COMUNE DI ROVIGO

SETTORE RISORSE FINANZIARIE, TRIBUTI, RISORSE UMANE

UNITA' AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Scaranello Luigi

DETERMINAZIONE N. 932 DEL 24/03/2022

OGGETTO: RIPARTIZIONE E CORRESPONSIONE AI DIPENDENTI DEGLI INCENTIVI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE PER L'ANNO 2020.

IL DIRIGENTE

Premesso che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019, esecutiva, è stata approvata la macrostruttura dell'Ente e le linee generali per un nuovo processo riorganizzativo, con l'approvazione del nuovo organigramma;
- con Decreto Sindacale n. 20 del 23/06/2017 al sottoscritto Dirigente è stato conferito l'incarico dirigenziale per il Settore Risorse Finanziarie, Tributi, Risorse Umane, prorogato con Decreto del Commissario Straordinario con i poteri del Sindaco n. 7 del 14/03/2019 fino al 31/07/2019, e confermato, con Decreto Sindacale n. 32 del 31/07/2019 per un periodo di di tre anni, decorrenti dal 01/08/2019;
- con il Decreto Sindacale n. 34 del 30/12/2020 è stato stabilito l'ordine di sostituzione dei Dirigenti in caso di assenza o impedimento, ai sensi dell'articolo 5-bis, commi 1 e 2, del vigente Regolamento delle funzioni dirigenziali;
- con decreto sindacale n. 28 del 12/11/2020 sono stati nuovamente individuati i dirigenti sostituti in caso di assenza di un dirigente;
- il responsabile del presente procedimento amministrativo è il dott. Luigi Scaranello, nominato con Decreto Dirigenziale n. 46 del 12/04/2021, agli atti dell'Ufficio Risorse Umane;

Considerato che con le Determinazioni dirigenziali n. 2660 del 03/12/2020 e n. 3061 del 29/12/2020 si è provveduto rispettivamente alla costituzione ed alla ricognizione del Fondo per le risorse decentrate anno 2020, prevedendo che le risorse destinate ad incentivi di produttività collegati alla performance ammontano ad **€. 378.543,56**, di cui **€. 113.563,07** destinati alla premialità collegata alla performance individuale (corrispondenti al 30% dell'importo totale) ed **€. 264.980,49** destinati alla performance organizzativa (corrispondenti al 70% dell'importo totale), come quantificati nelle citate Determinazioni;

Dato atto che la conclusione del processo di valutazione della performance di dipendenti e dirigenti per l'anno 2020 è stata asseverata dalla Deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 18/03/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata approvata la Relazione sulla Performance individuale anno 2020, validata dall'OVP in data 21/03/2022, ad integrazione della

COMUNE DI ROVIGO

Relazione sulla Performance organizzativa anno 2020, approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 308 del 12/10/2021, esecutiva, validata dall'OVP in data 19/10/2021;
Richiamate in ordine al sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2020 le seguenti considerazioni:

- con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 25/07/2019, esecutiva, il sistema di valutazione dei dipendenti, già adeguato alla riforma recata dal D. Lgs. n. 74/2017 con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 393 del 15/12/2017, esecutiva, è stato aggiornato e, pertanto, il sistema per la valutazione della performance dei dipendenti applicato dal 2020 (anno in oggetto) è quello approvato con il sopra citato provvedimento;
- dal punto di vista della materia in questione, per la parte demandata alla contrattazione decentrata (sistema di valutazione ai fini della distribuzione del trattamento accessorio) si richiama il CCDI sottoscritto il 12/12/2018, con validità triennale, in applicazione del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, riportandone i seguenti passaggi:

Estratto da contratto decentrato integrativo del 12/12/2018

lettera a)
Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo.
Si richiama a tal fine anche l'articolo 68, commi 2 e 3.

Le risorse variabili di cui all'articolo 67, comma 3, ad esclusione di quelle a specifica destinazione (lettere c, f e g, cioè compensi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi compensi ISTAT, compensi notifiche messi, compensi case da gioco - non è quest'ultimo il caso del Comune di Rovigo), una volta applicata la decurtazione del fondo complessivo ai sensi dell'articolo 67, comma 7 (decurtazione da applicarsi prioritariamente e cioè a partire dalle risorse variabili, ferma restando tra queste ultime la salvaguardia di quelle previste per legge - obbligatorie - a specifica destinazione e tuttavia incluse nella decurtazione ex articolo 23, comma 2, del D. Lgs n. 75/2017), vengono destinate, nella misura di almeno il 30%, alla performance individuale (articolo 68, comma 3).

Ai sensi dell'articolo 68, comma 1, ultimo periodo del CCNL, eventuali risorse di parte stabile (articolo 67, commi 1 e 2) che a consuntivo dovessero residuare come non integralmente utilizzate rispetto alle destinazioni preventivate nella determinazione di costituzione del fondo per le diverse tipologie di salario accessorio (ferma restando la destinazione preventivata per l'incentivazione), saranno considerate risorse non integralmente utilizzate con riferimento all'anno precedente, andandosi ad aggiungere una tantum al fondo dell'anno successivo.

Le modalità e i criteri per il riconoscimento di premi collegati alla performance e i trattamenti accessori previsti dal presente CCDI per specifiche attività spettano, con le stesse modalità, anche ai lavoratori utilizzati con contratti di ***somministrazione a tempo determinato.***

lettera b)
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Visto il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente da ultimo adeguato alla riforma recata dal D. Lgs. n. 74/2017, con Delibera di Giunta Comunale n. 393 del 15/12/2017, ai fini del conteggio delle somme/premi da distribuire a titolo di incentivo alla produttività correlati alla performance, il punteggio attribuito alla scheda individuale (produttività individuale) sarà rapportato ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio di ciascun dipendente. Il punteggio attribuito alla scheda "produttività di gruppo" sarà rapportato alla eventuale percentuale di part-time ed ai periodi di servizio di ciascun dipendente.
Per quanto riguarda il riproporzionamento del punteggio di ciascun dipendente ai periodi di servizio (se inferiore all'anno), 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.
In tutti i casi in cui la disciplina di cui sopra richiama i "coefficienti di livello", questi vengono determinati come segue.

Cat. A e Cat. B □ 1,4
Cat. C □ 1,5
Cat. D □ 1,6

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) il 30% del fondo complessivo (premi correlati alla performance individuale) è ripartito in base ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione); in ogni caso va assicurato il rispetto della percentuale minima del 30% delle risorse variabili da destinare alla performance individuale, così come stabilito dall'articolo 68, comma 3, del CCNL e dalla precedente lettera a);
2) il 70% del fondo complessivo (premi correlati alla performance organizzativa) è ripartito in base al tempo pieno o alle percentuali di part-time ed ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

Nel monitoraggio sulla contrattazione decentrata contenuto nel conto annuale 2015 (Circolare della Ragioneria dello Stato n. 13/2016) e nel conto annuale 2016 (Circolare della Ragioneria dello Stato n. 19/2017) con riguardo alle forme di premialità connesse alla produttività, viene richiesto di distinguere tra:
- importi complessivi erogati per la produttività collettiva;
- importi complessivi erogati per la produttività individuale.

Ciò comporta la necessità di trattare separatamente (ai fini della ripartizione degli incentivi) la parte di risorse destinata alla produttività collettiva da quella destinata alla produttività individuale, sia in sede di determinazione dei budget di settore che in sede di distribuzione e ripartizione di detti budget sulla base da un lato dei punteggi di produttività individuale, dall'altro dei punteggi della produttività di gruppo/collettiva.

I predetti criteri riproducono nei contenuti sostanziali quelli già contenuti nel CCDI sottoscritto dalle parti il 12/12/2017 e pertanto vengono riportati come sopra descritto in questa sede a titolo ricognitivo e in ottemperanza al principio richiesto dal CCNL di unicità ed unitarietà del contratto collettivo integrativo.

Ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 21/05/2018, la maggiorazione del premio individuale alle valutazioni più elevate (ferme restando le graduatorie di settore) si attesta sul 30% del valore medio pro-capite dei premi da attribuirsi al personale valutato positivamente (secondo comma) e si applica a partire dall'anno 2018.
Tale maggiorazione viene attribuita al massimo al 2% del personale valutato (nell'ordine della graduatoria di ciascun settore) che ha conseguito le valutazioni più elevate nel punteggio individuale. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali. Nel caso il numero dei destinatari (massimo 2%) non consentisse di individuare l'ultimo dei destinatari tra gli aventi diritto, a causa di identità di punteggio, avrà preferenza chi ha conseguito il punteggio più elevato nel fattore "qualità". In caso di ulteriore situazione di pari merito, si avrà riguardo al punteggio conseguito per il fattore di performance organizzativa di pertinenza del dipendente.

Articolo 70: si è in attesa della definizione dei metodi di analisi dei dati sulle assenze di personale, sui parametri di riferimento per definire le situazioni che presentano significativi e non motivabili scostamenti o anomale concentrazioni nonché di benchmark di settore pubblicati a livello nazionale. Si prende atto che gli effetti sulla premialità individuale (da disciplinare in sede integrativa) saranno collegati al raggiungimento di obiettivi di miglioramento che sarà possibile definire in futuro, il cui conseguimento sarà da valutare nell'anno successivo; pertanto, si rinvia ad una fase negoziale successiva, anche ad integrazione del vigente CCDI, la definizione degli effetti del conseguimento degli obiettivi di miglioramento in parola sulla premialità individuale, tenuto conto che sulle problematiche tecniche di tali indagini, studi ed analisi, non vi sono ancora benchmark nazionali disponibili. Infine, con nota acquisita dall'ente prot. n. 12468 del 13/06/2018, l'ARAN ha comunicato che i criteri generali per la concreta applicazione di questa disposizione contrattuale sono in fase di studio.

Ai sensi dell'articolo 61, comma 9, del D. L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, il 50% del compenso spettante per collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi o forniture, su incarico di altre amministrazioni (previa autorizzazione del Comune rilasciata ai sensi dell'articolo 53 del

D. Lgs. n. 165/2001 e del vigente Regolamento sulla disciplina dell'incompatibilità e degli incarichi extra ufficio) è versato, dall'amministrazione terza che ha conferito l'incarico extra ufficio, al fondo per il finanziamento del salario accessorio - incentivazione - di questo ente (senza determinare alcuna integrazione/incremento del fondo stesso). Si richiama l'articolo 102, comma 6, del D. Lgs. n. 50/2016, che riferisce la previsione dell'articolo 61, comma 9, solo ai dipendenti di altre amministrazioni pubbliche (diverse da quella che conferisce l'incarico), mentre qualora i collaudi siano affidati ai dipendenti della stessa stazione appaltante, si applica l'incentivo previsto dall'articolo 113 del nuovo Codice degli Appalti (non si applica cioè il dimezzamento del compenso previsto dall'articolo 61, comma 9, D. L. n. 112/2008). Restano in ogni caso fermi i limiti di legge e di contratto vigenti in tema di costituzione dei fondi per il salario accessorio.

Premialità periodi di congedo di maternità e paternità.
Ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del CCNL (che prevede la spettanza dei premi correlati alla performance anche nei periodi di congedo di maternità e paternità, secondo i criteri previsti dalla contrattazione collettiva, ma comunque in relazione all'effettivo apporto partecipativo) e visto anche l'articolo 9, comma 3, del D. Lgs. n. 150/2009 (che prescrive di non considerare, nella valutazione della performance individuale, i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale), si considera che il vigente sistema di valutazione dell'ente non riduce o proporziona i premi correlati alla performance alle eventuali assenze del dipendente. Si limita invece a stabilire che la valutazione è possibile (cioè può essere legittimamente espressa) solo se il periodo effettivamente prestato sia almeno di tre mesi. Pertanto, i periodi di congedo di maternità o paternità non escludono in sé la spettanza della premialità dell'anno considerato; in tal modo si ottempera sia al disposto contrattuale che prevede la spettanza in detti periodi della premialità, ancorandola comunque all'effettivo apporto partecipativo del dipendente (che ovviamente può essere concretamente valutato solo se il valutatore ha la possibilità di giudicare detto apporto desumendolo dalle prestazioni rese e dal comportamento lavorativo espresso), sia all'articolo 9, comma 3, del D. Lgs. n. 150/2009, che prescrive di non considerare, nella valutazione della performance individuale, i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.

- relativamente al sistema di misurazione e valutazione della performance, come aggiornato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 25/07/2019, esecutiva, si riportano i seguenti passaggi del Manuale C con riferimento alla parte connessa al sistema di incentivazione della produttività, con effetto dal 2020:

Estratto da Manuale C - Sistemi di produttività

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 (performance organizzativa), ovvero di PEG/PDO (Piano della performance delle strutture organizzative), secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009.*
Il livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa certificato dall'Organismo di Valutazione costituisce il presupposto per la valutazione della scheda di ogni dipendente riferita alla produttività di gruppo.
I punteggi di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo variano da 1 a 10 e vengono così associati alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra valutati dall'Organismo di Valutazione della Performance (OVP), riportati nella Relazione sulla Performance:

Punti	*Percentuale*
1	*fino a 30%*
2	*superiore a 30% a 35%*
3	*superiore a 35% a 43%*
4	*superiore a 43% a 50%*
5	*superiore a 50% a 55%*

Punti	*Percentuale*

6	*superiore a 55% fino a 60%*
7	*superiore a 60% a 70%*
8	*superiore a 70% a 85%*
9	*superiore a 85% a 95%*
10	*superiore a 95%*

Il punteggio sarà quindi espresso sempre con una scala da 1 a 10, considerando positiva una valutazione superiore a 5 (in caso contrario non darà diritto ad alcun compenso di premialità organizzativa). 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 attribuititi ai fattori "impegno", "qualità" e "risultati individuali ottenuti", per i dipendenti di cat. D, e dalla media dei punteggi attribuiti ai fattori "impegno" e "qualità" per i dipendenti di cat. A, B e C, risultanti dalla scheda individuale elaborata sulla base del manuale di valutazione.*
Il punteggio sarà quindi espresso sempre con una scala da 1 a 10, considerando positiva una valutazione superiore a 5 (in caso contrario non darà diritto ad alcun compenso di premialità individuale).
Qualora il valutatore ritenga che il periodo di servizio sia troppo breve per poter esprimere un giudizio sui diversi fattori e sottofattori considerati, lo espliciterà 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).

Richiamato l'articolo 69 del CCNL 21/05/2018, in base al quale la maggiorazione del premio individuale spettante alle valutazioni più elevate (ferme restando le graduatorie di settore) si attesta sul 30% del valore medio pro-capite dei premi da attribuirsi al personale valutato positivamente (secondo comma) e si applica a partire dall'anno 2018;
Dato atto che, come previsto nel CCDI 12/12/2018 sopra riportato per estratto, tale maggiorazione viene attribuita al massimo al 2% del personale valutato (nell'ordine della graduatoria di ciascun settore) che ha conseguito le valutazioni più elevate nel punteggio individuale, con applicazione dell'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali;
Dato atto inoltre che, nel caso in cui il numero dei destinatari (considerati, come detto, nel massimo del 2%) non consentisse di individuare l'ultimo dei destinatari tra gli aventi diritto a causa di identità di punteggio, si darà preferenza a chi ha conseguito il punteggio più elevato nel fattore "qualità", mentre nel caso di ulteriore situazione di pari merito si avrà riguardo al punteggio conseguito per il fattore di performance organizzativa di pertinenza del dipendente;
Considerato che il principio base su cui la norma sopra richiamata del CCNL 21/05/2018 si fonda è quello della differenziazione dei giudizi, che peraltro è richiesto debba essere "significativa", come già riportato in tutti gli articoli dei Titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ed in particolare dall'articolo 19, su cui si fonda la specifica disposizione del CCNL;
Dato atto che, in applicazione dei principi di cui sopra, è stato quantificato in **€. 1.082,85** il valore economico complessivo che in linea teorica risulta erogabile al personale a titolo di maggiorazione/bonus aggiuntivo;
Dato atto che detto valore economico complessivo va suddiviso per ciascun settore, analogamente alla ripartizione del salario accessorio destinato all'incentivo di produttività, e successivamente distribuito sulla base delle valutazioni conseguite nel punteggio individuale, tenuto conto dei criteri stabiliti dal CCDI 12/12/2018 in caso di parità di punteggio;
Considerato pertanto che, verificata la concreta applicazione per l'anno 2020 della maggiorazione del premio individuale prevista dal citato articolo 69 del CCNL 21/05/2018 sulla base dei punteggi risultanti dalla documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane, risulta erogabile a titolo di premialità collegata alla performance individuale, rispetto all'importo teorico massimo di **€. 1.082,85**, la complessiva somma di **€. 217,03**, mentre la residua somma di **€. 865,82,** non erogabile

in mancanza dei necessari presupposti, va a costituire una economia di bilancio quale conseguenza automatica del fatto che il bonus aggiuntivo è un emolumento a specifica destinazione (il 2% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata in ciascun settore) e, come per tutte le forme di salario accessorio a specifica destinazione, non può essere erogato se non si perfezionano i requisiti per la sua attribuzione.

Per tutto quanto sopra esposto:

Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2021, esecutiva, avente ad oggetto: "Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, relativa nota di aggiornamento al DUP 2022/2024, Bilancio di Previsione Esercizio 2022/2024 e relativi allegati";
Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 15/03/2022, esecutiva, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 e Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022;
Visto il Regolamento di Contabilità armonizzata, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 27/01/2017, esecutiva;
Visto l'articolo 69 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 12/12/2018;
Visto il CCDI sottoscritto il 12/12/2018;

DETERMINA

1. che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate e riportate;
2. di provvedere alla liquidazione ed al pagamento degli incentivi per la produttività del personale per l'anno 2020, nella misura complessiva ripartita a tal fine pari a **€. 377.677,74** (anziché €. 378.543,56 originariamente destinati a tale forma di salario accessorio, come da Determinazioni dirigenziali di impegno richiamate in premessa ed in conformità alla disciplina della lettera a) del CCDI 12/12/2018), di cui **€. 112.480,22** destinati alla premialità collegata alla performance individuale (anziché €. 113.563,07 originariamente destinati a tale forma di salario accessorio) ed **€. 264.980,49** destinati alla performance organizzativa, dando atto che la predetta somma è stata impegnata con le Determinazioni dirigenziali n. 2660 del 03/12/2020 e n. 3061 del 29/12/2020 con imputazione al capitolo 030 110 1141 del bilancio di previsione 2022/2024, esercizio 2022, finanziato con entrate da FPV provenienti dal 2020, come di seguito esposto:

Cap. / Art.	Conto Finanziario	Codice Impegno FPV 2020 esigibile 2022	Descrizione	IMPORTO
PERSONALE DI RUOLO				
030 110 1141	U.1.01.01.01.004	184637	PRODUTTIVITA' 2020	14.909,77
		189408	PRODUTTIVITA' 2020	353.825,94
PERSONALE IN COMANDO				
030 110 1141	U.1.01.01.01.008	189408	PRODUTTIVITA' 2020	4.017,78
PERSONALE NON DI RUOLO				

030 110 1141	U.1.01.01.01.008	189408	PRODUTTIVITA' 2020	4.158,15

PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE

030 110 1141	U.1.01.01.01.008	189408	PRODUTTIVITA' 2020	766,10
			TOTALE	**€. 377.677,74**

3. di dare atto che la somma di **€. 865,82** (data dalla differenza tra €. 378.543,56 originariamente destinati a produttività ed €. 377.677,74 effettivamente distribuiti ed erogati) va a costituire economia di bilancio rispetto al fondo complessivamente impegnato con le determinazioni dirigenziali sopra richiamate, da imputarsi al capitolo 030 110 1141;
4. di provvedere altresì alla liquidazione ed al pagamento della spesa per gli oneri riflessi a carico dell'Ente, quantificati in **€. 89.296,19,** nonché per l'IRAP, pari a **€. 26.532,71,** collegati alla corresponsione degli incentivi di cui al precedente punto 2), con imputazione ai seguenti capitoli, articoli e conti finanziari del bilancio di previsione 2022/2024, esercizio 2022, come di seguito riportato:

Cap. / Art.	Conto Finanziario	Codice Impegno FPV 2020 esigibile 2022	Descrizione	IMPORTO

PERSONALE DI RUOLO

010 110 1104	U.1.01.01.01.004	190186	ONERI SU PRODUTTIVITA'	5.144,08
020 110 1104	U.1.01.01.01.004	190259	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.258,05
030 110 1104	U.1.01.01.01.004	190187	ONERI SU PRODUTTIVITA'	2.848,96
040 110 1104	U.1.01.01.01.004	190189	ONERI SU PRODUTTIVITA'	4.014,91
050 110 1104	U.1.01.01.01.004	190190	ONERI SU PRODUTTIVITA'	2.130,48
060 110 1104	U.1.01.01.01.004	190192	ONERI SU PRODUTTIVITA'	813,41
070 110 1104	U.1.01.01.01.004	190196	ONERI SU PRODUTTIVITA'	12.025,84
075 110 1104	U.1.01.01.01.004	190197	ONERI SU PRODUTTIVITA'	2.131,98
080 110 1104	U.1.01.01.01.004	190198	ONERI SU PRODUTTIVITA'	6.206,33
090 110 1104	U.1.01.01.01.004	190199	ONERI SU PRODUTTIVITA'	798,65
100 110 1104	U.1.01.01.01.004	190200	ONERI SU PRODUTTIVITA'	581,30
110 110 1104	U.1.01.01.01.004	190202	ONERI SU PRODUTTIVITA'	170,13
120 110 1104	U.1.01.01.01.004	190203	ONERI SU PRODUTTIVITA'	21.429,34
140 110 1104	U.1.01.01.01.004	190204	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.113,03
170 110 1104	U.1.01.01.01.004	190205	ONERI SU PRODUTTIVITA'	4.185,55
180 110 1104	U.1.01.01.01.004	190206	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.591,29

COMUNE DI ROVIGO

190 110 1104	U.1.01.01.01.004	190209	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.807,59
210 110 1104	U.1.01.01.01.004	190210	ONERI SU PRODUTTIVITA'	3.909,38
225 110 1104	U.1.01.01.01.004	190211	ONERI SU PRODUTTIVITA'	806,66
230 110 1104	U.1.01.01.01.004	190212	ONERI SU PRODUTTIVITA'	504,67
245 110 1104	U.1.01.01.01.004	190213	ONERI SU PRODUTTIVITA'	251,99
250 110 1104	U.1.01.01.01.004	190214	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.024,58
290 110 1104	U.1.01.01.01.004	190217	ONERI SU PRODUTTIVITA'	4.880,93
310 110 1104	U.1.01.01.01.004	190219	ONERI SU PRODUTTIVITA'	229,09
320 110 1104	U.1.01.01.01.004	190220	ONERI SU PRODUTTIVITA'	5.370,72
360 110 1104	U.1.01.01.01.004	190221	ONERI SU PRODUTTIVITA'	2.169,97
			TOTALE PARZIALE	87.398,91

PERSONALE IN COMANDO

120 110 1104	U.1.01.02.01.001	190203	ONERI SU PRODUTTIVITA'	340,39
290 110 1104	U.1.01.02.01.001	190217	ONERI SU PRODUTTIVITA'	384,92
			TOTALE PARZIALE	725,31

PERSONALE NON DI RUOLO

070 110 1104	U.1.01.02.01.001	190196	ONERI SU PRODUTTIVITA'	114,24
290 110 1104	U.1.01.02.01.001	190217	ONERI SU PRODUTTIVITA'	232,04
320 110 1104	U.1.01.02.01.001	190220	ONERI SU PRODUTTIVITA'	643,36
			TOTALE PARZIALE	989,64

PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE

070 110 1104	U.1.01.02.01.001	190217	ONERI SU PRODUTTIVITA'	182,33
			TOTALE PARZIALE	182,33
			TOTALE COMPLESSIVO ONERI	**€. 89.296,19**

Cap. / Art.	Conto Finanziario	Codice Impegno FPV 2020 esigibile 2022	Descrizione	IMPORTO
PERSONALE DI RUOLO				
010 170 1755	U.1.02.01.01.001	190227	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.668,96
020 170 1755	U.1.02.01.01.001	190228	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.034,62

COMUNE DI ROVIGO

030 170 1755	U.1.02.01.01.001	190229	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.278,17
040 170 1755	U.1.02.01.01.001	190230	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.449,40
050 170 1755	U.1.02.01.01.001	190231	IRAP SU PRODUTTIVITA'	760,89
060 170 1755	U.1.02.01.01.001	190232	IRAP SU PRODUTTIVITA'	340,39
070 170 1755	U.1.02.01.01.001	190233	IRAP SU PRODUTTIVITA'	4.357,91
075 170 1755	U.1.02.01.01.001	190234	IRAP SU PRODUTTIVITA'	779,92
080 170 1755	U.1.02.01.01.001	190236	IRAP SU PRODUTTIVITA'	2.249,56
090 170 1755	U.1.02.01.01.001	190238	IRAP SU PRODUTTIVITA'	246,58
100 170 1755	U.1.02.01.01.001	190240	IRAP SU PRODUTTIVITA'	211,24
110 170 1755	U.1.02.01.01.001	190242	IRAP SU PRODUTTIVITA'	52,37
120 170 1755	U.1.02.01.01.001	190243	IRAP SU PRODUTTIVITA'	6.120,51
140 170 1755	U.1.02.01.01.001	190244	IRAP SU PRODUTTIVITA'	41,95
225 170 1755	U.1.02.01.01.001	190246	IRAP SU PRODUTTIVITA'	164,86
230 170 1755	U.1.02.01.01.001	190247	IRAP SU PRODUTTIVITA'	176,48
245 170 1755	U.1.02.01.01.001	190248	IRAP SU PRODUTTIVITA'	209,08
250 170 1755	U.1.02.01.01.001	190250	IRAP SU PRODUTTIVITA'	294,13
260 170 1755	U.1.02.01.01.001	190252	IRAP SU PRODUTTIVITA'	474,89
290 170 1755	U.1.02.01.01.001	190253	IRAP SU PRODUTTIVITA'	655,70
310 170 1755	U.1.02.01.01.001	190254	IRAP SU PRODUTTIVITA'	80,46
320 170 1755	U.1.02.01.01.001	190255	IRAP SU PRODUTTIVITA'	2.500,61
360 170 1755	U.1.02.01.01.001	190256	IRAP SU PRODUTTIVITA'	926,77
			TOTALE PARZIALE	26.075,45

PERSONALE IN COMANDO

120 110 1755	U.1.01.02.01.001	190243	IRAP SU PRODUTTIVITA'	121,57
			TOTALE PARZIALE	121,57

PERSONALE NON DI RUOLO

070 110 1755	U.1.01.02.01.001	190233	IRAP SU PRODUTTIVITA'	40,80
320 110 1755	U.1.01.02.01.001	190255	IRAP SU PRODUTTIVITA'	229,77
			TOTALE PARZIALE	270,57

PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE				
070 170 1755	U.1.02.01.01.001	190233	IRAP SU PRODUTTIVITA'	65,12
			TOTALE PARZIALE	65,12
			TOTALE COMPLESSIVO IRAP	**€. 26.532,71**

5. di approvare i n. 7 prospetti allegati al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale, ma non ostensibili per motivi di riservatezza dei dati personali ivi contenuti, contenenti la quantificazione e la ripartizione dei budget di settore, con la successiva ripartizione delle quote di produttività organizzativa ed individuale 2020 spettanti a ciascuno dipendente e quantificati secondo i criteri descritti in premessa;
6. di trasmettere il presente atto all'Ufficio Stipendi per gli adempimenti di competenza, nonché all'Ufficio Ragioneria per l'emissione dei mandati di pagamento; per quanto riguarda le quote riferite al personale somministrato, si provvederà previa presentazione di corrispondente fattura da parte dell'Agenzia per il lavoro interinale;
7. di assolvere l'obbligo di pubblicazione del presente provvedimento, in adempimento alle disposizioni vigenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (D. Lgs. n. 33/2013) nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente - Sezione provvedimenti - Provvedimenti dei dirigenti";
8. di dare atto che la pubblicazione dell'atto all'albo on line del Comune, avviene nel rispetto della riservatezza dei cittadini, ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, ovvero il riferimento a categorie particolari di dati sensibili;
9. di dare atto che la presente determinazione:

- è soggetta a pubblicazione, unitamente ai dati connessi al presente provvedimento, sul sito web comunale nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del D. Lgs. 14/03/2013, n. 33;
- va pubblicata all'albo pretorio on-line di questo ente per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'articolo 32, comma 1, della Legge 18/06/2009, n. 69;
- va inserita nel registro generale delle determinazioni.

Con la sottoscrizione del presente provvedimento si appone parere favorevole ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in merito alla regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa.

IL DIRIGENTE
Nicoletta Cittadin

Documento sottoscritto con firma digitale