



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI BORGO SAN LORENZO**

Premesso che:

- in data 22 dicembre 2011 è stata sottoscritta la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo, in applicazione dei CCNL 22/02/2010 e 3/08/2010 e secondo i D. Lgs. 150/2009 e 141/2011;
- il Collegio dei Revisori in data 28.12.2011 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di CCDI della dirigenza del Comune di Borgo San Lorenzo, in quanto i relativi costi sono compatibili con i vincoli e le risorse già inserite nel bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2011;
- la Giunta Comunale in data 29.12.2011 con deliberazione n. 95 , immediatamente esecutiva, ha autorizzato l'Assessore al Personale alla sottoscrizione definitiva del Contratto.

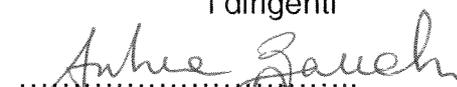
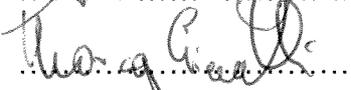
In data 30 dicembre 2011 nella Sala consiliare del Comune di Borgo San Lorenzo ha luogo l'incontro tra la rappresentanza sindacale dei dirigenti e l'Assessore al Personale quale rappresentante della Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo.

p. la Delegazione trattante di parte pubblica  
l'Assessore al Personale Carlo Casati

.....  


i dirigenti

.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

Borgo San Lorenzo, 30 dicembre 2011



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI BORGO SAN LORENZO**

Oggi 30 dicembre 2011, nella sede del Comune di Borgo San Lorenzo, la delegazione trattante di parte pubblica qui rappresentata dall'Assessore al Personale Carlo Casati, con il supporto tecnico della U.O. Organizzazione e informatica, e la rappresentanza sindacale dei dirigenti (dr. Andrea Banchi, dr. Gianni Doni, dr. Marco Giannelli, arch. Paolo Pinarelli, dr.ssa Alessandra Pini) sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale dirigente dell'Ente.

VISTO

- il vigente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito: CCDI) approvato con deliberazione della Giunta n. 77 del 23.07.2009;
- il CCNL 22.02.2010 per il quadriennio normativo 2006 -2009 e il biennio economico 2006 - 2007 relativo all'area della dirigenza del comparto "Regioni – Autonomie locali;
- il CCNL 3.08.2010 per il biennio economico 2008 - 2009 relativo all'area della dirigenza del comparto "Regioni – Autonomie locali";
- la direttiva 18 dicembre 2007 n. 10 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente per oggetto "Affidamento, mutamento e revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali", indirizzata alle Amministrazioni dello Stato, ma raccomandata anche alle altre Amministrazioni pubbliche;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 (decreto Brunetta), con particolare riferimento al ruolo dei dirigenti nella misurazione e valutazione della performance;
- il D.L. 31 maggio 2010 n. 78 come modificato dalla legge di conversione 30 luglio 2010 n. 122, in particolare l'art. 9 per il contenimento delle spese per il pubblico impiego;



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Provincia di Firenze

- il D. Lgs. 1 agosto 2011 n. 141 con riferimento alle problematiche dei dirigenti quanto al loro numero nell'Ente e alla durata del loro contratto;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 7.12.2011, esecutiva, con la quale si approva un atto di indirizzo sul sistema di valutazione e sui contratti decentrati dei dirigenti e dei dipendenti dell'Ente da stipulare entro il 2011;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 15.12.2011, esecutiva, con la quale si approva tra l'altro il sistema di valutazione del personale dirigente dell'Ente per l'anno 2011 e la scheda di rilevazione della valutazione a cura dell'organismo Indipendente di Valutazione;

### CONSIDERATO CHE

- Il trattamento economico tabellare, corrispondente ai CCNL sopra richiamati, è stato applicato con le modalità ed i tempi previsti;
- la struttura organizzativa, approvata con deliberazione della Giunta n. 196 del 07.10.1998 e successive modifiche e/o integrazioni, ha subito anche di recente cambiamenti e prevede ora cinque Servizi tutti diretti da altrettanti dirigenti, compreso il Corpo della Polizia Municipale;
- i dirigenti hanno tutti contratto a tempo determinato per la durata del mandato, sono stati assunti con procedura ex-art. 110 TUEL in seguito ad avviso pubblico e col vaglio di una commissione tecnica, possiedono tutti la laurea, occupano tutti un posto previsto in dotazione organica;
- il regolamento degli uffici e dei servizi è in corso di revisione per adeguarlo alla più recente normativa (D.Lgs. 141/2011);
- i CCNL 22.02.2010 e 3.08.2010 relativi all'area della dirigenza del comparto "Regioni – Autonomie locali" prevedono rigidamente la possibilità d'incremento del Fondo per la corresponsione ai dirigenti della indennità di posizione e di risultato;
- sono comunque proseguite le attività di riassetto dell'organizzazione dell'Ente per far fronte ai nuovi problemi attuativi della normativa (D.Lgs. 150/2009 e D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010) che hanno condotto ad una ulteriore contrazione del personale in servizio;

Tutto ciò premesso, il presente CCDI dirigenti viene definito dalle Parti allo scopo di riordino, di adeguamento alla normativa (rif. art. 65 D. Lgs. 150/2009), di



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Provincia di Firenze

semplificazione per gli adempimenti da effettuare, senza alcuna modificazione retributiva, se non ciò che i CCNL e la normativa consenta, e dunque le Parti convengono quanto segue:

### **art. 1 – ambito di applicazione e validità**

1. il presente CCDI, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 23.12.1999, si applica sia ai dirigenti assunti a tempo indeterminato sia a quelli a tempo determinato che coprono comunque un posto di posizione dirigenziale nella dotazione organica del personale dell'ente approvata con deliberazione della Giunta, l'ultima versione della quale è stata approvata con delib. GC n. 35 del 8.04. 2010;
2. l'accordo ha validità per l'anno 2011 e sarà automaticamente applicato anche per gli anni successivi, fino alla stipula del successivo CCDI, salvo quanto modificato da CCNL o da normativa sopraggiunta;
3. i parametri relativi alla indennità di posizione sono stati adeguati e varranno a partire dal 1.01.2011 secondo l'allegato 2 che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo e hanno validità fino al 31.12.2011. Per gli anni successivi vale quanto previsto nel successivo art. 7. L'indennità di risultato 2011 è conforme alla applicazione dei su menzionati CCNL Area dirigenza 22.02.2010 e 3.08.2010;
4. l'accordo potrà essere soggetto a successive verifiche su richiesta delle parti contraenti e sarà adeguato dalle parti medesime in seguito alle variazioni derivanti dalla contrattazione collettiva e da eventuali innovazioni legislative e normative;
5. per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle norme dei CCNL vigenti.



**art. 2 - individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

1. ai sensi dei CCNL vigenti e della legge 146/1990, e successive modificazioni, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti corrispondenti ai servizi essenziali da garantire in caso di sciopero che sono indicati nella deliberazione della Giunta n. 12 del 2006 e successive modifiche e/o integrazioni;
2. in deroga a quanto stabilito nel precedente comma, e per non precludere a tutti i dirigenti l'esercizio del diritto di sciopero, è prevista la possibilità che in caso di sciopero rimanga in servizio anche un solo dirigente, su base volontaria e con il criterio della rotazione nell'anno, che svolgerà le funzioni dirigenziali di indirizzo, di coordinamento e di controllo per tutti i servizi essenziali che saranno garantiti dall'ente.

**art. 3 - programmi annuali e pluriennali per l'attività di formazione e aggiornamento**

1. la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti saranno inseriti nell'ambito del piano annuale generale di formazione del personale, destinando alla dirigenza un apposito budget da definirsi all'interno dello stanziamento per tutti i dipendenti; tale budget sarà destinato a iniziative di formazione e di aggiornamento individuale o di gruppo;
2. la ripartizione delle risorse da destinare alla formazione sarà stabilita ogni anno dal Direttore generale a seguito di confronto all'interno della Conferenza dei dirigenti.

**art. 4 - copertura assicurativa dei dirigenti**

1. In ordine alla copertura assicurativa dei dirigenti riguardo alla responsabilità civile patrimoniale (richieste di risarcimento) gli stessi stipuleranno in via autonoma e singolarmente apposite polizze, se lo ritengono, verificato che la normativa e la giurisprudenza indicano non corretta la stipula di copertura assicurativa a loro favore con premi a carico dell'Amministrazione di appartenenza.



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Provincia di Firenze

### art. 5 - risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (solo per i dirigenti a tempo indeterminato)

1. il presente articolo disciplina, per i soli dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, l'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro introdotto dall'art. 17 del CCNL 23.12.1999; in particolare la misura dell'indennità è determinata secondo i seguenti criteri:
  - i. 6 mensilità sono erogate in misura fissa;
  - ii. 6 mensilità sono erogate in proporzione all'età anagrafica del dirigente secondo i criteri indicati al comma 2;
  - iii. fino ad un massimo di 12 mensilità sono erogate a seguito di trattativa individuale;
2. l'importo di cui al primo comma punto b), è calcolato come segue, arrotondando ad anno intero le frazioni di età superiori a sei mesi, con riferimento alla data di cessazione:

età anagrafica	importo
fino a 30 anni	nessuna indennità
da 30 a 39 anni	fino un massimo di 6 mensilità in misura direttamente proporzionale all'età
40 anni	6 mensilità
da 41 a 59 anni	fino un massimo di 6 mensilità in misura inversamente proporzionale all'età
60 anni e oltre	nessuna indennità

3. in deroga alle disposizioni del CCNL 23.12.1999 i dirigenti dimissionari ai sensi della presente norma non sono tenuti all'osservanza dei termini di preavviso;
4. i medesimi dirigenti dimissionari non possono essere in alcun caso riammessi in servizio e agli stessi non possono altresì essere conferiti incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'Amministrazione per almeno cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, come da normativa esistente;
5. la risposta, di assenso o di diniego, alla proposta dell'Amministrazione o alla richiesta del dirigente dovrà avvenire entro 30 giorni dalla data del protocollo dell'atto iniziale;
6. le disposizioni del presente articolo saranno attivate solo dopo relativa previsione di un adeguato stanziamento di bilancio.



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Provincia di Firenze

### art. 6 – costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. la composizione storica del fondo per la dirigenza è indicata nell'allegato n. 1 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. I dirigenti prendono atto che l'integrazione delle risorse del Fondo avviene per la sola applicazione dei CCNL Area Dirigenza 22.02.2010 e 3.08.2010.

### art. 7 - retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione per l'anno 2011 e quelli seguenti è calcolata con riferimento ai parametri previsti dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999 (collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali interne ed esterne) che sono analiticamente individuati e pesati, in base alle specifiche caratteristiche organizzative dell'ente, nell'allegato 2 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCDI.
2. Per il 2011 e gli anni successivi le Parti verificheranno ogni anno in apposita riunione l'idoneità e l'adeguatezza del presente accordo per quanto attiene alla pesatura delle singole posizioni.
3. Nel caso esista l'esigenza rappresentata dall'Amministrazione o dai dirigenti di rivedere i parametri che definiscono la retribuzione di posizione, se si giungerà alla definizione di mutamenti, essi dovranno essere approvati attraverso la procedura prevista per il rinnovo del CCDI dirigenti.
4. I valori annui della retribuzione di posizione sono compresi entro i valori di soglia minimo e massimo del CCNL e quindi non sussiste il problema dell'adeguamento al valore minimo degli importi della retribuzione di posizione eventualmente inferiori.
5. Nel caso che uno dei cinque dirigenti copra ad interim la responsabilità di un secondo Servizio in seguito a decreto sindacale, le economie corrispondenti alla retribuzione di posizione non liquidata saranno corrisposte per il 60 % al dirigente che ha svolto l'incarico ad interim, il restante 40 % si dividerà in parti uguali tra gli altri dirigenti.
6. in ogni caso le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione dovranno essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento.

### art. 8 - retribuzione di risultato



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Provincia di Firenze

1. il finanziamento della retribuzione di risultato è stabilito secondo le modalità illustrate nell'apposito **allegato 3** in applicazione dei CCNL Area Dirigenza 22.02.2010 e 3.08.2010;
2. il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti è diviso in due sub fondi: il primo (fondo retribuzione di risultato sub "A") relativo al Direttore generale e dirigente del Servizio di Direzione, l'altro (fondo retribuzione di risultato sub "B") relativo ai dirigenti degli altri quattro Servizi; la composizione dei due sub fondi è calcolata in base alla percentuale di composizione applicata per la retribuzione di posizione delle cinque posizioni dirigenziali. L'eventuale quota delle risorse del fondo sub A non utilizzata per la retribuzione di risultato del Direttore va ad incremento del fondo retribuzione di risultato sub B dello stesso anno, salvo diversa disposizione normativa. Il conteggio di suddivisione del fondo sub B è svolto in modo che non produca resti.
3. La valutazione del Direttore e dei dirigenti **per l'anno 2011** viene svolta da un Organismo Indipendente di Valutazione costituito con decreto del Sindaco, secondo quanto previsto dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi. L'OIV si compone di tre persone tra cui il Direttore che si assenta quando vengono espresse le valutazioni che lo riguardano direttamente. L'OIV dunque, senza la presenza del Direttore, in base agli indici indicati nel successivo comma 8, assegna prima la valutazione del Direttore e successivamente, integrato con esso, la valutazione dei dirigenti.
4. nel caso che uno dei cinque dirigenti copra ad interim la responsabilità di un secondo Servizio in seguito a decreto sindacale, le economie corrispondenti alla retribuzione di risultato non liquidata confluiscono nel fondo della retribuzione di risultato complessiva, e incrementeranno per il 60 % la somma di riferimento per il dirigente che ha svolto l'incarico ad interim, il restante 40 % si dividerà in parti uguali tra gli altri dirigenti per incrementarne le somme di riferimento per il conteggio del risultato, come previsto dall'art. 9, comma 3, del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010. Le modalità tecniche di conteggio sono precisate nel testo del Sistema di valutazione dei dirigenti.
5. per la valutazione dei dirigenti, che avverrà con le modalità di cui ai precedenti commi 3 e 4, sarà tenuto conto, secondo quanto indicato dall'art. 29 comma 2 del CCNL 23.12.1999, degli obiettivi annuali sia strategici sia ordinari contenuti nel Piano esecutivo di gestione (di seguito PEG) approvato con deliberazione della Giunta e negli altri strumenti di programmazione annuale;
6. il monitoraggio della realizzazione degli obiettivi contenuti nel PDO sarà effettuata dal Direttore generale, in seguito a report dei dirigenti, che ne informerà la Giunta, almeno alla scadenza del 30 settembre (coincidente con il riequilibrio di bilancio) e del 31 dicembre (verifica finale che sarà utilizzata anche per il rendiconto).
7. la valutazione dei dirigenti sarà effettuata dall'OIV in centesimi secondo le modalità indicate ai commi 3 e 4 del presente articolo, in base ad una ricognizione complessiva svolta secondo gli indicatori che seguono. Per il 60% della valutazione sarà preso in considerazione il comportamento organizzativo (di cui per il 35% con la

66



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Provincia di Firenze

capacità individuale di base, per il 10% con l'impegno e la disponibilità, per l' 8% con la capacità di monitoraggio dei servizi comunali non gestiti in economia, per il 7% con il miglioramento della customer satisfaction) invece per il 40% si terrà conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del PDO come da rendiconto.

8. I dirigenti che otterranno valutazione sotto la soglia minima di 70/100 non avranno diritto a percepire la premialità.

9. Per l'anno 2011 e quelli successivi la valutazione dei dirigenti e l'assegnazione della quota dell'indennità di risultato sarà svolta secondo le modalità del presente articolo, salvo diversa previsione normativa.

### **art. 9 - incentivazioni aggiuntive con le prestazioni correlate a specifiche risorse**

1. le risorse relative all'attività svolta dai dirigenti e previste da leggi speciali (per progettazione opere pubbliche, pianificazione urbanistica, lotta all'evasione fiscale ecc.) o quelle per attività di sponsorizzazione o di fornitura di servizi sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate e si aggiungono alla retribuzione di risultato individuale, salvo diversa previsione normativa.

### **art. 10 – responsabilità dirigenziale**

1. ai dirigenti dell'ente, anche a quelli nominati a tempo determinato, si applicano le disposizioni previste nel titolo II – Il rapporto di lavoro (sia relativamente al Capo I – la valutazione dei dirigenti, sia al Capo II – norme disciplinari responsabilità disciplinare) del CCNL 22.02.2010.

### **art. 11 - clausola di salvaguardia**

1. nei casi previsti dall'art. 4, del CCNL 12.02.2002, al dirigente è assegnata la retribuzione di posizione nella seguente misura:

- a) retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico;
- b) differenza tra la maggiore retribuzione di posizione relativa all'incarico precedente e la retribuzione prevista per il nuovo incarico, ridotta del 50%, riassorbibile nell'arco temporale massimo di quattro anni con i successivi aumenti contrattuali di qualunque tipo e per qualunque voce retributiva; alla fine del quarto anno viene comunque attribuita la retribuzione di posizione di cui alla lettera a);

2. per effetto della maggiore retribuzione riconosciuta ai sensi della precedente lettera b), al dirigente possono essere attribuiti ulteriori specifici obiettivi di carattere complesso o trasversale, opportunamente pesati dal Direttore generale, non strettamente inerenti al Servizio o progetto cui il nuovo incarico si riferisce.



**art. 12 – orario di lavoro**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 10.04.1996, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano i propri tempi di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze delle strutture organizzative dirette ed a quelle degli organi di governo (Sindaco e Assessori, Giunta Comunale) e di indirizzo politico (Consiglio Comunale e Commissioni Consiliari).
2. I dirigenti si impegnano comunque a prestare almeno 36 ore lavorative settimanali distribuite su almeno 5 giorni lavorativi; le ore e i giorni lavorativi di cui sopra saranno ridotti proporzionalmente in presenza di festività infrasettimanali e/o di ferie; i dirigenti avranno comunque ampia discrezionalità nella gestione del tempo di lavoro previo accordo preventivo di massima con il Sindaco e con il Direttore generale.
3. in deroga a quanto stabilito nel precedente comma, e in analogia a quanto previsto in caso di sciopero (vedi art. 2 comma 2) è previsto che in ogni giorno lavorativo (dal lunedì al venerdì) sia assicurata la presenza di almeno un dirigente, sulla base di una programmazione effettuata dal Direttore generale, che svolgerà le funzioni dirigenziali di indirizzo coordinamento e controllo per tutti i servizi garantiti dall'ente, utilizzando eventualmente il criterio della rotazione.



**art. 13 – ferie, assenze retribuite, congedi e aspettative**

1. Le ferie sono disciplinate dall'art. 17 del CCNL 10.04.96 e dall'art. 8 del CCNL 12.02.2002 con una programmazione di massima dei periodi che sarà effettuata periodicamente all'interno della Conferenza dei dirigenti a cura del Direttore generale che ne definirà la fruizione anche in considerazione delle esigenze di servizio dell'ente.
2. Per le assenze retribuite di varia natura si conferma la disciplina dell'art. 18 del CCNL 10.04.96 e le stesse saranno comunicate al Direttore generale.
3. I congedi di varia natura sono disciplinati dal CCNL 12.02.2002 e devono essere comunicati al Direttore generale.
4. Le forme di aspettativa di cui agli artt. 19 e 20 del CCNL 23.12.1999 si applicano soltanto ai dirigenti con contratto a tempo indeterminato.

**art. 14 – delega di funzioni dirigenziali**

1. La facoltà di delega delle funzioni dirigenziali, prevista dalla legge 145/2002, sarà disciplinata mediante specifica previsione nel regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta.

**art. 15 – mensa e buoni pasto**

1. I dirigenti possono usufruire abitualmente della mensa di servizio nell'orario di apertura e previo pagamento del corrispettivo previsto per gli altri dipendenti dell'Ente.
2. Si rinvia ad un eventuale successivo accordo la regolamentazione dei buoni pasto da effettuarsi quando sarà sottoscritto analogo accordo per i dipendenti non appartenenti all'area della dirigenza.

Borgo San Lorenzo, 30 dicembre 2011

Allegati:

1. Parametri per la indennità di posizione e Applicazione dei punteggi valida per l'anno 2011 ed eventualmente per gli anni successivi
2. Fondo Dirigenti 2011



**PARAMETRI PER LA INDENNITA' DI POSIZIONE**

**Parametro A = collocazione nella struttura = 68 punti**

- A1. punti 17 = coordinamento generale dei dirigenti** (da assegnare al dirigente che svolge la funzione di direttore generale)  
**A2. punti 12 = funzione di datore di lavoro** (da assegnare a tutti i dirigenti che svolgono tale funzione)  
**A3. punti 04 = funzione di vicesegretario** (da assegnare al dirigente che svolge tale funzione, indipendentemente dalla frequenza di svolgimento)  
**A4. punti 12 = funzione di supporto e di controllo finanziario** (da assegnare al dirigente del Servizio Finanziario che svolge tale funzione)  
**A5. punti 12 = funzione di controllo esterno** (da assegnare al dirigente che svolge tale funzione con la PM)  
**A6. punti 05 = funzione di pronto intervento e protezione civile** (da assegnare al dirigente che svolge tale funzione)  
**A7. punti 06 = attività continuativa esterna presso altri enti** (da assegnare al dirigente che svolge tale funzione)

**Parametro B = complessità organizzativa = 46 punti**

- B1. punti 15 max = dotazione di personale** (vedi PEG per i dati di riferimento; punti 6 fino a 20 dip., punti 9 da 21 a 32 dip., punti 15 oltre 33 dip.)  
**B2. punti 16 max = direzione di strutture** (3 punti per ogni Unità Operativa del Servizio, 1 punto per ogni U.O.C.)  
**B3. punti 15 max = presenza di funzionari e PO** (dal punteggio massimo si toglie 3 punti per ogni funzionario del Servizio, salvo che per il primo, si tolgono 5 punti per ogni funzionario con PO)

**Parametro C = responsabilità = 45 punti**

- C1. punti 15 max = risorse finanziarie gestite** (vedi PEG per i dati di riferimento in migliaia di euro: sommare Entrate e Uscite, fare poi la percentuale sul totale del bilancio e assegnare i punteggi: 3 punti fino al 5%, 6 punti dal 6 al 20%, 10 punti dal 21 al 27%, 15 punti oltre 27%)  
**C2. punti 15 max = attività per gestioni associate e consorzi** riconosciuti e finanziati dalla Regione e dal Comune (3 punti per ogni gestione associata di cui l'Ente è capofila + 1 punto per ogni gestione associata di cui fa parte senza capeggiarla; 4 punti per ogni consorzio in cui è inserito l'Ente)  
**C3. punti 15 max = controllo delle partecipate** (1 punto per ogni partecipata di cui il Servizio si occupa)

**TOTALE** somma punteggi dei parametri **159** punti



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Provincia di Firenze

### Applicazione dei punteggi valida per l'anno 2011 ed eventualmente per gli anni successivi

Nell'anno 2011 i dirigenti presenti sono Banchi, Doni, Giannelli, Pinarelli, Pini.

I parametri A1, A2, A3 si applicano solo a Banchi. Il parametro A4 solo a Giannelli. I parametri A5 e A6 si applicano a Doni. Il parametro A7 solo a Pini.

Il parametro B1 applicato al PEG 2011 dà questi esiti: Pinarelli 38 dip.= 15; Banchi 19 dip. = 6; Giannelli 8 dip.= 6; Pini 28 dip.= 9; Doni 13 dip. = 6.

Il parametro B2 applicato alla organizzazione secondo il PEG 2011 dà questi esiti: Pinarelli 5 U.O. e 1 UOC (cantiere) = 16; Banchi 4 U.O. = 12; Giannelli 3 U.O. = 9; Pini 2 U.O. e 2 UOC (mensa e nido) = 8; Doni 1 U.O. = 3.

Il parametro B3 applicato alla organizzazione secondo il PEG 2011 dà questi esiti: Pinarelli 3 funzionari di cui 2 con PO = 5 ; Banchi 2 funzionari = 12; Giannelli 2 funzionari = 12; Pini 1 funzionario = 15; Doni 1 funzionario = 15.

Il parametro C1 applicato alle assegnazioni finanziarie secondo il PEG 2011 dà questi esiti:

dirigenti	Entrate	Uscite	Somma	Percentuale	Punti
Banchi	1.818.675,84	6.458.543,66	8.277.219,50	18,96	6
Giannelli	10.008.365,83	2.621.772,17	12.630.138,00	28,94	15
Pini	1.554.448,43	3.351.937,16	4.906.385,59	11,24	6
Pinarelli	8.116.695,84	9.280.592,95	17.397.288,79	39,86	15
Doni	325.409,82	110.749,82	436.159,64	1,00	3
totale	21.823.595,76	21.823.595,76	43.647.191,52	100,00	

Il parametro C2 applicato alla situazione delle gestioni associate al 1.01.2011 dà questi esiti: Pinarelli (1 UGA, 1 reg. edilizio, 1 catasto incendi, 1 SIT) = 4; Banchi (4 gestioni capofila: 3 personale, 1 comunicazione) = 12; Giannelli = 0; Pini (4 per consorzio SdS: 1 barriere arch., 1 suap, 1 turismo) = 7; Doni (1 gestione capofila per PM, 1 Prot. Civile) = 4.

Il parametro C3 applicato alla situazione delle partecipate al 1.01.2011 (v. sotto) dà questi esiti: Pinarelli = 4; Banchi = 0; Giannelli = 2; Pini = 5; Doni = 0.

La suddivisione delle competenze è stata definita formalmente in ambito della Conferenza dei dirigenti (n. 1 del 2.01.2007) ed è la seguente:

- Servizio Sviluppo Economico e Socio Culturale - Casa SpA, Pianvallico, Vivi lo sport, Accademia degli Audaci, Società della Salute
- Servizio Finanziario - Fidi Toscana, Consiag
- Servizio Tecnico - Publiacqua, Publiservizi, Toscana Energia (Fiorentina gas), A.Com srl

Ma essendo suddivise per materia la situazione era comunque la stessa anche precedentemente.

Trasportando i punteggi questa è la tabella che ne deriva:

dirigenti	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	B1	B2	B3	C1	C2	C3	totale
Pinarelli								15	16	5	15	4	4	<b>59</b>
Banchi	17	12	4					6	12	12	6	12	0	<b>81</b>
Giannelli				12				6	9	12	15	0	2	<b>56</b>
Pini							6	9	8	15	6	7	5	<b>56</b>
Doni					12	5		6	3	15	3	4	0	<b>48</b>

