



## Provincia di Modena

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

**Determinazione numero 784 del 17/06/2020**

**OGGETTO: IMPEGNO E LIQUIDAZIONE PREMIALITA' ANNO 2019 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 2019, in attuazione del CCNL 21/05/2018, è stato sottoscritto in data 30/12/2019.

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 2019, sottoscritto dalle parti il 20/12/2019, 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 2019 è stato approvato con Atto del Presidente n. 64 dell'8/5/2019 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 2019-2021.

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 25 maggio 2020 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 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 2019 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 2019, approvato con Atto del Presidente n. 64 dell'8/5/2019, 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.

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 2019, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione sulla Performance 2019 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 15/06/2020 ed approvata con atto del Presidente n. 62 del 17/06/2020. 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 2019.

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 2020.

Gli importi necessari per l'erogazione della premialità 2019 da liquidare ai dipendenti nel mese di giugno 2020 graveranno, per la quasi totalità dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, sul capitolo delle "Indennità..." del PEG 2020.

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

Si informa che il titolare del trattamento dei dati personali forniti dall'interessato è la Provincia di Modena, con sede in Modena, viale Martiri della Libertà 34, e che il Responsabile del trattamento dei medesimi dati è il Direttore dell'Area Amministrativa.

Le informazioni che la Provincia deve rendere ai sensi dell'art. 13 del Reg. UE 679/2016 (RGPD-Regolamento Generale Protezione Dati) ed ex. D.lgs 10 Agosto 2018 n°101 che integra e modifica il D.Lgs. 196/2003 sono contenute nel "Documento Privacy", di cui l'interessato potrà prendere visione presso la Segreteria dell' Area Amministrativa della Provincia di Modena e nel sito internet dell'Ente: [www.provincia.modena.it](http://www.provincia.modena.it).

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.

Il Responsabile della protezione dei dati (RPD) potrà essere contattato all'indirizzo di posta elettronica [responsabileprotezionedati@provincia.modena.it](mailto:responsabileprotezionedati@provincia.modena.it) o al numero 059/2032975.

Per quanto precede,

#### D E T E R M I N A

- 1) di procedere con la mensilità degli stipendi di Giugno 2020, per le ragioni indicate in premessa, alla corresponsione della quota di premialità 2019 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 € 489.932,93, oltre ad € 116.712,88 per contributi ed € 41.644,15 per Irap;
- 2) di impegnare e liquidare la complessiva somma di € 648.289,96, come da prospetto "Allegato A", alle somme reiscritte da esigibilità 2020 dei rispettivi capitoli del P.E.G. 2020
- 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. straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni; entrambi i termini decorrenti dalla comunicazione del presente atto all'interessato.

Il Dirigente  
GUIZZARDI RAFFAELE

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