



Provincia di Modena

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione sulla performance anno 2015



Integrazione giugno 2017
“Allegato B”

RELAZIONE A CONSUNTIVO PER L'ANNO 2015 DEL PIANO TRIENNALE 2014-2016 di Razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche – Attribuzione dei risparmi ai dipendenti

Premessa

Il D.L. 98/2011 ha dato la possibilità alle amministrazioni locali di adottare Piani triennali di razionalizzazione e di riqualificazione della spesa per un migliore e più efficiente utilizzo delle risorse disponibili disciplinando il tema dei risparmi di gestione.

Il Presidente ha confermato in via transitoria, essendo l'Ente in esercizio provvisorio, il Piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 2014-2016 con atto n. 39 del 31/3/2015. La finalità che l'Ente ha inteso perseguire è quella di creare un percorso di revisione della spesa attraverso processi di razionalizzazione, i cui risparmi, in parte, portino all'incremento delle risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata.

L'adozione del Piano si inserisce in una politica che intende fornire ai cittadini e utenti azioni di trasparenza, razionalizzazione, snellimento e semplificazione dell'attività amministrativa.

I criteri attuativi dell'art. 16 comma 4 e 5 del D.L. 98/2011 sono stati sottoscritti nel CCDI siglato il 31/12/2015. Nel contratto si conviene che alla realizzazione delle economie è coinvolto, di norma, il personale dei Servizi e delle Aree interessate, comunque in modo più diffuso e che riguardi il maggior numero di dipendenti possibile, tenendo conto dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale.

I criteri e parametri di riparto dei risparmi del piano di razionalizzazione sono stati definiti con Delibera di Giunta n. 425 del 27/12/2012.

Con Delibera di Giunta n. 314 del 30/9/2014 è stato modificato ed integrato il Sistema di misurazione e valutazione della performance. Al punto S) sono stati modificati i punteggi attinenti le tre fasce e relativi alla valutazione dei soli comportamenti organizzativi.

Criteri e parametri di riparto del Piano di razionalizzazione

L'Ente stabilisce di utilizzare i risparmi certificati dai Revisori dei Conti a consuntivo, nell'importo del 50%, per la contrattazione decentrata integrativa. L'erogazione dei premi verrà effettuata secondo i criteri di seguito riportati, definiti con le Organizzazioni sindacali:

- il 25% al personale del Servizio/Area che ha concorso a realizzare i suddetti risparmi tenendo conto dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale, secondo la metodologia di valutazione adottata per il premio dell'efficienza nei limiti stabiliti dal CCDI sottoscritto il 28/08/2014 nel punto 5.2 e 5.3.2.
- il rimanente 25% a tutto il personale, secondo i criteri previsti dall'art.69 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, in applicazione dell'art. 31 comma 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In riferimento alla distribuzione della premialità a tutto il personale viene definito che:

- sono individuate 3 fasce di merito in cui viene collocato il personale in relazione al punteggio conseguito attraverso il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti attualmente in vigore nell'Ente. In particolare, nella prima fascia sono ricompresi i dipendenti che hanno ricevuto un punteggio uguale o superiore a 95; nella seconda fascia i dipendenti che hanno ricevuto un punteggio uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95 e nella terza fascia i dipendenti che hanno ricevuto un punteggio inferiore a 86.

- Per quanto riguarda la quota da destinare ad ogni fascia, si riserva alla cosiddetta “fascia alta” (Fascia 1) il 55% delle risorse e alle altre due fasce una quota che, nel rispetto del principio di gradualità decrescente della premialità, prevede l’assegnazione di un importo di premialità, seppur limitato, anche alla cosiddetta “fascia bassa” (Fascia 3).
- Per garantire un valore del premio effettivamente distintivo e di natura incrementale è stato effettuato un riparto differenziato che, assumendo come valore di riferimento il premio definito per i dipendenti della seconda fascia, assegna un premio maggiore almeno del 30% ai dipendenti collocati in prima fascia e un premio inferiore ad almeno il 30% ai dipendenti collocati in terza fascia (es: FASCIA 1 premio = $X+30\%$; FASCIA 2 premio = X ; FASCIA 3 premio = $X-30\%$).
- Per ogni singola fascia il premio è parametrato secondo i coefficienti relativi alla categoria di appartenenza così come stabiliti dal Regolamento per la gestione delle sponsorizzazioni e la gestione delle collaborazioni esterne.

Modalità di rendicontazione del risparmio

I 76 capitoli di bilancio inseriti nel Piano di razionalizzazione 2014-2016 sono stati monitorati durante l’anno 2015 dai dirigenti per verificare il rispetto dell’obiettivo di risparmio finanziario prefissato. Nell’ambito della rendicontazione dei programmi PEG 2015 ne è stato riscontrato il raggiungimento.

A supporto del contenimento delle spese trasversali: stampanti, fotocopiatrici, toner e cartucce, carta e telefonia, la Direzione Generale nel 2012 ha emanato una circolare suggerendo le buone prassi da attuare nell’utilizzo dei beni strumentali.

Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 19/12/2016 ha verificato i capitoli di spesa inseriti nel Piano, certificando le economie conseguite a consuntivo per le 12 voci di spesa ammesse.

Il risparmio è stato calcolato tenendo conto dei recuperi di mancate economie avuti in alcuni capitoli di spesa nell’anno 2014 - 2013.

L’Unità Operativa Programmazione controlli e qualità in collaborazione con il Servizio Finanziario ha quantificato il risparmio confrontando l’impegnato puro al 31/12/2015 con l’impegnato al 31/12/2014. Sull’economia risultante, detratti i recuperi, è stato calcolato il 50% al netto degli oneri riflessi.

La somma è stata a sua volta destinata per il 50% alla contrattazione integrativa e per l’altro 50% all’erogazione dei premi come previsto dall’art. 31 comma 2 del D.Lgs 150/2009.

Su indicazione dei dirigenti è stato individuato il personale che direttamente e proficuamente è stato coinvolto nel raggiungimento delle azioni di risparmio in maniera differenziata a seconda delle diverse responsabilità e ruoli.

A tal fine i dirigenti hanno compilato una tabella riassuntiva inserendo una relazione finale a commento dei risparmi ottenuti e delle attività svolte dal personale interno.

TABELLA RIEPILOGATIVA RISPARMI E PREMIALITA'

	€	Premialità effettiva da liquidare	Importi non distribuiti che tornano a Bilancio (effetto arrotondamenti)
76 capitoli di spesa presenti sul Piano 12 capitoli di spesa ammessi dai Revisori dei Conti: 10 azioni di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 2 azioni di riduzione costi di funzionamento compresi appalti di servizio, affidamenti partecipate e ricorso a consulenze			
Risparmio certificato dai Revisori detratti i recuperi	174.182,28		
50% del risparmio destinabile al Fondo al netto degli oneri riflessi	65.828,53		
25% del risparmio per contrattazione integrativa destinabile a tutto il personale	32.914,27	€32.914,16	€ 0,11
25% del risparmio per premialità al personale direttamente coinvolto	32.914,26	€32.913,72	€ 0,54

n. dipendenti aventi diritto alle economie sul Piano di Razionalizzazione	406
n. dipendenti a cui è stato destinato il 25% perchè direttamente coinvolti nei processi di risparmio	121
Il 55% delle risorse è stato attribuito ai dipendenti in Fascia 1	€ 18.102,85
n. dipendenti in Fascia 1	121

CONSIDERAZIONI FINALI SULLA RENDICONTAZIONE ANNO 2015 DEL PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE 2014-2016

- Visto il consuntivo del Piano di razionalizzazione 2015, i cui risparmi sono stati certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- Valutato il percorso seguito dall'Ente per l'assegnazione della premialità al personale dipendente conseguente al raggiungimento degli obiettivi di risparmio;
- Verificate le relazioni finali redatte dai dirigenti competenti che rendicontano le attività svolte per il conseguimento degli obiettivi nonché gli esiti della premialità a seguito della valutazione del personale direttamente e proficuamente coinvolto;
- Accertata la corretta applicazione del ciclo della performance,

il Nucleo di Valutazione

ai sensi dell'art. 72 comma 1 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi valida l'aggiornamento della Relazione sulla Performance anno 2015 rendendo in tal modo disponibili le risorse per l'erogazione del premio.

Modena, 13/06/2017

Dott.ssa Maria Di Matteo

Dott. Luca Tamassia

Prof. Luca Bisio