



## Provincia di Modena

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

### Determinazione numero 1039 del 20/06/2023

#### **OGGETTO: LIQUIDAZIONE PREMIALITA' ANNO 2022 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 2022, in attuazione del CCNL 21/05/2018, è stato sottoscritto in data 23/12/2022.

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 2021, sottoscritto dalle parti il 22/12/2021, agli artt. 7-8-9-10-11 definisce i criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e determinazioni in merito.

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 complessivo 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 2023 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 artt. 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 22/12/2021, 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.

In data 12/02/2021 il Presidente ha comunicato al Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare di aver designato il dr. Luca Rossi a far tempo dal 23/02/2021, quale dirigente dell'ente rappresentate della Provincia di Modena in seno all' "Osservatorio Ambientale "Autostrada Regionale Cispadana – tratto dal casello Reggiolo Rolo, Autostrada A22 alla barriera Ferrara Sud, Autostrada A13".

Il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività ed in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

L'art. 60 del CCNL 17/12/2020 della dirigenza, al comma 3 stabilisce che le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività del trattamento economico dei dirigenti riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione. Pertanto per l'anno 2022 al dirigente Dr. Rossi Luca, per la partecipazione alle sedute dell'anno 2022 dell'organismo sopra citato, è stato corrisposto quanto dovuto per dette risorse ed inoltre è stata considerata la tabella di correlazione per la retribuzione di risultato, come disciplinato dall'art. 11 c. 4 del CCI 2021 della dirigenza tuttora vigente.

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 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.

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 2022 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 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 Piano della performance anno 2022, approvato con Atto del Presidente n. 26 del 07/02/2022, 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 2022, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione sulla Performance 2022 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 12/06/2023 ed approvata con atto del Presidente n. 111 del 15/06/2023. 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", "Ufficio Stampa per i Comuni", "Svolgimento di attività di interesse comune tra Provincia e Atersir per la salvaguardia della risorsa idrica nell'ambito della predisposizione del PTAV" e "Redazione degli strumenti di gestione del Parco Regionale Alto Appennino Modenese e del PTAV. Collaborazione con Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità" per l'anno 2022.

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 2023.

Gli importi necessari per l'erogazione della premialità 2022 da liquidare ai dipendenti nel mese di giugno 2023 graveranno, per la quasi totalità dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, sui capitoli delle "Indennità..." del PEG 2023.

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](mailto: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.

Si provvede alla pubblicazione sul sito internet della Provincia nella Sezione "Amministrazione Trasparente" dei dati relativi alla presente determinazione, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 33/2013.

Per quanto precede,

#### DETERMINA

- 1) di procedere con la mensilità degli stipendi di Giugno 2023, per le ragioni indicate in premessa, alla corresponsione della quota di premialità 2022 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 € 528.869,58, oltre ad € 126.021,79 per contributi ed € 44.789,88 per Irap;
- 2) di liquidare la complessiva somma di € 699.681,25 come da prospetto "Allegato A", agli impegni delle somme a residuo e reiscritte da esigibilità 2023 dei rispettivi capitoli del P.E.G. 2023;

- 3) di trasmettere la presente determinazione all'Area Amministrativa per gli adempimenti di competenza, dando atto che la stessa diviene esecutiva con il 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.)