



Provincia di Modena

Area Amministrativa
Personale e Sistemi informativi e telematica
Contabilità del personale e Selezioni

Determinazione numero 939 del 25/06/2021

OGGETTO: LIQUIDAZIONE PREMIALITA' ANNO 2020 AI DIPENDENTI, INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIRIGENTI.

Il Dirigente GUIZZARDI RAFFAELE

Il Contratto Collettivo Integrativo di parte normativa ed economica, in attuazione del CCNL 21/05/2018, della Provincia di Modena, sottoscritto in data 28/12/2018, al Titolo III disciplina il Sistema integrato di valutazione del personale nonché i riflessi del sistema stesso sul trattamento economico del personale.

Il Contratto Collettivo Integrativo della Provincia di Modena relativo alle risorse per l'anno 2020, in attuazione del CCNL 21/05/2018, è stato sottoscritto in data 29/12/2020.

Il CCNL Area Dirigenza quadriennio normativo 1998-2001 definisce all'art. 27 la retribuzione di posizione e all'art. 28 e 29 la retribuzione di risultato e il relativo finanziamento, incrementato in virtù dell'applicazione dei successivi CCNL, l'ultimo dei quali è quello riferibile al biennio economico 2008-2009.

Il Contratto decentrato integrativo della Dirigenza anno 2020, sottoscritto dalle parti il 29/12/2020, all'art. 2 definisce i criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta in data 12/07/2011 e aggiornato in data 29/12/2011, 21/01/2014, 30/09/2014, 10/05/2016, 13/01/2017 e 17/4/2019 include la metodologia di valutazione dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei dipendenti e il sistema di valutazione per le progressioni economiche all'interno della categoria.

Ai fini della valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2020 è stato approvato con Atto del Presidente n. 18 del 13/02/2020 il Peg comprensivo del Piano della Performance, riportante la performance organizzativa di area, le azioni strategiche premianti e l'elenco dei processi mappati relativi al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022. A seguito dell'ingresso di un nuovo dirigente e l'adeguamento di alcune azioni premianti a causa della pandemia da COVID19, il documento è stato aggiornato con Atto n. 114 del 18/9/2020.

La Legge 190/2012 prevede infatti che ogni P.A. predisponga un PTPC. Le linee guida formulate con delibera CIVIT n. 6 e n. 72/2013 prevedono l'inserimento delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione nella programmazione strategica, di conseguenza i processi e le attività inerenti il PTPC sono stati inseriti nel Peg-Piano della Performance in qualità di obiettivi e indicatori sia nella performance organizzativa che in quella individuale. Anche il Responsabile anticorruzione nella figura del Dirigente del Servizio Affari Generali e Polizia Provinciale ha la propria scheda valutativa come previsto dall'allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Nucleo di Valutazione ha valutato a consuntivo i risultati conseguiti, incontrando il 17 maggio 2021 i direttori d'area e i dirigenti di servizio.

Nel formulare la proposta di valutazione, il Nucleo suggerisce, come fatto l'anno scorso, di non considerare gli interim per i direttori di area in quanto sono in una posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti ed è implicito nel loro ruolo l'eventuale assunzione ad interim di servizi appartenenti all'area che coordinano.

A seguito della Legge di riforma 56/2014 le competenze che furono della Giunta sono poste in capo in parte al Consiglio e in parte al Presidente prevedendo per quest'ultimo una competenza generale e residuale.

Il Presidente dunque, vista la proposta di valutazione complessiva presentata dal Segretario Generale in qualità di Presidente del Nucleo di Valutazione, propone di procedere all'attribuzione dell'indennità di risultato secondo le risultanze dell'attività del Nucleo.

Il CCNL Area Dirigenza triennio 2016-2018 firmato il 17/12/2020 definisce la retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato e il relativo finanziamento, prevedendo che il Fondo per l'anno 2020 deve essere costituito con le regole tradizionali in quanto le nuove disposizioni opereranno dall'anno successivo alla stipula definitiva del CCNL citato.

Il personale dipendente sulla base del Sistema di misurazione e valutazione suddetto è stato valutato dai Dirigenti competenti e le relative risultanze sono state trasmesse al Nucleo di Valutazione. Si fa riferimento, in particolare, alla valutazione della performance organizzativa e individuale (produttività), alla valutazione correlata alla corresponsione dell'indennità di risultato per le posizioni organizzative e ai progetti su servizi resi per conto terzi.

I criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2020 sono stati oggetto di disciplina nel "Contratto decentrato integrativo sulle modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2011" come modificati e integrati nei CCDI successivamente sottoscritti.

La valutazione è effettuata dal dirigente di riferimento e controfirmata dal direttore d'area nell'ambito dei compiti di coordinamento attribuiti dallo Statuto e dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il metodo predisposto prevede la traduzione della performance del dipendente in un punteggio collegato ai diversi fattori di valutazione.

Il personale concorre alla corresponsione dei compensi incentivanti solo se nell'arco dell'anno di riferimento ha prestato servizio per almeno sei mesi, proporzionalmente ridotti in caso di part-time. Vengono parificate alla presenza in servizio le assenze a tal fine indicate nel CCDI 03/02/09 qualora compatibili con le disposizioni vigenti. Vengono valutati in ogni caso i periodi effettivamente prestati nell'anno di riferimento dal personale che nel medesimo anno sia stato assente per congedo di maternità e del personale comunque trasferito ad altra pubblica amministrazione per mobilità o comando.

Il Piano della performance anno 2020, approvato con Atto del Presidente n. 18 del 13/02/2020, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici da raggiungere da parte della struttura nel suo complesso e dai singoli dirigenti, definendo stakeholders risorse e indicatori per la misurazione e valutazione della performance.

Il Piano della performance, pertanto, è lo strumento che da avvio al ciclo di gestione della performance, contiene gli obiettivi strategici individuati dalla Giunta e gli obiettivi operativi individuati dall'Area Amministrativa e dai dirigenti.

Con atto del Presidente n. 57 del 17/04/2019 è stato adeguato il sistema di misurazione e valutazione ed aggiornata la metodologia di valutazione dei dipendenti, sono state recepite a tal fine le disposizioni del CCNL 21/05/2018.

Con atto del Presidente n. 73 del 16/05/2019 sono stati approvati i criteri generali per il conferimento, revoca e retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, sono state recepite a tal fine le disposizioni del CCNL 21/05/2018.

Con atto del Presidente n. 72 del 10/05/2021 è stato disposto che l'importo erogabile come retribuzione di risultato come definito dall'atto del Presidente n. 73 del 16/5/2019 "in relazione alla

valutazione attribuita e al peso della fascia di appartenenza” è da intendersi “proporzionalmente alla valutazione attribuita, al peso della fascia di appartenenza ed al periodo di servizio prestato”.

L’art. 10 del D. Lgs. 150/2009 prevede la redazione di un documento, denominato Relazione sulla Performance, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione sulla performance costituisce dunque, lo strumento mediante il quale l’Amministrazione da conto dei risultati conseguiti nel corso dell’anno 2020, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione sulla Performance 2020 è stata predisposta dall’Area Amministrativa, validata dal Nucleo di Valutazione (quale condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali evidenziati al Titolo III del decreto medesimo) in data 23/06/2021 ed approvata con atto del Presidente n. 94 del 24/06/2021. Si fa riferimento, in particolare alla performance organizzativa e individuale (produttività) ed ai progetti su servizi resi per conto terzi ("Ufficio Avvocatura Unico", "Ufficio associato del Contenzioso tributario" e "Ufficio Stampa per i Comuni") per l’anno 2020.

La relativa e conseguente spesa è compatibile con i limiti di spesa previsti dall’art. 1, comma 557 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), come sostituito dall’art. 14 comma 7 del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, e la relativa copertura è prevista nei capitoli del PEG 2021.

Gli importi necessari per l’erogazione della premialità 2020 da liquidare ai dipendenti nel mese di giugno 2021 graveranno, per la quasi totalità dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, sul capitolo delle “Indennità...” del PEG 2021.

Il Responsabile del procedimento è il Direttore dell’Area Amministrativa nonché Dirigente del Servizio Personale e Sistemi informativi e Telematica dott. Raffaele Guizzardi.

Ai sensi dell’art. 13 del Regolamento europeo n. 679/2016, l’Ente Provincia di Modena, in qualità di “ Titolare” del trattamento, è tenuta a fornire informazioni in merito all’utilizzo dei dati personali, consultabili nel sito internet dell’Ente:

<https://www.provincia.modena.it/servizi/urp/accessibilita-e-note-legali-del-sito/privacy/> .

Il Titolare del trattamento dei dati personali di cui alla presente Informativa è l’Ente Provincia di Modena, nella persona del Presidente della Provincia pro-tempore, con sede in Modena, Viale Martiri della libertà n. 34, CAP 41121.

L’Ente Provincia di Modena ha designato quale Responsabile della protezione dei dati la società Lepida S.c.p.A., contattabile tramite e-mail dpo-team@lepida.it oppure telefonicamente al numero 051/6338860 .

L’Ente ha designato i Responsabili del trattamento nelle persone dei Direttori d’Area in cui si articola l’organizzazione provinciale, che sono preposti al trattamento dei dati contenuti nelle banche dati esistenti nelle articolazioni organizzative di loro competenza.

Per quanto precede,

D E T E R M I N A

- 1) di procedere con la mensilità degli stipendi di Giugno 2021, per le ragioni indicate in premessa, alla corresponsione della quota di premialità 2020 a ciascun dipendente interessato di ruolo ed a tempo determinato, a ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa ed a ciascun dirigente per un importo complessivo di € 475.136,75, oltre ad € 113.089,56 per contributi ed € 40.386,62 per Irap;
- 2) di liquidare la complessiva somma di € 628.612,93, come da prospetto "Allegato A", agli impegni delle somme a residuo e reiscritte da esigibilità 2021 dei rispettivi capitoli del P.E.G. 2021;
- 3) di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito della Provincia di Modena, “Amministrazione trasparente, Provvedimenti” come prescritto dal D.Lgs.n. 33/2013.
- 4) di trasmettere la presente determinazione all’U.O. Bilancio e contabilità finanziaria dell’Area Amministrativa per gli adempimenti di competenza, dando atto che la stessa

diviene esecutiva con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria;

Il Dirigente
GUIZZARDI RAFFAELE

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)