



OPERA PIA ASILO SAVOIA

Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza
Legge 6972 del 17 luglio 1890

DETERMINAZIONE N. 19 DEL 16 MARZO 2018

FONDO PRODUTTIVITA' E RISULTATO ANNO 2018 – APPROVAZIONE DEL PROSPETTO DI IMPEGNO DI SPESA E MODALITA' DI LIQUIDAZIONE DELLE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALI DA ATTRIBUIRE AL PERSONALE DIPENDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTO lo Statuto dell'Ente approvato con Regio Decreto 21 febbraio 1926 e ss. mm. ii;

VISTO il Regolamento Organico dell'Ente approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 2 ottobre 2014;

PREMESSO :

- che con Deliberazione n. 4 del 24 febbraio 2015. è stata approvata la Pianta Organica dell'Ente, che prevede le seguenti figure professionali:

Servizio Affari generali e Legali, Personale e Relazioni esterne (3 unità)
composto da:

- | | |
|---|--------|
| n. 1 Funzionario Responsabile del Settore | Cat. D |
| n. 2 Istruttori Amministrativi | Cat. C |

Servizio Economico-Finanziario (3 unità) composto da:

- | | |
|---|--------|
| n. 1 Funzionario Responsabile del Settore | Cat. D |
| n. 2 Istruttori Amministrativo-contabili | Cat. C |

Servizio Socio-Educativo-Assistenziale (4 unità) composto da:

- | | |
|---|--------|
| n. 1 Funzionario Responsabile del Settore | Cat. D |
| n. 1 Educatore professionale | Cat. C |
| n. 1 Istruttore Amministrativo URP | Cat. C |
| n. 1 Autista | Cat. B |



- che con Deliberazione n. 23 del 5 dicembre 2017 è stato approvato il Piano di fabbisogno triennale dell'Ente per il periodo 2018-2020;
- che con Deliberazione n. 2 del 3 febbraio 2015 sono state approvate le linee di indirizzo programmatiche per la ripresa e lo sviluppo delle attività socio educative assistenziali previste dallo Statuto dell'Ente;
- che con Deliberazione n. 5 del 20 febbraio 2018 è stato approvato il Piano Triennale della Performance 2018-2020;
- che con Deliberazione n. 6 del 20 febbraio 2018 è stato approvato il documento recante “ sistema di misurazione e valutazione delle performance” del personale dipendente dell'Ente;
- che con Determinazione n. 17 del 15 marzo 2018, per le motivazioni ivi esplicitate che si intendono integralmente richiamate nel presente atto, è stata istituita una posizione Organizzativa denominata “Responsabile del Servizio Affari generali e Legali, Personale e Relazioni esterne” conferendone la titolarità al Relativo Funzionario Responsabile e fissando la relativa retribuzione di posizione in € 7.000,00 annui lordi da erogarsi in dodici mensilità;
- che con Determinazione n. 18 del 15 marzo 2018, per le motivazioni ivi esplicitate che si intendono integralmente richiamate nel presente atto, è stata istituita una posizione Organizzativa denominata “Responsabile del Servizio Economico e Finanziario dell'Ente”, conferendone la titolarità al relativo Funzionario Responsabile e fissando la relativa retribuzione di posizione in € 12.000,00 annui lordi da erogarsi in dodici mensilità;

VISTE le norme relative ai CCNL Regioni ed Autonomie Locali, che disciplinano l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi ed in particolare:

- il CCNL 31 marzo 1999, in particolare l'art. 16 comma 2 lettere b) e d), che prevede che la metodologia permanente di valutazione è stabilita unilateralmente dagli Enti previa concertazione dei soli criteri generali;
- il CCNL 31 marzo 1999, in particolare l'art. 17 comma 2 lett. a), che prevede l'erogazione di compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi e l'art. 18 che prevede il collegamento dei compensi ai risultati conseguiti e certificati;
- il CCNL 22 gennaio 2004, in particolare l'art. 37, che prevede esplicitamente che l'incentivo non può essere corrisposto sulla base di automatismi ma in relazione ad incrementi effettivi di produttività e di impegno personale, a seguito di valutazione della prestazione lavorativa e di certificazione dei risultati conseguiti;
- il CCNL 31 luglio 2009, in particolare l'art. 5 denominato “principi in materia di compensi per la produttività”, con il quale le parti contraenti hanno confermato la disciplina dei compensi per la produttività dettata dall'art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004 ed hanno ribadito gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura ed ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività ed alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi, stabilendo altresì che, in caso di assenza l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati nonché sulla base delle qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività;



RILEVATO che il citato art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004, nel modificare ed integrare l'art. 18 del CCNL 1 aprile 1999 denominato "collegamento tra produttività ed incentivi" dispone:

- al comma 1, che l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) ed h) del medesimo CCNL è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- al comma 2, che i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti;
- al comma 3, che la valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché il livello di conseguimento degli obiettivi dei lavoratori spetta nel caso dell'Ente al Segretario Generale;
- al comma 4, che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati;

DATO ATTO che i suddetti principi sono stati ribaditi, oltre che dal nuovo CCNL anche dalla Legge n. 15 del 4 marzo 2009, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del Pubblico Impiego ed alla efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

RIBADITO che l'art. 37 del CCNL del 22 gennaio 2004 comma 2 stabilisce che "*i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti*";

RITENUTO pertanto:

- di procedere alla seguente quantificazione massima delle premialità erogabili per fasce contrattuali, da erogarsi secondo le modalità di cui alla citata Deliberazione n.5/2017 e previa valutazione degli obiettivi di carattere generale ed individuale da assegnarsi alle unità di personale:
 - Cat. B per massimo Euro 1.900,00 lordi;
 - Dalla Cat. C1 alla Cat. C3 per massimo Euro 2.200,00 lordi;
 - Dalla Cat. C4 alla Cat. C5 per massimo Euro 2.400,00 lordi.
- di quantificare la retribuzione di risultato per le P.O. di cui alle citate Determinazioni Dirigenziali n. 17 e 18/2018 - da erogarsi con le medesime modalità stabilite dalla citata Deliberazione n. 6/2018 e previa valutazione degli obiettivi di carattere generale e specifico da assegnarsi alle unità di personale - entro i limiti fissati dagli artt. 9 e 10 del CCNL, Comparto Regioni ed Autonomie Locali, 31/03/1999 e s.m.i. e nello specifico:
 - Euro 1.680,00 massimo per la P.O. denominata "Responsabile del Servizio Affari generali e Legali, Personale e Relazioni esterne";



- Euro 2.880,00 massimo per la P.O. denominata “Responsabile del Servizio Economico e Finanziario dell’Ente”;
- di fissare gli obiettivi generali suddivisi per fasce contrattuali così come cristallizzati nelle allegate tabelle, parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato 1 e 2);
- di fissare successivamente gli obiettivi individuali mediante apposita comunicazione scritta ai singoli dipendenti a seguito degli opportuni colloqui individuali;

VISTO il Bilancio di previsione per il corrente esercizio che presenta adeguata copertura finanziaria;

VISTA la Legge 17 luglio 1890 n. 6972;

VISTO Regio Decreto del 5 febbraio 1891 n. 99;

VISTO il Decreto Legislativo del 4 maggio 2001 n. 207;

VISTO gli artt. 9, 10, 16 e 17 del CCNL, Comparto Regioni ed Autonomie Locali, 31/03/1999 e s.m.i.;

VISTO l’art. 37 del CCNL, Comparto Regioni ed Autonomie Locali, 22/01/2004 e s.m.i.;

VISTO l’art. 5 del CCNL, Comparto Regioni ed Autonomie Locali, 31/07/2009 e s.m.i.;

per quanto in premesse:

DETERMINA

1. di procedere alla seguente quantificazione massima delle premialità erogabili per fasce contrattuali, da erogarsi secondo le modalità di cui alla citata Deliberazione n.5/2017 e previa valutazione degli obiettivi di carattere generale ed individuale da assegnarsi alle unità di personale:
 - Fascia 1 - Cat. B per massimo Euro 1.900,00 lordi;
 - Fascia 2 - dalla Cat. C1 alla Cat. C3 per massimo Euro 2.200,00 lordi;
 - Fascia 3 - dalla Cat. C4 alla Cat. C5 per massimo Euro 2.400,00 lordi.
2. di quantificare la retribuzione di risultato per le P.O. di cui alle citate Determinazioni Dirigenziali n. 17 e 18/2018 - da erogarsi con le medesime modalità stabilite dalla citata Deliberazione n. 6/2018 e previa valutazione degli obbiettivi di carattere generale e specifico da assegnarsi alle unità di personale - entro i limiti fissati dagli artt. 9 e 10 del CCNL, Comparto Regioni ed Autonomie Locali, 31/03/1999 e s.m.i. e nello specifico:
 - Euro 1.680,00 massimo per la P.O. denominata “Responsabile del Servizio Affari generali e Legali, Personale e Relazioni esterne”;
 - Euro 2.880,00 massimo per la P.O. denominata “Responsabile del Servizio Economico e Finanziario dell’Ente”;



3. di fissare gli obiettivi generali suddivisi per fasce contrattuali così come cristallizzati nelle allegate tabelle, parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato 1 e 2);
4. di fissare successivamente gli obiettivi individuali mediante apposita comunicazione scritta ai singoli dipendenti a seguito degli opportuni colloqui individuali;
5. di impegnare la somma massima prevista dal presente atto, necessaria alla corresponsione delle produttività individuali del personale dipendente quantificate in totali lordi Euro 13.260,00 nei seguenti capp. ed artt. del Bilancio di Previsione per il corrente esercizio finanziario che presentano adeguata disponibilità finanziaria:
 - per Euro 11.360,00 al Cap. 4 art. 4;
 - per Euro 1.900,00 al Cap. 6 art. 3.
6. di imputare le somme necessarie per la liquidazione degli oneri riflessi ai preposti capitoli di bilancio del corrente esercizio finanziario in cui è prevista la necessaria disponibilità.

La Determinazione assume il n. 19 delle Determinazioni dell'anno **2018**.





Allegato 1

Comportamenti Organizzativi

Obiettivi di cui all'art. 7 lett. B) del Sistema di misurazione e valutazione della performance

FASCIA 1 – Cat. B		
1	impegno	disponibilità ed interesse per il lavoro, l'aggiornamento e la motivazione
2	Competenze Tecniche	capacità di applicare correttamente le conoscenze specialistiche all'analisi e intervento sui casi concreti
3	Organizzazione efficace del lavoro e coordinamento	capacità di pianificare il proprio lavoro
4	Affidabilità lavorativa	Puntualità, precisione dimostrata nello svolgimento delle attività, riservatezza e serietà sul lavoro
5	Autonomia decisionale/operativa	capacità di elaborare soluzioni autonome e di operare in modo autonomo e di essere propositivi nella soluzione di problemi
6	Flessibilità	adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali
7	Qualità delle relazioni	capacità di intrattenere adeguati rapporti con i colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni

FASCIA 2/3 – Cat. C		
1	impegno	disponibilità ed interesse per il lavoro, l'aggiornamento e la motivazione
2	Competenze Tecniche	capacità di applicare correttamente le conoscenze specialistiche all'analisi e intervento sui casi concreti
3	Organizzazione efficace del lavoro e coordinamento	capacità di pianificare il proprio lavoro
4	Affidabilità lavorativa	Puntualità, precisione dimostrata nello svolgimento delle attività, riservatezza e serietà sul lavoro
5	Autonomia decisionale/operativa e capacità progettuale	capacità di elaborare soluzioni autonome e di operare in modo autonomo; capacità di elaborare, coordinare e monitorare i progetti connessi allo svolgimento di attività specifiche e di essere propositivi nella soluzione di problemi
6	Flessibilità	adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali
7	Qualità delle relazioni	capacità di intrattenere adeguati rapporti con i colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni
8	Conoscenze Strumentali	elementi di informatica e tecniche di procedure automatizzate

FASCIA 4 - Cat. D		
1	impegno	disponibilità ed interesse per il lavoro, l'aggiornamento e la motivazione
2	Competenze Tecniche	capacità di applicare correttamente le conoscenze specialistiche all'analisi e intervento sui casi concreti
3	Organizzazione efficace del lavoro e coordinamento	capacità di pianificare il proprio lavoro
4	Affidabilità lavorativa	Puntualità, precisione dimostrata nello svolgimento delle attività, riservatezza e serietà sul lavoro
5	Autonomia decisionale/operativa e capacità progettuale	capacità di elaborare soluzioni autonome e di operare in modo autonomo; capacità di elaborare, coordinare e monitorare i progetti connessi allo svolgimento di attività specifiche e di essere propositivi nella soluzione di problemi
6	Flessibilità	adattamento ai cambiamenti organizzativi e strutturali
7	Qualità delle relazioni	capacità di intrattenere adeguati rapporti con i colleghi, superiori, altri soggetti anche esterni
8	Conoscenze Strumentali	elementi di informatica e tecniche di procedure automatizzate
9	Conoscenze Economiche/Giuridiche	conoscenze relative alla formazione e gestione del bilancio, elementi fondamentali di legislazione finanziaria delle IPAB/conoscenze giuridiche legate alla propria area di appartenenza
10	Conoscenze Giuridico - amministrative	conoscenza dell'ordinamento delle IPAB, elementi di diritto amministrativo e/o degli standard regionali



Allegato 2

Contributo Individuale alla Performance dell'Ente

Obiettivi di cui all'art. 7 lett. C) del Sistema di misurazione e valutazione della performance

1	Numero di Rilievi e Segnalazioni da Enti di Valutazione e Controllo	Differenza rispetto all'esercizio precedente del numero dei rilievi formalmente pervenuti da ANAC - Regione - OIV
2	Grado di Completamento di Progetti	Obiettivi fissati dal Consiglio di amministrazione per l'esercizio in Corso
3	Numero di Beneficiari delle attività Socio-Educative Assistenziali	incremento o decremento percentuale rispetto all'anno precedente del numero dei beneficiari
4	Assenze del personale	Dato annuale espresso in percentuale sul totale dei giorni di lavoro escluso il godimento di ferie e/o permessi