



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto numero 111 del 15/06/2023

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022. APPROVAZIONE..

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 2022, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Sempre ai sensi del citato decreto, l'art. 14 commi 4 lett. c e 6, definisce che la Relazione sia validata dal Nucleo di valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali evidenziati al Titolo III del decreto medesimo.

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi aggiornato con atti del Presidente n.198 del 12/10/2015, n. 72 del 16/05/2019 e n. 121 del 20/08/2021, fissa all'art. 72 le funzioni del Nucleo di Valutazione. In particolare prevede che il Nucleo:

- garantisca la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e l'utilizzo dei premi previsti dal decreto Brunetta, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito della professionalità;
- proponga all'organo di governo, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione dell'indennità di risultato.

A tal fine la Relazione sulla performance 2022, validata dal Nucleo il 12 giugno 2023, contempla:

- la performance organizzativa dell'Ente,
- i risultati raggiunti sulle azioni strategiche premianti, la rendicontazione dei processi anticorruzione e la proposta complessiva di valutazione del Nucleo per le prestazioni dei dirigenti,
- il percorso attuato per la valutazione del personale con posizione organizzativa e dei dipendenti,
- la rendicontazione dei progetti di servizi svolti verso terzi dall'Area Amministrativa, dall'Ufficio

Avvocatura Unico, dal Servizio Affari generali, dal Servizio Programmazione urbanistica.

- le premialità distribuite nell'anno 2022 per responsabilità di procedimento o progetto, per le progressioni economiche orizzontali, per specifiche responsabilità per ambito di intervento nel comparto strade, per coordinamento squadre di lavoratori nel comparto strade, per responsabilità connesse al grado rivestito nell'ambito delle funzioni di Polizia provinciale, per compensi professionali Avvocatura e per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita ai sensi dell'art 60, comma 3 CCNL 17/12/2020 e art 11 del CCDI del 22/12/21 Area Dirigenti.

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, 19/4/2019 e 16/5/2019, 10/5/2021, 2/11/2021, 6/5/2022, 27/12/2022 include la metodologia di valutazione dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei dipendenti.

Ai fini della valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2022 è stato approvato con Atto del Presidente n 26 del 7/02/22 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 2022-2024. A seguito dell'introduzione del nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato della attività e dell'Organizzazione (PIAO) introdotto dall'art 6 del DL 80/2022 poi modificato nella L 113/2021, il Piano della Performance è stato inglobato nel PIAO divenendone formale allegato approvato con atto del Presidente n. 120 del 01/07/2022 e poi aggiornato con successivo atto n. 176 del 06/10/2022.

La Legge 190/2012 prevede che ogni P.A. predisponga un PTPCT. 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 PTPCT sono stati inseriti nel Peg-PIAO -Piano della Performance, in qualità di obiettivi e indicatori sia nella performance organizzativa che in quella individuale.

Si sottolinea inoltre, che anche il PTPCT è stato completamente assorbito dal succitato PIAO, costituendone ora formale e sostanziale allegato.

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 29 maggio 2022 i direttori d'area e i dirigenti di servizio.

Nel formulare la proposta di valutazione, il Nucleo, come fatto l'anno scorso, considera i direttori di area in una posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti pertanto 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 agli art. 54, 56 e 57, le disposizioni per il calcolo del Fondo per l'anno 2021, che trovano applicazione anche per il Fondo anno 2022.

Il CCDI della Dirigenza anno 2021 sottoscritto dalle parti il 22/12/2022, all'art 7 definisce i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato e nel dettaglio fissa i criteri per la determinazione: all'art 9 della retribuzione di risultato, all'art. 10 degli incarichi ad interim ed aggiuntivi, all'art. 11 delle forme di incentivazione per prestazioni correlate all'utilizzo di risorse previste da specifiche disposizioni di legge o derivanti da specifici incarichi (di cui anche all'art 60 del CCNL del 17/12/2020).

L'atto del Presidente n. 82 del 06/05/2022 recepisce quanto disposto dal CCNL 17/12/2020 e dal CCDI 22/12/2021 fissando ulteriori precisazioni sull'utilizzo del bonus premiale, sulla destinazione di risorse non assegnate, sui limiti alla retribuzione di risultato, sugli indici di correlazione tra compensi aggiunti o professionali e la retribuzione di risultato.

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.

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018. Lo stesso reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2021, che al relativo utilizzo. I nuovi istituti, sono stati recepiti e regolamentati sia per la parte normativa che economica a livello decentrato nel CCDI per il triennio 2021-2023 in data 29/10/2021.

Col CCDI di parte economica per l'anno 2022 sottoscritto in data 23/12/2022 si apportano modifiche non sostanziali mentre si conferma il contenuto del CCDI siglato il 29/10/2021.

Il CCNL per il triennio 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022 all'art. 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023, pertanto in fase di CCDI 2022 le parti convengono, alla luce delle importanti novità introdotte col CCNL, di provvedere non appena possibile e previa quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023, all'apertura delle trattative per la stipula del CCDI 2023-2025.

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.

Il Direttore dell'Area Amministrativa ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile in relazione al presente atto.

Per quanto precede,

IL PRESIDENTE

- 1) approva la Relazione sulla performance anno 2022 allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- 2) dispone di procedere all'attribuzione dell'indennità di risultato ai dirigenti;
- 3) dà atto che attraverso la validazione della Relazione sulla performance si realizza la condizione indispensabile per poter procedere alla liquidazione dei premi di cui al titolo III del D.Lgs. 150/2009, come recepito nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e nel Sistema di valutazione e misurazione della performance;
- 4) dà atto che le spese trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio.
- 5) dà mandato al Direttore dell'Area Amministrativa nonché Dirigente del Servizio Personale e Sistemi informativi e telematica di provvedere in merito.

**Il Presidente
BRAGLIA FABIO**

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