMA CCNL 14/05/2007 37.656,67

ART. 4 - 2°COMMA CCNL 14/05/2007

ART. 4 - 4°COMMA CCNL 14/05/2007 19.912,53
(0,89% MONTE SALARI 2003)

TOTALE 989.431,32

A dedurre differenza ante e dopo CCNL 12/02/2002 129.243,33

A dedurre maturato economico ex 2°DIR. 23.081,67

a dedurre malattia art. 71 1°comma L. 133/2008 1.973,69

TOTALE RISORSE STABILI 835.132,63

RISORSE VARIABILI

ART. 26 CCNL 23/12/99
COMMA 2
(1,2% MONTE SALARI DIRIGENTI 1997:
€ 1.803.740) 21.644,88

COMMA 3	
(RIORGANIZZAZIONE SERVIZI)	12.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	33.644,88
TOTALE FONDO RISORSE	868.777,51
SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE	20.924,03
Compensi professionali Avvocatura	12.408,85
Compensi ex L. 109/94	41.834,80
TOTALE FONDO RISORSE 2008	943.945,19
USCITA	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPETENZA 2008	789.080,92
Compensi professionali Avvocatura	12.408,85
Incentivi progettazione	41.834,80
RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2008	100.620,62

ACCORDO PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ALLA DIRIGENZA ANNI 2006, e 2007. ESTENSIONE ALL'ESERCIZIO 2008.

Il giorno 29 maggio 2008 alle ore 13.00 presso la sede Municipale, ritualmente convocate, si sono incontrate le Delegazioni trattanti (di seguito più sinteticamente definite parti), per l'area della Dirigenza del Comune di Ferrara così rappresentate:

- per la parte pubblica il Segretario-Direttore Generale del Comune di Ferrara,
- per la parte sindacale le OO.SS. CGIL-FP, e la rappresentanza aziendale dei dirigenti del Comune di Ferrara.

Si premette che la materia oltre alle fonti contrattuali (di cui si omette il richiamo) è attualmente disciplinata da:

- accordo aziendale siglato in data 11.11.2003 relativo all'entità e composizione del fondo di posizione e di risultato dei Dirigenti
- verbali di concertazione del 22.11.2003 e del 28.11.2003 relativo ai criteri per la valutazione della retribuzione di posizione;
- l verbale di concertazione del 22.11.2003 relativo ai criteri per la valutazione della retribuzione di posizione
- accordo aziendale siglato in data 13.06.2005 relativo all'entità e composizione del fondo di posizione e di risultato dei Dirigenti per l'anno 2004 nonché sui criteri per la valutazione dei risultati e della qualità della prestazione dei dirigenti.
- Atto giuntale P.G. 110010 del 27.12.2006 per la determinazione del Fondo per il 2005.

Che è intenzioni delle parti addivenire ad un nuovo accordo relativo all'entità e composizione del fondo di posizione e di risultato dei Dirigenti per gli anni 2006 e 2007 nonché per i medesimi esercizi sui criteri per la valutazione dei risultati e della qualità della prestazione dei dirigenti.

Tutto ciò premesso il confronto tra le parti ha consentito il raggiungimento della seguente ipotesi di accordo.

Anno 2006

Fondo

L'entità e la composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2006 è quella risultante dall'allegato A) al presente accordo.

Criteri

I criteri per la valutazione della qualità della prestazione dei Dirigenti restano quelli definiti dall'accordo siglato in data 13.06.2005.

I criteri per la valutazione dei risultati sono descritti nell'allegato B) al presente accordo.

La valutazione avviene da parte del NTV sulla scorta dei report forniti dall'U.O. programmazione e controllo e, qualora questi non risultino idonei, sulla base di ulteriori elementi di valutazione acquisiti dal NTV (relazioni, riscontri, colloqui individuali, ecc...)

Si confermano le modalità per la ripartizione delle risorse e la conseguente valorizzazione delle singole retribuzioni di risultato già definite con l'accordo sopra citato.

Dato atto che nelle more di sottoscrizione del presente accordo è già stato erogato un acconto sulla retribuzione di risultato 2006, l'Amministrazione assicura la corresponsione del saldo nel mese di giugno 2008.

Anno 2007

Fondo

L'entità e la composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2007 è quella risultante dall'allegato A) al presente accordo.

Criteri

I criteri per la valutazione della qualità della prestazione dei Dirigenti restano quelli definiti dall'accordo siglato in data 13.06.2005.

I criteri per la valutazione dei risultati sono descritti nell'allegato D) al presente accordo.

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.

Le modalità per la ripartizione delle risorse e la conseguente valorizzazione delle singole retribuzioni di risultato vengono così definite:

- Viene superato l'attuale sistema che indipendentemente dalla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi comportava la totale distribuzione delle risorse assegnate.
- Viene mantenuto il sistema del c.d. valore punto che tuttavia viene predeterminato suddividendo l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione per la sommatoria dei punteggi massimi conseguibili da tutti i dirigenti interessati dalla valutazione.
- Viene conseguentemente predeterminato per ciascun dirigente il valore massimo della retribuzione di risultato ottenibile a fronte dell'ottenimento del 100% dei risultati.

- L'attribuzione della quota effettiva da erogare a ciascun dirigente sarà rapportata, in esito al processo di valutazione, al punteggio complessivo raggiunto.
- Risultati inferiori al 60% non daranno diritto alla liquidazione di alcuna retribuzione di risultato.
- Le economie che potranno risultare dall'applicazione di questa metodologia andranno ad integrare l'analogo fondo dell'esercizio successivo.

La parte pubblica si impegna, compatibilmente con la conclusione del processo di valutazione da parte del NTV, a liquidare le retribuzioni di risultato 2007 nel mese di luglio 2008.

Estensione all'anno 2008

Le parti concordano che i criteri per la valutazione della qualità della prestazione e la valutazione dei risultati dei Dirigenti siano applicati anche per l'esercizio 2008.

L'amministrazione prende atto della richiesta di una integrazione del fondo per il 2008 e si impegna entro il mese di luglio a sottoporre alla parte sindacale una proposta che ne definisca l'entità e la composizione. Si riserva di formulare in tale contesto una o più ipotesi di carattere perequativo.

APPENDICE

Nelle more di definizione di criteri puntuali per la pesatura delle nuove figure dirigenziali (direttori di Dipartimento, Direttore Istituzione Scolastica) le parti concordano che le maggiori responsabilità attribuite ai Dirigenti incaricati siano oggetto di riconoscimento economico "ad personam"

avvalendosi della norma già contenuta nell'accordo aziendale sottoscritto in data 11.11.2003 che riconosce al Sindaco la facoltà di assegnare, sentito il NTV, una maggiorazione della retribuzione di posizione a fronte di particolari incarichi o obiettivi.

A tale fine il limite quantitativo determinato dall'accordo in € 5.000 viene aggiornato a € 15.000.

Gli oneri derivanti da tali riconoscimenti così saranno per l'esercizio 2007 autonomamente finanziati dall'Amministrazione Comunale senza incidere sulle risorse del fondo destinate a finanziare la retribuzione di risultato.

ALLEGATO B)

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI COMUNALI – ANNO 2006

L'amministrazione comunale ha avviato un significativo processo di revisione del proprio sistema di programmazione e di controllo con l'intento di dare maggiore coerenza ai diversi strumenti previsti dall'ordinamento contabile.

A partire dall'esercizio 2006 la **Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.)** è stata quindi rielaborata avendo a riferimento i 28 progetti di mandato finalizzati al conseguimento di altrettanti obiettivi considerati strategici.

Nella costruzione del **Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)** si è quindi riproposto lo schema della R.P.P. facendo in modo che tutte le attività, anche ordinarie, fossero ricondotte ai 28 progetti di mandato sia pure distinguendo le azioni direttamente legati a questi obiettivi dalle azioni di PEG che vi facevano indirettamente riferimento.

Il terzo livello di programmazione si è invece consolidato nell'**Agenda del Sindaco** che rappresenta un documento gestionale riservato esclusivamente al monitoraggio dell'avanzamento dei progetti di mandato ai fini del controllo strategico.

Questa articolazione ha consentito di ottenere un quadro complessivo dell'attività dell'ente molto più coerente e monitorabile ma soprattutto ha fornito uno strumento concreto per correlare obiettivi ed azioni alle specifiche responsabilità dirigenziali.

Implementando il sistema operativo in dotazione all'ente, noto come Babele, abbiamo pertanto attribuito a ciascun dirigente obiettivi specifici dotati di indicatori di risultato (sia quantitativi che qualitativi) quanto più possibile oggettivi e misurabili.

Per ciascun dirigente è stato quindi possibile individuare una serie di specifici obiettivi che in relazione al fatto di essere obiettivi di mandato o obiettivi di PEG sono stati debitamente "pesati".

L'attribuzione di un peso ponderato agli obiettivi ha consentito di valorizzare le loro specifiche valenze reinterpretando, sia pure in modo più articolato, la distinzione tra obiettivi di miglioramento, innovativi e di buon funzionamento individuato nell'accordo del 2005 come elemento qualificante.

Resta ferma nell'attribuzione degli obiettivi e nella loro pesatura il principio di riconoscere a ciascun dirigente pari opportunità di raggiungimento del massimo del risultato.

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

Per 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.

Sintetizzando

	qualità prestazione	Risultati obiettivi	Media risultati settore	totale
Dirigenti servizio/staff	50	50		100
Dirigenti settore	50	30	20	100

Resta ferma la previsione che l'indennità di risultato possa essere attribuita solo a coloro che abbiano raggiunto un punteggio minimo di 70/100

ALLEGATO D)

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI COMUNALI – ANNO 2007

A partire dall'esercizio 2007 l'amministrazione comunale ha voluto integrare i propri strumenti di programmazione valorizzando il controllo strategico con l'approccio proposto dalla Balanced Scorecard.

La BSC, traducibile in "schede di valutazione bilanciata", è un processo/strumento di formazione ed attivazione di percorsi operativi, tesi a raggiungere gli obiettivi dati, analizzando le azioni da mettere in campo attraverso quattro punti di osservazione: la prospettiva della comunità, la prospettiva economico-finanziaria, la prospettiva dei processi, la prospettiva dell'apprendimento.

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 questa amministrazione ha esplicitato nei 28 Progetti di Mandato.

Nel percorso formativo e di approfondimento dei contenuti dei progetti di mandato 2004 –2009 volti alla predisposizione degli strumenti gestionali 2007 – 2009 la significativa la rappresentazione delle correlazioni fra i vari progetti è stata presa quale riferimento per la definizione della Mappa strategica globale del Comune di Ferrara con la individuazione delle sei Priorità Strategiche lette attraverso le quattro Prospettive della BSC, declinando per ogni prospettiva gli Obiettivi Strategici

Si è reso quindi necessario rielaborare la struttura della **Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.)** incentrandola sulle 6 priorità Strategiche individuate attraverso la correlazione con i 28 progetti di mandato.

Questa impostazione ha conseguentemente caratterizzato il **Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)** che tuttavia riserva una 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.

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.

Sintetizzando

	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.