

**Oggetto SISTEMA INCENTIVANTE PER IL PERSONALE DIPENDENTE - VALUTAZIONI ANNO 2012**

Determinazione del direttore generale f.f.

### **Decisione**

Il direttore generale f.f. Cesare Paonessa, nell'ambito della propria competenza<sup>1</sup>, determina di:

1. prendere atto degli esiti della valutazione delle prestazioni e del risultato del personale non dirigente per l'anno 2012 come sintetizzati nella tabella allegata alla presente determinazione (Allegato A);
2. individuare i seguenti limiti alla corresponsione delle retribuzioni di risultato ed individuare i seguenti importi massimi per compensi incentivanti (art. 17, Co. 2, lett. a) CCNL 01/04/1999 e art. 37 CCNL 22/01/2004):
  - titolari di posizione organizzativa (art. 17, Co. 2, lett. c) CCNL 01/04/1999): sino al 25% del valore economico della posizione assegnata;
  - titolare di incarichi conferiti per valorizzare alte professionalità (art. 10 CCNL 22/01/2004): sino al 30% del valore economico della posizione assegnata;
    - personale di Categoria D, livello economico D3-D6: € 3.807,80;
    - personale di Categoria D, livello economico D1-D2: € 3.311,61;
    - personale di Categoria C, livello economico C1-C6: € 3.043,68.
3. definire l'importo individuale del compenso incentivante secondo quanto riportato nell'Allegato A.

### **Motivazione**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, "risorse decentrate stabili", sono state determinate, a valere dal 2006, in € 261.236,12<sup>2</sup>. Tali risorse sono state quantificate in relazione alla dotazione organica dell'Agenzia.

Con il CCDI sottoscritto il 30/06/2008, le parti hanno dato atto che la legge finanziaria 2006 (art. 1 comma 198 della L. 266/2005) e le successive leggi finanziarie, imponendo limiti alle assunzioni di personale presso l'Agenzia, hanno reso sovradimensionate "le risorse decentrate stabili".

In relazione alla incompleta copertura della dotazione organica dell'Agenzia, è risultato opportuno ridurre di circa il 10% l'importo delle risorse decentrate stabili. L'ammontare delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 2004, come definito al precedente capoverso è stato annualmente ridotto di € 26.241,91.

Con il CCDI sottoscritto il 11/11/2013, le parti hanno confermato, anche per l'anno 2012, la riduzione di € 26.241,91 delle risorse decentrate stabili che sono state pertanto confermate in € 234.994,21.

Ai sensi dell'art. 14 del CCDI del 03/06/2004, il fondo (risorse decentrate) è finalizzato ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi dell'ente ed il miglioramento organizzativo continuo attraverso erogazione di premi ai dipendenti, anche con contratto a tempo determinato.

Con l'accordo relativo al 2012, l'Agenzia e le OO.SS, relativamente alle risorse dedicate all'incentivazione della produttività, hanno, tra l'altro, concordato i seguenti criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

- € 30.106,93 per retribuzione risultato posizioni organizzative e alte professionalità (Art. 17, co.2, lett.c) CCNL 01/04/1999);
- € 34.000,00 per compensi incentivanti (Art. 17, co. 2, lett. a) CCNL 01/04/1999);
- € 2.889,47 per compensi incentivanti (Art. 17, co. 2, lett. a) CCNL 01/04/1999) aggiuntivi destinabili al personale assunto con contratto a tempo determinato;
- € 20.000,00 per compensi incentivanti per la partecipazione a progetti specifici, attivati nel corso dell'anno, in relazione al livello di partecipazione ed intensità dell'impegno richiesto nel gruppo di lavoro.

Il premio individuale da attribuire a ciascun dipendente è calcolato sull'importo massimo del premio, in funzione dei seguenti fattori:

- a) per il 60% in relazione al punteggio complessivo ottenuto con il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 11 bis;
- b) per il 40% in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi. Qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sia ascrivibile a cause indipendenti dalla prestazione e dal comportamento del dipendente, ai fini dell'erogazione del compenso si prescinde da tale elemento.<sup>3</sup>

Sulla base dei fattori sopra richiamati le risorse destinate all'incentivazione della produttività sono pertanto attribuibili nel seguente modo:

	VALUTAZIONE INDIVIDUALE (60%)	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (40%)	Totale
compensi incentivanti (Art. 17, co. 2, lett. a) CCNL 01/04/1999)	€ 22.133,68	€ 14.755,79	€ 36.889,47
retribuzione risultato posizioni organizzative e alte professionalità (Art. 17, co.2, lett.c) CCNL 01/04/1999)	€ 18.064,16	€ 12.042,77	<b>30.106,93</b>
<b>Totale</b>	<b>€ 40.197,84</b>	<b>€ 26.798,56</b>	<b>€ 66.996,40</b>

Con riferimento alla predetta lett. a), con l'Accordo del 18/07/2005<sup>4</sup>, l'Agenzia, nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, ha adottato un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.<sup>5</sup>

Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Agenzia, alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando un medesimo strumento (scheda di valutazione) finalizzato all'applicazione sia delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.

Il direttore generale o il direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O./Alta Specializzazione e dirigente) ove esistenti, hanno a disposizione 4 fattori di valutazione, a ciascuno dei quali è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4, che esprimono l'apporto del dipendente in termini di:

- 1) prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte
- 2) soluzione dei problemi, intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);

- 3) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
- 4) iniziativa personale intesa come capacità di assumere formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione. Le schede sono conservate agli atti.

Con riferimento alla partecipazione del dipendente agli obiettivi di cui alla predetta lett. b), lo stesso art. 14 del CCDI stabilisce che il fondo è strettamente correlato al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi<sup>6</sup>, che individuano per il direttore generale e per i dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

La scheda obiettivi riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla verifica operata dal valutatore tenuto conto delle risultanze del Referto del controllo di gestione per l'anno 2012<sup>7</sup>.

La valutazione sul raggiungimento obiettivi viene comunicata mediante un colloquio del direttore o del dirigente con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione. Le schede sono conservate agli atti.

\*\*\*

L'art. 5, comma 11-bis del DL 95 del 06/07/2012 convertito con modificazioni dalla L. 135 del 7/8/2012 prevede che, nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del decreto legislativo 1/8/2011, n. 141 e in attesa dell'applicazione del D.Lgs. 150/2009, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale, sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, i dirigenti valutano la performance individuale del personale in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Con riferimento a quanto disposto dalla lettera a), si ritiene che la richiesta valutazione trovi corrispondenza nella valutazione che viene effettuata dal direttore generale in relazione a quanto indicato nella scheda obiettivi nell'ambito del sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.

Con riferimento a quanto disposto dalla lettera b) ovvero il *contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati* si ritiene che detta valutazione trovi corrispondenza nella valutazione che viene effettuata dal direttore generale, nell'ambito del sistema di valutazione adottato dall'Agenzia, in relazione ai 4 fattori di valutazione precedentemente richiamati.

\*\*\*

Sulla base delle disposizioni contrattuali integrative richiamate, il direttore generale, tenuto conto delle compatibilità economiche generali dell'Ente e dei criteri di ripartizione del Fondo concordati, fissa annualmente l'importo del premio individuale massimo per ciascuna categoria di personale.

Per quanto riguarda le retribuzioni di risultato dei titolari di posizioni organizzative e dei titolari di incarichi conferiti per valorizzare alte professionalità il CCNL Regioni ed Autonomie Locali prevede che siano fissate rispettivamente sino al 25% e al 30% del valore economico della posizione assegnata.

Con riferimento al compenso incentivante, ai sensi dell'art. 14 co. 2 del CCDI, il Direttore generale, tenuto conto delle compatibilità economiche generali dell'Ente e dei criteri di ripartizione del Fondo concordati, fissa annualmente l'importo del premio individuale massimo per ciascuna categoria.

Si ritiene che l'apprezzamento della categoria di appartenenza debba essere definito sulla base di una scala parametrica avente a riferimento la retribuzione tabellare prevista dal C.C.N.L. per le posizioni di accesso alle diverse categorie.

Per l'apprezzamento del livello economico si è preso in considerazione il livello economico in cui ciascun dipendente era inquadrato al 31 dicembre dell'anno precedente (2011).

La base della scala è data dal livello di accesso C1 che quindi assume valore pari ad 1. Gli altri valori sono dati dal rapporto tra lo stipendio tabellare del livello di accesso di riferimento (vale a dire D1 per i livelli economici D1 e D2; D3 per i livelli economici da D3 a D6) e la retribuzione di base del C1.

I rapporti sono moltiplicati per la sommatoria dei mesi in cui dipendenti inquadrabili in ciascun profilo di accesso hanno fornito la prestazione oggetto del compenso incentivante.

Le risorse del fondo ex art. 17, co. 2 a) del CCNL 1/4/1999 sono divise per la sommatoria di tali prodotti ed il risultato di tale operazione rappresenta, su base mensile, il valore massimo della retribuzione di risultato attribuibile al personale di Categoria C livello ec. C1-C6.

Tale valore è altresì utilizzato per la definizione degli importi massimi, calcolati su base mensile, delle retribuzioni di risultato attribuibili agli altri livelli economici; questi sono calcolati moltiplicando la base per il rapporto sopra definito (pari ad 1,088 per la Categoria D livelli ec. D1-D2, ed a 1,2511 per la Categoria D livelli ec. D3-D6) dando il seguente risultato:

- personale di Categoria D, livello economico D3-D6: € 317,32 su base mensile / € 3.807,80 su base annuale;
- personale di Categoria D, livello economico D1-D2: € 275,97 su base mensile / € 3.311,61 su base annuale;
- personale di Categoria C, livello economico C1-C6: € 253,64 su base mensile / € 3.043,68 su base annuale.

Per quanto sopra, si ritiene di poter individuare i seguenti limiti alla corresponsione delle retribuzioni di risultato ed i seguenti importi massimi per compensi incentivanti (art. 17, Co. 2, lett. a, CCNL 01/04/1999 e art. 37 CCNL 22/01/2004):

- titolari di posizione organizzativa (art. 17, Co. 2, lett. c, CCNL 01/04/1999): sino al 25% del valore economico della posizione assegnata;
- titolare di incarichi conferiti per valorizzare alte professionalità (art. 10 CCNL 22/01/2004): sino al 30% del valore economico della posizione assegnata;
  - personale di Categoria D, livello economico D3-D6: € 3.807,80;
  - personale di Categoria D, livello economico D1-D2: € 3.311,61;
  - personale di Categoria C, livello economico C1-C6: € 3.043,68.

\*\*\*

L'art. 18 del CCNL dell'1.4.1999, così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/1/2004, prevede che *“la attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

*“I compensi destinati a 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 nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

*[...]*

*Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.”*

Il sistema di valutazione adottato dall'Agenzia, conforme a quanto sopra stabilito, non prevede la parametrizzazione del compenso incentivante alla reale presenza in servizio né ai giorni di assenza registrati nel corso dell'anno.

\*\*\*

## Applicazione

L'importo del premio da corrispondere è proporzionato per tutti i dipendenti in relazione ai mesi di vigenza del rapporto di lavoro. Le frazioni di mese sono prese in considerazione arrotondando all'unità i periodi superiori a 15 giorni, allo zero per i periodi inferiori<sup>89</sup>.

In attuazione dei procedimenti e dei parametri di valutazione sopra descritti, l'importo complessivo dell'ammontare dei compensi incentivanti e delle retribuzioni di risultato per l'anno 2012 è pari ad € 56.468,03, come risulta dalla somma degli importi relativi a ciascun dipendente riportati nell'Allegato A alla presente determinazione.

Il CCDI – annualità economiche 2012-2013 sottoscritto il 11/11/2013 prevede all'art. 3, comma 4 che *“Il finanziamento delle voci di cui al precedente comma 1 lett. f) Compensi incentivanti avviene integralmente con le risorse di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 non utilizzate negli anni precedenti.*

*(5) Le parti concordano che in relazione all'effettiva distribuzione delle risorse per compensi incentivanti, la quota delle risorse decentrate stabili 2011 non utilizzate per effetto dell'applicazione del precedente comma non sia portata in aumento alle risorse dell'anno successivo ma costituisca economia di bilancio. Sarà pertanto avviata in economia la parte delle risorse stabili non utilizzata per effetto dell'applicazione del precedente criterio”*

La spesa complessiva di € 56.468,03 è da imputare nel seguente modo sui fondi appositamente stanziati ed impegnati ai codici intervento riportati di seguito opportunamente conservati a residuo:

Importo	Anno	Codice Intervento	Capitolo	N. Impegno	provvedimento assunzione impegno
€ 33.845,79	2006	1010501	501/0	34/2	DD n. 17 del 23/01/2006
€ 963,10	2007	1010201	201/0	40/2	DD n. 14 del 16/01/2007
€ 2.080,58	2008	1010201	201/0	20/2	DD n. 360 del 4/12/2007
€ 7.581,88	2012	1010201	201/0	51/2	DD n. 549 del 23/12/2011
€ 12.026,68	2012	1010501	501/0	52/2	DD n. 549 del 23/12/2011

€ 56.498,03

Gli oneri assicurativi e previdenziali e l'IRAP troveranno capienza sui fondi già opportunamente stanziati, impegnati e conservati a residuo.

Il direttore generale f.f.  
Cesare Paonessa

Torino, li 11 novembre 2013

### VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

A norma dell'art. 151, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e degli art. 32 e 33 del "Regolamento di contabilità".

Data 08 novembre 2013	Il direttore generale f.f. Cesare Paonessa
-----------------------	---

<sup>1</sup> La competenza in ordine all'adozione del presente provvedimento è definita dagli artt. 107 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267; art. 18 comma 3 dello Statuto dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana; Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia, come da allegato B della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 / 2 del 16 gennaio 2004. Ai sensi della deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 5/1 del 01/06/2007, a decorrere dal 1/8/2007, in vacanza dell'incarico, tutti i poteri previsti dallo Statuto e dagli altri Regolamenti dell'Ente per le funzioni di direttore generale sono esercitati dal direttore di pianificazione e controllo, in qualità di vice-direttore dell'Agenzia.

<sup>2</sup> Accordo decentrato sottoscritto il 18/07/2005 così come ricalcolate in funzione dell'art. 1, comma 4 dell'Accordo 2009.

<sup>3</sup> Art. 14 comma 2 del CCDI 2004, nel testo così come novellato dall'Accordo sottoscritto con le OO.SS in data 18/07/2005

<sup>4</sup> L'Accordo del 18/07/2005 ha introdotto l'art. 11 bis nel CCDI sottoscritto con le OO.SS in data 3/06/2004.

<sup>5</sup> L'art. 31 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede che i risultati delle attività svolte dai dipendenti siano soggetti a valutazione annuale, in base a criteri e procedure predeterminate, previa concertazione con le OOSS in ordine ai criteri generali che informano il sistema generale di valutazione nell'ente.

<sup>6</sup> Per l'anno 2011 il consiglio d'amministrazione, con deliberazione n. 10 del 11/05/2011 ha approvato il piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2011 fornendo gli indirizzi generali di gestione e assegnando gli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi.

<sup>7</sup> Con deliberazione 14/2013 del 07/05/2013 il Consiglio d'amministrazione ha preso atto e fatte proprie le risultanze emerse dal Report al 31/12/2012, relative alla "Relazione sulla Performance; Stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2012"

<sup>8</sup> Ai sensi dell'art. 14 comma 6 del CCDI 2004 e s.m.i., la funzione di calcolo per l'attribuzione del premio è la seguente:

$$premio_i = \frac{\sum g_i * 0,40 + \left( \frac{\sum p_i}{16} \right) * 0,60}{12} * m_i$$

dove:

- $g_i$  il grado di raggiungimento degli obiettivi di ente o di gruppo risultante dalla scheda obiettivi;

- 
- $p_i$  è il punteggio ottenuto dal soggetto *iesimo* per ciascuno dei fattori di valutazione del sistema di valutazione permanente;
  - $m_i$  sono i mesi di servizio del soggetto *iesimo*.

<sup>9</sup> Il premio viene corrisposto al personale a tempo parziale conformemente a quanto previsto dalla contrattazione nazionale in materia (art. 6, comma 10, CCNL del 14/9/2000: "I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati").