

Città di Cesano Maderno Provincia di Monza e Brianza Codice ente 10963	sigla G.C.	numero 228	data 29.10.2013
---	-----------------------------	-----------------------------	----------------------------------

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE E INDIRIZZI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

N. 228



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il giorno ventinove del mese di ottobre dell'anno duemilatredecim alle ore 14.00 nella Residenza Municipale, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale.

Sono personalmente intervenuti i Signori:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	Presente
1	Pietro Luigi PONTI detto Gigi	Sindaco	SI
2	Pietro NICOLACI	Vice Sindaco	SI
3	Luca Teodoro Luigi VAGHI	Assessore	SI
4	Celestino Marco Giorgio OLTOLINI	Assessore	SI
5	Gabriele CAPEDETRI	Assessore	SI
6	Sara Valentina MARIANI	Assessore	SI
7	Barbara Monica Paola STRADA	Assessore	SI

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Laura Mancini.

Il Sig. Pietro Luigi PONTI – Sindaco – assume la PRESIDENZA e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e la discussione sull'argomento in oggetto.

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE E INDIRIZZI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO**LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamata la propria deliberazione n. 175 del 1/08/2013 “struttura organizzativa dell'ente” in cui si dava mandato all'Organismo Indipendente di Valutazione di presentare alla Giunta Comunale una proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali;

Richiamato il Titolo IV del citato Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che disciplina il “Sistema gestionale, pianificazione e ciclo della performance”, definendo i principi, le fasi di gestione del ciclo della performance, la struttura del sistema di misurazione e valutazione della performance ed i soggetti coinvolti nel processo di valutazione;

Visto l'art. 33 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in materia di competenze dell'Organismo Indipendente di Valutazione costituito in attuazione dei principi contenuti nel D.Lgs n.150/2009;

Richiamato il dispositivo della delibera n.175/2013 che dispone di:

- *dare mandato al Segretario Generale di coordinare la verifica del sistema di valutazione dell'ente avvalendosi dell'apporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione, affinché vi possa essere piena corrispondenza fra i ruoli e le funzioni assegnate e il riconoscimento dei valori economici ad essi correlati, sia per la graduazione delle posizioni di livello dirigenziale che per la graduazione delle posizioni organizzative;*
- *riservarsi, con successivo atto, di fornire gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa, anticipando sin d'ora la volontà di valorizzare il ruolo dirigenziale e il contenuto professionale ad essi richiesto, da realizzarsi anche attraverso una revisione dell'assegnazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione, rispetto a quelle destinate alla retribuzione di risultato, tenendo conto delle importanti innovazioni organizzative e del ridisegno complessivo delle funzioni assegnate alle aree di livello dirigenziale;*

Rilevato che il Segretario Generale ha attivato il percorso per la definizione del sistema di valutazione e vista la proposta presentata dall'OIV in data 21 ottobre scorso;

Ritenuto di condividere la proposta di sistema di valutazione per il personale di qualifica dirigenziale, in quanto rispondente agli indirizzi forniti con la citata deliberazione n. 175/2013;

Ritenuto, di conseguenza, di approvare il Sistema di valutazione del personale con qualifica dirigenziale dando atto che a far tempo dal 1 settembre 2013 esso costituisce l'unico strumento per la pesatura delle prestazioni del personale di categoria apicale dell'ente in coerenza con quanto definito nella succitata delibera n. 175/2013 e nel successivo decreto sindacale n. 35/2013 di conferimento degli incarichi dirigenziali;

Dato atto che gli incarichi dirigenziali assegnati hanno scadenza il 31 dicembre 2015, come da decreto sindacale n. 35/2013;

Considerato altresì che il sistema prevede che la Giunta Comunale esprima un giudizio per la graduazione della posizione dirigenziale volto a rappresentare il livello di strategicità di ciascuna posizione in relazione alle politiche presidiate rispetto al programma di mandato del Sindaco;

Considerato che i documenti di programmazione pluriennale sono stati adottati dall'ente e ritenuto di poter esprimere il proprio giudizio esprimendo i seguenti punteggi per il fattore di valutazione "strategicità":

Area	Grado di strategicità per tutta la durata dell'incarico dirigenziale
Servizi di Promozione Territoriale e Affari Generali	8
Servizi Amministrativi e Finanziari	9
Servizi alla Persona e alla Famiglia	13
Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese	14

Richiamato la necessità di definire la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici come validata dall'OIV nella seduta del 28 ottobre scorso, che risulta così definita:

- retribuzione di posizione: riparto del totale delle risorse fra le posizioni dirigenziali dell'ente con riparto semplice proporzionale rispetto ai punteggi attribuiti quale esito del processo di valutazione
- retribuzione di risultato: le risorse assegnate annualmente alla retribuzione di risultato vengono tradotte in percentuale sul totale della retribuzione di posizione erogata. Tale percentuale costituisce il valore massimo erogabile e la retribuzione di risultato riconosciuta viene determinata in proporzione al punteggio di realizzazione dei risultati definito quale esito del processo di valutazione

Dato atto che la metodologia di cui sopra per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione sono stati presentati all'OIV nella seduta del 28 ottobre scorso, che l'ha validata senza proporre correttivi;

Richiamata la determinazione n. 130/A del 25/10/2013 di quantificazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale;

Richiamata la precedente deliberazione di struttura organizzativa nella parte relativa all'aumento dei servizi assegnati alle Aree gestite da personale di qualifica dirigenziale, sia per un diverso assetto, sia per l'aumento delle funzioni assegnate all'ente nel suo complesso;

Considerato che con deliberazione n. 175/2013 la Giunta Comunale ha ridefinito l'intera struttura organizzativa modificando le funzioni assegnate alle Aree presidiate da personale di qualifica dirigenziale, pertanto non risultano applicabili i limiti imposti dal comma 2 dell'art. 9 del citato DL 78/2010, mentre si applica quanto previsto dal comma 2 bis dello stesso articolo, oltre alla possibilità di utilizzare le economie derivanti dall'anno precedente (Circolare MEF 21/2013);

Ritenuto dunque di fornire gli indirizzi per l'utilizzo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale, di cui all'allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale;

Considerato che la deliberazione n. 175/2013 prevedeva la conclusione del periodo di transizione alla nuova struttura organizzativa entro il 31 ottobre 2013 e dato atto che la copertura di tutte le posizioni dirigenziali avverrà solamente dal 1 novembre prossimo;

Rilevata la necessità di consentire alla struttura dirigenziale un periodo ulteriore per la definizione di dettaglio della struttura organizzativa e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, da completarsi entro e non oltre il prossimo 30 novembre, data entro la quale dovranno essere conferiti gli incarichi e determinati i relativi compensi in attuazione dei principi già definiti con la precedente deliberazione n. 175/2013;

RITENUTO che la presente deliberazione costituisce, ai sensi dell'art. 107 – comma 1 e 2 – del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, atto amministrativo contenente indirizzi, programmi ed obiettivi e precisamente: indirizzi per la destinazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale di qualifica dirigenziale e che alla competente Area Servizi di staff ai sensi dell'art. 107 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 sono attribuite le conseguenti procedure esecutive e gestionali;

RITENUTO di dover provvedere in merito;

VISTI I PARERI FAVOREVOLI:

di regolarità tecnica del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 49 – 1° comma del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

di legittimità del Segretario Generale, ai sensi dell'Art. 9 – 2 comma, lettera j), del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

di regolarità contabile del Dirigente dell'Area Servizi amministrativi e finanziari, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma del T.U.E.L. - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

allegati quale parte integrante alla presente Deliberazione;

VISTO altresì l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000;

A voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui richiamata;
2. di approvare il Sistema di valutazione del personale di qualifica dirigenziale definito nell'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di determinare a far data dal 1 settembre 2013 e fino al 31 dicembre 2015 i seguenti punteggi per il fattore di valutazione "strategicità":

Area	Grado di strategicità per tutta la durata dell'incarico dirigenziale
Servizi di Promozione Territoriale e Affari Generali	8
Servizi Amministrativi e Finanziari	9
Servizi alla Persona e alla Famiglia	13
Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese	14

4. di approvare la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici come validata dall'OIV nella seduta del 28 ottobre scorso, che risulta così definita:
 - retribuzione di posizione: riparto del totale delle risorse fra le posizioni dirigenziali dell'ente con riparto semplice proporzionale rispetto ai punteggi attribuiti quale esito del processo di valutazione
 - retribuzione di risultato: le risorse assegnate annualmente alla retribuzione di risultato vengono tradotte in percentuale sul totale della retribuzione di posizione erogata. Tale percentuale costituisce il valore massimo erogabile e la retribuzione di risultato riconosciuta viene determinata in proporzione al punteggio di realizzazione dei risultati definito quale esito del processo di valutazione
5. di approvare i criteri di ripartizione delle risorse destinate al trattamento accessorio come indicati nell'allegato B quale parte integrante e sostanziale, che costituiscono principi per la conclusione delle relazioni sindacali e la definitiva approvazione;
6. di dichiarare provvisoriamente validi ed esecutivi i punti 4 e 5 che dovranno comunque essere oggetto di informazione alle OOSS ed eventualmente sottoposti alle procedure previste dai vigenti CCNL e dalla normativa vigente;
7. di consentire alla struttura dirigenziale un periodo ulteriore per la definizione di dettaglio della struttura organizzativa e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, da

completarsi entro e non oltre il prossimo 30 novembre, data entro la quale dovranno essere conferiti gli incarichi e determinati i relativi compensi in attuazione dei principi già definiti con la precedente deliberazione n. 175/2013

8. di dare atto che la presente deliberazione costituisce, ai sensi dell'art. 107 – comma 1 e 2 – del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, atto amministrativo contenente indirizzi, programmi ed obiettivi e precisamente: indirizzi per la destinazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale di qualifica dirigenziale e che alla competente Area Servizi di staff ai sensi dell'art. 107 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 sono attribuite le conseguenti procedure esecutive e gestionali;
9. di dare atto che ai sensi della L. 241/90 s.m.i., il Responsabile del Procedimento è Monica Cracchi Bianchi.

Quindi, con successiva votazione, a voti unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

10. dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Allegato A – Sistema di valutazione del personale di qualifica dirigenziale

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE

Elementi di valutazione	Criteri per l'attribuzione di punteggio		Criteri	Punteggi parziali	Totale
Collocazione nella struttura e Complessità organizzativa e gestionale	Coordinamento	Numerosità e rilevanza unità organizzative (macrostruttura approvata dalla Giunta Comunale)	Fino a 3 unità punti 4 4 unità punti 7 oltre 4 unità punti 10	Max 10	Max 60
	Risorse gestite	Risorse finanziarie entrata	Fino a 2 milioni: 3 punti tra 2 e 5 milioni: 5 punti tra 5 e 8 milioni: 7 punti oltre 8 milioni: 10 punti dati relativi al Bilancio di previsione assestato – valori di competenza -	Max 10	
		Risorse finanziarie uscita	Fino a 2 milioni: 3 punti tra 2 e 5 milioni: 5 punti tra 5 e 8 milioni: 7 punti oltre 8 milioni: 10 punti dati relativi al Bilancio di previsione assestato – valori di competenza -	Max 10	
		Capitale umano (n. persone appartenenti all'area)	3 punti fino a n. 10 persone 5 punti da n. 11 a n. 15 persone 7 punti da n. 16 a n. 20 persone 9 punti da n. 21 a n. 25 persone 11 punti da n. 26 a n. 30 persone 13 punti da n. 31 a n. 35 persone 15 punti da n. 36 persone dati relativi al numero di unità assegnate a prescindere dal regime orario	Max 15	
	Vincoli	Grado di variabilità del complesso delle norme, dei regolamenti e degli atti adottati dall'ente che vincolano e orientano le attività di competenza delle strutture	Criterio: Valutazione qualitativa sentito il segretario comunale vedi scheda allegata A	Max 5	
	Controlli interni presidiati	Numerosità e rilevanza dei controlli interni presidiati	Criterio: riferimento ai regolamento sul sistema dei controlli interni presidiati o altri atti di attribuzione di responsabilità – responsabilità dirigenziale con partecipazione al sistema controlli interni punti 6, responsabilità aggiuntive fino a 10 punti -	Max 10	

Elementi di valutazione	Criteri per l'attribuzione di punteggio		Criteri	Punteggi parziali	Totale
Strategicità e variabilità	Grado di differenziazione dei Servizi gestiti e differenziazione organizzativa	Valutazione dei servizi gestiti sulla base dei documenti di organizzazione dell'ente e dei singoli settori, con particolare riferimento al grado di standardizzabilità e alla differenziazione organizzativa	Criterio: Valutazione qualitativa sentito il segretario comunale vedi scheda allegato B	Max 10	Max 30
	Strategicità	Strategicità delle politiche presidiate rispetto al programma di mandato del Sindaco	Valutazione dell'organo politico	Max 15	
	Variabilità ambientale	processi di innovazione/mutamento in campo normativo e istituzionale che investono la posizione di lavoro e che possano essere considerati strategici per l'Ente in relazione al soddisfacimento del "bisogno" e comportanti una ridefinizione delle competenze istituzionali	Criterio: valutazione su proposta del segretario comunale vedi scheda allegato C	Max 5	
Responsabilità gestionali interne ed esterne	Amministrativa		Criterio: Valutazione qualitativa	Max 2	Max 10
	Contabile		Criterio: Valutazione qualitativa vedi dlgs 267/2000 e successive modifiche	Max 3	
	Penale		Criterio: Valutazione qualitativa	Max 2	
	Datoriale		Criterio: Valutazione qualitativa rif. CCNL e Legge 81/2008	Max 3	
Totale				Max 100	

Schede di dettaglio per l'attribuzione dei singoli punteggi come indicate nella scheda complessiva

Scheda A: Complessità ed instabilità del quadro dei vincoli

Posizione	Area _____
-----------	------------

		Vincoli normativi		
		Difficoltà per vincoli scarsi o semplici	Difficoltà per vincoli numerosi	Difficoltà per vincoli numerosi e complessi
Variabilità del quadro normativo	Non soggetto a frequenti modifiche	1	2	3
	Soggetto a modifiche con cadenza regolare	2	3	4
	Fortemente variabile	3	4	5

Scheda B: Grado di differenziazione dei Servizi gestiti e differenziazione organizzativa

Posizione	Area _____
-----------	------------

		Grado di standardizzabilità dei servizi gestiti		
		Elevato	Medio	Basso
Grado di differenziazione organizzativa	Basso	2	5	7
	Medio	5	7	9
	Elevato	7	9	10

Scheda C: Variabilità ambientale

Posizione	Area _____
-----------	------------

		Processi di innovazione / mutamento istituzionale		
		Assenti o limitati	Moderati	Frequenti
Strategicità dei processi di innovazione per l'ente	Bassa	1	2	3
	Media	2	3	4
	Elevata	3	4	5

Scheda per la valutazione per il personale di livello dirigenziale

Performance organizzativa ed obiettivi individuali	Strumenti	Descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Criterio per attribuzione punteggio
Obiettivi assegnati all'area organizzativa e obiettivi individuali	<i>report analitico peg-piano della performance</i>	Obiettivi gestionali sull'attività svolta dall'area e obiettivi di sviluppo assegnati attraverso il Peg- Piano della Performance	40	grado di realizzazione degli obiettivi espressi in percentuale
	<i>relazione sintetica illustrativa</i>			
	<i>colloquio con il dirigente</i>			
Totale			Max 40	

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Criterio per attribuzione punteggio
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna e comunicazione interna ed esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i> , qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna, qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente
Capacità di Pianificazione e controllo	<i>Qualità dei sistemi di reporting</i>	Chiarezza dei report sullo stato di attuazione dei risultati attesi	3	0,5= insufficiente; 1=appena sufficiente; 1,5=discreta; 2=buona; 2,5=ottima; 3=eccellente
	<i>Efficacia del controllo per il riorientamento della gestione</i>	Capacità di riorientamento delle strategie e/o della gestione in base alle risultanze del controllo	3	0,5= insufficiente; 1=appena sufficiente; 1,5=discreta; 2=buona; 2,5=ottima; 3=eccellente
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Trasversalità</i>	Capacità di coordinamento ed integrazione tra UO e con le altre UO	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente
	<i>Leadership</i>	Capacità di esercitare la leadership formale ed informale	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Punteggio massimo attribuibile	Criterio per attribuzione punteggio
	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	6	1= insufficiente; 2=appena sufficiente; 3=discreta; 4=buona; 5=ottima; 6=eccellente
Totale			Max 60	
Totale complessivo			Max 100	

I punteggi relativi ai fattori di valutazione riconducibili alle tipologie di comportamento sono espressi dall'OIV quale sintesi di una valutazione complessiva condivisa con il Segretario Generale, sentito il Sindaco. Sono altresì oggetto di approfondimento durante i colloqui svolti dall'OIV con ciascun dirigente.

Infine, in accordo con quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, l'OIV propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti.

Allegato B – Indirizzi per la ripartizione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale di qualifica dirigenziale

<i>Voci per la ripartizione delle risorse</i>	<i>Criterio di ripartizione</i>	<i>Importo su base annua</i>
retribuzione di posizione	Totale delle risorse determinato su base annua, con decorrenza dal 1/9/2013 – rif. decreto sindacale n. 35/2013	€ 148.500
Retribuzione di risultato: quota annua minima non inferiore al 15% del totale delle risorse annue (pari a € 169.676)	Risorse destinate alla retribuzione di risultato, da rapportare in termini percentuali al totale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione.	€ 25.451
Risorse aggiuntive da destinare alla retribuzione di risultato derivanti da economie anni precedenti e anno in corso	Le economie non utilizzate nel corso degli anni sono tese a mantenere un profilo di sostenibilità. Eventuali economie derivanti dall'esito del processo di valutazione dei risultati verranno utilizzate in base alle disposizioni contrattuali	Anno 2013: totale delle risorse annuali non assegnate fino alla concorrenza di una quota pari al 30% della retribuzione di posizione erogata nell'anno, a cui si aggiungono € 1.800 da riconoscere al dirigente assegnatario di incarico ad interim ed in relazione al grado di raggiungimento dei risultati Anno 2014: quota pari al 50% delle economie derivanti dall'annualità 2012 pari a € 7.319 Anno 2015: quota pari al 50% delle economie derivanti dall'annualità 2012 pari a € 7.319
Ulteriori risorse destinate alla retribuzione di risultato in applicazione dell'art. 20 CCNL 06-09 e D.Lgs 163/06)	Le risorse destinate da particolari disposizioni di legge o per funzioni svolte per conto terzi vengono destinate interamente alla remunerazione del risultato del dirigente interessato, fatta salva la verifica dell'insussistenza di impatti negativi sulla realizzazione dei risultati per l'ente	Quota pari alle risorse quantificate per la costituzione delle risorse

Entrata in vigore

Si definisce, in coerenza con quanto espresso con deliberazione della Giunta Comunale n. 175/2013, successivamente tradotto nel decreto sindacale n. 35/2013, che la decorrenza dei criteri per la ripartizione delle risorse decorra dal 1 settembre 2013, data di avvio della nuova struttura organizzativa.

Pertanto le risorse da quantificare per l'anno 2013 saranno da determinare tenendo conto del cambiamento in corso d'anno.

Le risorse per l'anno 2013 non trovano modifica rispetto al sistema precedente, che già prevedeva la destinazione del 30% delle risorse calcolate sulla base della retribuzione di posizione erogata, tenuto conto della modifica in corso d'anno. Tale sistema è coerente anche con il processo di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione in corso di approvazione.

Gli indirizzi per la quantificazione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2013 tengono conto anche dell'incarico ad interim attribuito per il periodo dal 1 settembre al 31 ottobre.

Criteri per l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 20 del CCNL 2006/2009

Nel rispetto dell'art. 20 del CCNL per il personale con qualifica dirigenziale siglato il 22/02/2010 che dà attuazione al principio di omnicomprensività del trattamento economico del personale con qualifica dirigenziale, stabilendo che "le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per

incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999." e al comma successivo che "le risorse di cui al comma 4, al lordo di tutti gli oneri riflessi assistenziali, previdenziali e fiscali, sono utilizzate per incrementare, ai sensi dell'art.29 del CCNL del 23.12.1999, la retribuzione di risultato dei dirigenti, sulla base di criteri volti a valorizzare, in via prioritaria ed in misura prevalente, quella dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi;

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Pietro Luigi Ponti

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Laura Mancini

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Del presente atto deliberativo viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio, consultabile sul sito Internet ***www.comune.cesano-maderno.mb.it*** alla sezione ***Albo Pretorio on-line***, per almeno quindici giorni consecutivi, con contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Cesano Maderno, 31.10.2013

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Laura Mancini

Il presente atto diventa esecutivo:

- in data _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 - 3° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267
- in data **29.10.2013** per immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267

Cesano Maderno, 31.10.2013

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Laura Mancini



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 228

DEL 29.10.2013

OGGETTO: Sistema di valutazione del personale di qualifica dirigenziale e indirizzi per la destinazione delle risorse per il trattamento accessorio

Organizzazione e gestione del personale

Responsabile del Procedimento: Monica Cracchi Bianchi

PARERI

(ai sensi dell' art. 49 - 1° comma - del T.U.E.L. - D. Lgs. 18.08.2000 n. 267)

La presente proposta di deliberazione è tecnicamente regolare, alla luce anche della vigente normativa in materia.

Data, 29.10.2013

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DR.SSA LAURA MANCINI

La presente proposta di deliberazione è contabilmente regolare, alla luce anche della vigente normativa in materia.

Data, 29.10.2013

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
F.TO PIERGIORGIO MANARA

ANNOTAZIONI DEL RESPONSABILE DEL AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

La spesa di € _____ troverà copertura sul seguente capitolo di bilancio
_____ U.E.B. _____ Entrata Uscita

Impegno provvisorio N.

Impegno definitivo N.

Data, _____

IL DIRIGENTE AREA
SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

PARERE DI LEGITTIMITA'

Art. 9 – comma 2, lettera j, *Regolamento ordinamento degli uffici e dei servizi.*

Favorevole

Data, 29.10.2013

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DOTT.SSA LAURA MANCINI