



**COMUNE DI ROVIGO**

**SETTORE SS.DD.PARTECIP.POP./FRAZIONI,RISORSE UMANE,CULTURA**

**SEZIONE ORGANIZZAZIONE,RELAZ.INTERNE E SINDAC,FORMAZIONE E**

**CONTENZIOSO**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE REP. N. DTD/2010/3306**

**DATA 09/12/2010**

**OGGETTO**

**Corresponsione incentivi produttività 2009**

**ISTRUTTORE**

**SCIPIONI DANIELA**

**DIRIGENTE**

**PIRANI ANDREA**

**COMUNE DI ROVIGO – SETTORE SS.DD.PARTECIP.POP./FRAZIONI,RISORSE UMANE,CULTURA  
SEZIONE ORGANIZZAZIONE,RELAZ.INTERNE E SINDAC,FORMAZIONE E CONTENZIOSO**

**O G G E T T O** : Corresponsione incentivi produttività 2009

***Il Dirigente***

Richiamata la seguente disciplina dei criteri per l'attribuzione dei compensi a titolo di incentivo alla produttività approvati con delibera di G.C. n. 209/22.12.2009 relativa all'attuazione provvisoria delle clausole del mancato accordo sindacale di cui alla sessione negoziale conclusasi il 21.12.2009, e con la successiva delibera di Giunta n 175 del 9.11.2010, sempre di provvisoria esecuzione mancato accordo di cui alla sessione negoziale conclusasi il 20 settembre 2010:

***“ Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività a valere dall'anno 2008.***

*Il sistema di incentivazione della produttività prevede la distribuzione delle risorse a ciò finalizzate in base a due fattori: produttività collettiva e produttività individuale.*

***Produttività “collettiva”*** cioè riferita agli obiettivi di gruppo ovvero di PEG (PDO) e agli obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi eventualmente valorizzati di anno in anno negli strumenti di programmazione dell'ente, a titolo di incremento delle risorse necessarie a sostenere maggiori oneri per incentivi alla produttività per le aumentate prestazioni di personale, in presenza dei presupposti di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/99. Il livello di conseguimento degli obiettivi di PEG certificato dal Nucleo di Valutazione costituisce il presupposto per la valutazione della scheda di ogni dipendente riferita alla produttività di gruppo (**allegato 1**).

*I punteggi di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo variano da 1 a 5 e vengono così associati alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra valutata dal N.d.V. ( o dal dirigente per quanto attiene gli obiettivi di “funzionamento”, sulla base dei parametri e dei misuratori forniti e monitorati dal C.d.G. valutati in termini migliorativi delle prestazioni erogate in rapporto alle risorse umane dedicate):*

<i>Punti</i>	<i>Percentuale</i>
<i>1</i>	<i>fino a 60%</i>
<i>2</i>	<i>superiore a 60% a 70%</i>
<i>3</i>	<i>superiore a 70% a 85%</i>
<i>4</i>	<i>superiore a 85% a 95%</i>
<i>5</i>	<i>superiore a 95%</i>

*Il punteggio sarà quindi espresso sempre con una scala da 1 a 5, considerando positiva una valutazione superiore a 2 (in caso contrario non darà diritto ad alcun compenso). In ogni caso il periodo minimo di servizio attivo richiesto per poter esprimere una valutazione è di tre mesi. Il punteggio della scheda produttività di gruppo non viene rapportato ai coefficienti di livello.*

***Produttività individuale.*** *La produttività individuale valuta l'apporto partecipativo dei singoli dipendenti desunto dalla **media** dei punteggi attribuiti ai fattori “**impegno**”, “**qualità**” e “**risultati ottenuti**” della scheda individuale elaborata sulla base del manuale di valutazione approvato con il CCDI del'11.04.2003.*

*Il punteggio sarà quindi espresso sempre con una scala da 1 a 5, considerando positiva una valutazione superiore a 2 (in caso contrario non darà diritto ad alcun compenso).*

Qualora il valutatore ritenga che il periodo di servizio sia troppo breve per poter esprimere un giudizio sui diversi fattori e sottofattori considerati, lo esplicherà nella scheda e lo farà presente al valutato nel colloquio di valutazione (in ogni caso il periodo minimo di servizio attivo richiesto per poter esprimere una valutazione è di tre mesi).

Resta ferma altresì la disciplina contenuta nel manuale di valutazione approvato con CCDI dell'11.04.2003 con la sola seguente rettifica: all'interno della scheda individuale dovrà essere sempre considerato il fattore "risultati ottenuti" per tutte le categorie di personale, riferito ad obiettivi individuali distinti da quelli di gruppo contenuti nell'apposita scheda allegato 1.

In via transitoria, per il solo anno 2008, si avrà riguardo alla media dei punteggi tra soli 2 fattori e cioè:

"impegno" e "risultati individuali" (laddove presente tale ultimo fattore di valutazione nella scheda individuale) oppure

"impegno" e "qualità della prestazione individuale"

Il punteggio totale di valutazione delle performance individuali è dato dalla media aritmetica tra il punteggio della scheda "produttività di gruppo" (se superiore a 2) e della "scheda individuale" (se superiore a 2).

### **Modalità di distribuzione delle risorse**

Ai soli fini del calcolo delle somme da distribuire a titolo di incentivo alla produttività, il punteggio attribuito alla scheda individuale (produttività individuale) sarà rapportato ai coefficienti di livello. Il punteggio attribuito alla scheda "produttività di gruppo" sarà rapportato alla eventuale percentuale di part time.

La media aritmetica tra il punteggio della scheda "produttività di gruppo" (già rapportato alla eventuale percentuale di part time) e della "scheda individuale" (quest'ultimo già rapportato ai coefficienti di livello) darà un punteggio finale che verrà a sua volta rapportato ai periodi di servizio nell'anno di ciascun dipendente e alle assenze. Di quest'ultimo indicatore (assenze) si terrà conto solo per i periodi che vanno dal 25/6/2008 al 30/6/2009 (in vigenza cioè dell'art. 71 comma 5 del D.L. n. 112/2008). Si rinvia a quanto sotto riportato in merito al calcolo delle assenze.

Resta fermo che le risorse complessive destinate alla produttività verranno preventivamente ripartite tra i Settori (dirigenti) con il sistema dei budget di settore.

Il budget di settore è calcolato come segue:

1) metà del fondo complessivo è ripartito in base ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

2) metà del fondo complessivo è ripartito in base al tempo pieno o alle percentuali di part time e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

- la somma dei punti 1) e 2) costituisce il budget di settore.

In tutti i casi in cui la disciplina di cui sopra richiama i "coefficienti di livello", questi vengono determinati come segue.

Cat. A e B  $\Rightarrow$  1,4 (prima erano differenziati: 1,3 per A e 1,4 per B)

Cat. C  $\Rightarrow$  1,5

Cat. D  $\Rightarrow$  1,6 (prima era 1,7)

Calcolo delle assenze (da applicare solo per il periodo 25/6/2008 - 30/6/2009).

Ai fini di cui sopra, **non** si considerano assenze, in base all'art 71 comma 5 del D. L. n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008, le seguenti fattispecie:

- ferie

- astensione obbligatoria per maternità o paternità (compresa eventuale interdizione anticipata);

- permessi per lutto;

- permessi per citazione a testimoniare; a questo proposito se la testimonianza è stata resa a favore dell'amministrazione, l'assenza non è più tale perché va parificata al servizio, negli altri casi il dipendente può avere chiesto ferie o permessi personali ex art 19 o permessi ad ore; in ogni caso sono assenze che non vanno detratte in quanto parificate alle presenze in servizio;

- permessi per funzioni di giudice popolare;

- congedi previsti dall'art. 4 comma 1 (fino a tre giorni all'anno) della legge n. 53/8.3.2000
- assenze per i soli dipendenti portatori di handicap ex art. 33 commi 6 e 3 della legge 104/92.

Quanto alle assenze **ad ore**, andranno detratte le giornate in cui il dipendente è rimasto assente per **più della metà** dell'orario giornaliero ( vedi permessi studio, permessi sindacali, permessi personali, permessi per assistere familiari portatori di handicap, permessi per cariche politiche). I permessi per allattamento - secondo il parere dell'ANCI - non vanno detratti.

Per quanto riguarda il riproporzionamento del punteggio di ciascun dipendente ai periodi di servizio (se inferiore all'anno) o alle assenze, escluse le ipotesi di cui sopra, valgono i seguenti criteri: il punteggio conseguito viene riproporzionato in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato (in dodicesimi), calcolando come mese effettivamente prestato la frazione superiore ai 15 giorni."

Considerato che, sulla base di detti criteri, sono stati calcolati i compensi derivanti dai voti attribuiti (con una scala da 1 a 5) alla produttività di gruppo e alla produttività individuale (media tra impegno, risultati individuali e qualità della prestazione individuale);

che il voto della produttività di gruppo è stato rapportato alle eventuali percentuali di part- time e quello della produttività individuale ai coefficienti di livello; nella schede allegate per ciascun Settore dell'ente viene quindi esposto un voto che corrisponde alla media aritmetica tra i due fattori predetti proporzionata ai periodi di servizio e alle eventuali assenze.

Considerato altresì che la somma complessiva distribuita è di € 387.150,80, cui vanno aggiunti € 419,00, mantenuti a residui in quanto provenienti dal fondo 2008 e destinati ad aggiungersi alle risorse decentrate 2009 (come previsto nella determinazione n. 42 dell'11/1/2010), per un totale di € **387.569,80** da distribuire in produttività 2009, come risulta dalla tabella di destinazione fondo 2009 contenuta nella seconda parte della proposta di preintesa negoziale approvata in via provvisoria con la delibera di G.C. n. 175/2010 citata. La somma predetta di € 387.150,80 è contenuta nel fondo per le risorse decentrate anno 2009 determinato con i seguenti atti:

- delibera di G.C. n. 215/23.12.2009;
- determinazione dirigenziale n. 3612 del 28.12.2009
- determinazione dirigenziale n. 3642 del 29.12.2009;

Rilevato che rispetto al fondo complessivo anno 2009 di cui sopra (pari ad € **1.797.874,89** (di cui € 120,00 destinati a compensi messi per notifiche atti Amm.ne finanziaria), sono da considerare **economie** (concorrendo ai saldi finanziari) € 4.944,49, dovuti alla riduzione per i primi dieci giorni di malattia di cui all'art. 71 del D.L.n. 112/2008. Inoltre vanno in **economia** anche € 8,97 relativi ai compensi per messi (su € 120 sono stati effettivamente liquidati € 111,03 con determinazione n. 929 del 2.4.2010 );

Considerato quindi che, detratte le economie di cui sopra e liquidata la somma complessiva di € 387.150,80 a valere sul fondo 2009, per la produttività 2009 con il presente atto, ciò che **residua nel fondo per salario accessorio (€ 4.386,36)** potrà essere utilizzato per il fondo per le risorse decentrate anno 2010;

per quanto sopra;

- Visto il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, D.Lgs. 267 del 18/08/2000;
- Visto il vigente Regolamento delle Funzioni Dirigenziali;
- Visto il vigente Regolamento di contabilità;

### ***DETERMINA***

- 1) di riconoscere a titolo di compensi per incentivazione alla produttività anno 2009 le somme risultanti **dagli allegati 10 schemi** per ciascun dipendente in servizio e soggetto a valutazione, secondo i criteri descritti in premessa;
- 2) di dare atto che alla spesa complessiva di € **387.569,80** viene fatto fronte, quanto ad € 387.150,80 con le risorse impegnate al cap. 030 1141 del bilancio 2009 con determinazione n. 3642 del 29.12.2009 e quanto ad € 419,00 mantenuti a residui in quanto provenienti dal fondo 2008 e destinati ad aggiungersi alle risorse decentrate 2009 (come previsto nella determinazione n. 42 dell'11/1/2010);
- 3) che, rispetto all'impegno assunto con la determinazione dirigenziale n. 3642/2009 citata al punto 2), costituiscono **economia di bilancio** le somme di € 4.944,49, + € 8,97 che concorrono ai saldi finanziari, mentre la somma residua di € 4.386,36 viene mantenuta a residui e viene utilizzata ad integrazione delle risorse decentrate anno 2010;
- 4) di dare atto che con il presente provvedimento si provvede alla liquidazione in totale di € 384.158,36 (rispetto all'importo totale destinato agli incentivi di € 387.569,89), in quanto la somma complessiva di € 3.411,44 per tre dipendenti (Reale, Giroto, Gardinale), sarà liquidata agli interessati con successivo atto;
- 5) di trasmettere il presente atto al Responsabile del Servizio Finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria e agli uffici competenti per la successiva emissione del mandato di pagamento agli interessati.

***IL DIRIGENTE***  
***Andrea Pirani***

## **DETERMINAZIONE DI ASSUNZIONE DI IMPEGNO DI SPESA**

\*\*\*\*\*

A sensi dell'art.151, c. 4 del D.Lgs. 267/2000, si appone il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.-

Impegno n° 1965 sub 13 Anno 2008

Impegno n° 221 Anno 2009

Impegno n° 1932 Anno 2009

Registrata economia di euro 4.953,46 su impegno n. 1932 Anno 2009

Il Dirigente del Settore finanziario

Dr.ssa Nicoletta Cittadin

**SETTORE SERVIZI FINANZIARI - SEZIONE RAGIONERIA**

\*\*\*\*\*

**Estremi di liquidazione contabile su determinazione dirigenziale n.  
DTD/2010/3306 del 09/12/2010**

MANDATO DI PAGAMENTO N° 4981-4982-4983 DEL 09/12/2010 )