



Provincia di Modena

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

Determinazione numero 1299 del 16/06/2025

OGGETTO: LIQUIDAZIONE PREMIALITA' ANNO 2024 AI DIPENDENTI, INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE, DIRIGENTI E SEGRETARIO GENERALE.

Il Dirigente GOZZOLI LUCA

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. Detto CCNL 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 CCI per il triennio 2021-2023 in data 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.

Il Contratto Collettivo Integrativo di parte normativa ed economica della Provincia di Modena, in attuazione del CCNL 16/11/2022, relativo alle risorse per l'anno 2024 è stato sottoscritto in data 10/12/2024.

Il CCNL Area Dirigenza triennio 2016-2018 sottoscritto il 17/12/2020 definisce la retribuzione di posizione e 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 e 2023.

Il CCNL Area Dirigenza triennio 2019-2021 firmato il 16/07/2024 stabilisce all'art. 39 gli incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Tale contratto si applica anche ai Segretari comunali e provinciali iscritti all'albo di cui all'art. 98 del Tuel (D. Lgs. 267 del 18.8.2000) e gli articoli dal n. 56 al n. 64 ne regolano il trattamento economico.

Con atto del Presidente n. 77 del 13/06/2025 è stata disposta l'attribuzione al Segretario Generale della retribuzione di risultato per l'anno 2024, pertanto si procede alla liquidazione della stessa nelle misure ivi indicate.

Il CCI della Dirigenza anno 2024 sottoscritto dalle parti il 05/12/2024 definisce:

- all'art 7 i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato,
- all'art 9 i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,
- all'art. 10 gli incarichi ad interim ed aggiuntivi,

- all'art. 11 le 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).

Ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti per le performance 2024, si fa riferimento inoltre a quanto disposto dal Presidente con Atti n. 82 del 6/5/2022, n. 84 del 25/07/2024, n. 110 del 18/09/2024 e n. 55 del 09/05/2025, che recepiscono il CCNL e il CCI 2024.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta in data 12/07/2011 e successivi aggiornamenti, include la metodologia di valutazione dei dirigenti, delle posizioni organizzative, dei dipendenti e delle progressioni economiche orizzontali.

Il Piano della performance riporta la performance organizzativa, le azioni strategiche premianti e l'elenco dei processi mappati ai fini del rischio corruzione.

La Legge 190/2012 insieme alle linee guida formulate con delibera CIVIT n. 6 e n. 72/2013 infatti prevedono la predisposizione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione nella programmazione strategica, di conseguenza i processi mappati e le specifiche attività di attuazione delle misure sono state inserite nel PIAO e sintetizzate nel 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 2013.

Il Nucleo di Valutazione ha valutato a consuntivo i risultati conseguiti, incontrando l'8 maggio 2025 i direttori d'area e i dirigenti di servizio.

Nel formulare la proposta di valutazione, il Nucleo, come fatto negli anni precedenti, 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 state 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 della retribuzione di risultato secondo le risultanze dell'attività del Nucleo.

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 dirigente R.L. 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'onnicomprendività 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 2024 al dirigente Dr. Rossi Luca, per la partecipazione alle sedute dell'anno 2024 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 2024 della dirigenza.

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 dello Stato di attuazione dei programmi (SAP), della performance organizzativa e individuale (produttività), alla valutazione correlata alla corresponsione dell'indennità di risultato per le elevate qualificazioni 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 2024 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 trattamento economico accessorio dei funzionari incaricati di elevata qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato ed assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, con le eccezioni previste dall'art. 20 del CCNL 16/11/2022, tra le quali sono compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. L'art. 22 "Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario e le forme speciali di incentivazione" del CCI 2024 del comparto, al comma 2 stabilisce gli ulteriori criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge. Applicando i criteri ivi contenuti, considerato il limite annuale 2024, si è proceduto al recupero di € 338,02.

Ad alcuni funzionari incaricati di elevata qualificazione sono stati altresì erogati compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997.

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 dà conto dei risultati conseguiti nel corso dell'anno 2024, 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.

La Relazione sulla performance 2024, validata dal Nucleo l'8 giugno 2025, contempla:

- la rendicontazione degli indicatori di performance organizzativa (valore pubblico, qualità, finanziari e delle Strutture), i risultati raggiunti sulle azioni strategiche premianti e la rendicontazione dell'attuazione delle misure di anticorruzione nei processi mappati con annessi indicatori e la proposta complessiva di valutazione del Nucleo per le prestazioni dei dirigenti,
- il percorso attuato per la valutazione delle elevate qualificazioni e dei dipendenti,
- la rendicontazione dei progetti di servizi svolti verso terzi dall'Area Amministrativa, dall'Ufficio Avvocatura Unico, dal Servizio Affari generali,

- le premialità distribuite nell'anno 2024 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 incentivi per funzioni tecniche.

La Relazione sulla Performance 2024 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 17/06/2025 ed approvata con atto del Presidente n. 75 del 13/06/2025. 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 2024.

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 2025.

Gli importi necessari per l'erogazione della premialità 2024 da liquidare ai dipendenti nel mese di giugno 2025 graveranno, per la quasi totalità dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, sui capitoli delle "Indennità..." del PEG 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.

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 2025, per le ragioni indicate in premessa, alla corresponsione della quota di premialità 2024 a ciascun dipendente interessato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a ciascun dipendente incaricato di elevata qualificazione, a ciascun dirigente ed al Segretario Generale per un importo complessivo di € 525.660,03, oltre ad € 125.113,63 per contributi ed € 44.681,04 per Irap;
- 2) di liquidare la complessiva somma di € 695.454,70 come da prospetto "Allegato A", agli impegni dei rispettivi capitoli del P.E.G. 2025;
- 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
GOZZOLI LUCA
(In sostituzione di GUIZZARDI
RAFFAELE)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)