COMUNE DI ROVIGO

SETTORE EUROPROGETTAZIONE, SISTEMI INFORMATIVI, PRIVACY E PROTOCOLLO INFORMATICO, RISORSE UMANE, GARE APPALTI E CONTRATTI, COMMERCIO SUAP E AA.PP., AUTORITA' URBANA DI ROVIGO

UNITA' GIURIDICA RISORSE UMANE E RILEVAZIONE PRESENZE

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Peretto Ombretta

DETERMINAZIONE N. 3562 DEL 16/10/2025

OGGETTO: REVOCA DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 3426 DEL 06/10/2025 E NUOVA DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE DI RIPARTIZIONE E CORRESPONSIONE AI DIPENDENTI DEGLI INCENTIVI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE PER L'ANNO 2024

IL DIRIGENTE

Premesso che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021 esecutiva, è stato approvato l'assetto della macrostruttura dell'Ente, come già previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019;
- con il Decreto Sindacale n. 43 del 11.11.2022, confermato, da ultimo, con Decreto Sindacale n. 76 del 24.12.2024 e modificato con Decreto Sindacale n. 7 dell'11.02.2025 conseguentemente alla parziale revisione dell'assetto della macrostruttura dell'Ente approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 22 del 06.02.2025 al sottoscritto Dirigente è stato conferito l'incarico dirigenziale per il Settore "Europrogettazione, Sistemi Informativi, Privacy e Protocollo Informatico, Risorse Umane, Gare Appalti e Contratti, Commercio Suap e AA.PP., Autorità Urbana di Rovigo;
- il Responsabile del presente procedimento amministrativo è la Sig.ra Ombretta Peretto, nominata con decreto dirigenziale n. 17 del 23.02.2024, agli atti dell'Ufficio Risorse Umane;

Considerato che con Determinazione dirigenziale n. 4294 del 10/12/2024 si è provveduto alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2024,
Dato atto che le risorse del trattamento accessorio non utilizzate anno 2024 corrispondono ad una somma totale pari ad € 303.418,34 così suddivisa:

- per € 271.470,15 (imp. 207619/2024);

- per € 23.456,13 (imp. 207618/2024);
- per € 8.492,06 economie anni precedenti (imp. 203192/2023)

a cui andrà sottratta un'ulteriore somma pari ad € 13.535,67 a titolo di progressioni orizzontali anno 2024 non ancora liquidata, prevedendo quindi che che le risorse del trattamento accessorio destinate ad incentivi di produttività collegati alla performance ammontino ad un totale di **€. 289.882,67**, di cui **€. 115.953,07** destinati alla premialità collegata alla performance individuale (corrispondenti al 40% dell'importo totale) ed **€. 173.929,60** destinati alla performance organizzativa (corrispondenti al 60% dell'importo totale);
Dato atto che la conclusione del processo di valutazione della performance di dipendenti e dirigenti per l'anno 2024 è stata confermata con la Relazione sulla Performance organizzativa anno 2024, approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 27/03/2025, esecutiva, validata dall'OVP in data 28/03/2025 con prot. n. 24207;
Richiamate in ordine al sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2024 le seguenti considerazioni:

- con Deliberazione di 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 Deliberazione di 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 2021 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 28/12/2023, con validità triennale, oltre al CCI sottoscritto il 27/12/2024 di rettifica ed accordo annuale sui critri di ripartizione delle risorse anno 2024 in applicazione del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, riportandone i seguenti passaggi:

Estratto da contratto decentrato integrativo del 28/12/2023

Articolo 7
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione

1. *Le risorse finanziarie annualmente calcolate e rese disponibili a costituire il "Fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:*

   1.a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
   1.b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   1.c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;b
   1.d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. *Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:*

   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedano a proprio fondamento.

Articolo 8
Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. *Visto il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, 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 area e ai periodi di servizio di ciascun dipendente, mentre il punteggio attribuito alla scheda "produttività di gruppo" sarà rapportato alla eventuale percentuale di part time e ai periodi di servizio di ciascun dipendente.*

2. *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.*

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

Area degli Operatori e degli Operatori Esperti.....1,4

Area degli Istruttori.....1,5

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.....1,6

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

5. *Il budget di settore è calcolato come segue:*

a) il 40% del fondo complessivo (premi correlati alla performance individuale) è ripartito in base ai coefficienti di area e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

b) il 60% del fondo complessivo (premi correlati alla performance organizzativa) 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);

6. *Nel monitoraggio sulla contrattazione decentrata contenuto nel conto annuale e sulla base delle circolari emanate dalla Ragioneria dello Stato 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.

7. *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.

8. *A tal fine gli importi sono ripartiti per il 60% alla performance organizzativa e per il 40% alla performance individuale.*

9. *L'attribuzione dei premi relativi alla performance avverrà, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, in misura correlata ai giorni di effettiva presenza in servizio, nonché alla rispettiva percentuale oraria per i dipendenti assunti con contratto a tempo parziale, come indicato al precedente comma 1. La presenza in servizio non è elemento di valutazione della performance del dipendente, ma solo criterio per riparametrare il premio da liquidare. Le assenze continuative pari o superiori al mese vengono computate per il numero mensile di giorni retribuiti. Nel computo delle presenze effettive vanno comprese le assenze dovute a:*

- congedo ordinario (ferie);

- recupero festività soppresse;

- congedi per le donne vittime di violenza di genere (art. 43 CCNL);

- congedo dei genitori (maternità/paternità), limitatamente ai cinque mesi obbligatori;

- permessi ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/1992;

- assenza per infortunio sul lavoro;

- terapie salvavita;

- permessi sindacali retribuiti.

I permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, verranno computati tenendo conto dell'orario medio giornaliero di ciascun dipendente.

Estratto da contratto decentrato integrativo del 27/12/2024

Articolo 2
Costituzione ed utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate Anno 2024

1. *Le parti prendono atto della costituzione del fondo risorse decentrate avvenuto con determinazione del Dirigente Risorse Umane n. 4294 del 10/12/2024 secondo quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 2022 e sulla base degli indirizzi forniti dall'Amministrazione comunale con deliberazione della Giunta n. 186 del 03/10/2024, come da prospetto allegato (Allegato A al CCI).*
2. *Il totale delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 2022, per l'anno 2024, viene utilizzato e destinato per le finalità di cui all'art. 80 del medesimo CCNL 2022, secondo quanto indicato nell'Allegato B al presente accordo (CCI).*

Relativamente al sistema di misurazione e valutazione della performance, come aggiornato con Deliberazione di 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)."

Resta inteso che, a seguito del CCNL 16/11/2022, con il nuovo ordinamento professionale ed il nuovo sistema di classificazione del personale non dirigente, di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 27/06/2023, le figure professionali indicate sono da intendersi come di seguito riportato:

Categorie ex CCNL 31/03/1999	Categorie Professionali nuovo CCNL 16/11/2022
Cat. A	Area degli Operatori
Cat. B	Area degli Operatori Esperti
Cat. C	Area degli Istruttori
Cat. D	Area dei Funzionari

Richiamato l'articolo 81 del CCNL 16/11/2022, 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 (primo comma) e si applica a partire dall'anno 2023;

Dato atto che, come previsto dall'articolo 9 del CCDI 28/12/2023, 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 16/11/2022 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 **€. 1.160,44** 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 28/12/2023 in caso di parità di punteggio;
Considerato pertanto che, verificata la concreta applicazione per l'anno 2024 della maggiorazione/bonus aggiuntivo prevista dal citato articolo 81 del CCNL 16/11/2022 sulla base dei punteggi risultanti dalla documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane, non risulta erogabile ad alcun dipendente, rispetto all'importo teorico massimo di **€ 1.160,44** per mancanza dei necessari presupposti dando atto che l'intera somma andrà 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

Visti:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 69 del 19/12/2024, ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2025-2027, relativa nota di aggiornamento al DUP 2025-2027, bilancio di previsione esercizio 2025-2027 e relativi allegati";
- la deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 8/01/2024 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027, assegnando le risorse finanziarie in entrata ed in uscita ai vari Responsabili dei Settori, e successive variazioni;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 30.01.2025 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027, e successivi aggiornamenti;
- Visto il Regolamento di Contabilità armonizzata, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 27/01/2017, esecutiva;
- Visto il Vigente Regolamento delle Funzioni Dirigenziali;
- Visto l'articolo 81 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

- Visto il CCDI sottoscritto il 28/12/2023;

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 2024, nella misura complessiva ripartita a tal fine pari a **€. 288.722,23**, in conformità alla disciplina del CCI 28/12/2023 e del CCI del 27/12/2024, di cui **€. 114.792,63** destinati alla premialità collegata alla performance individuale (importo già ridotto del bonus non erogabile pari ad **€ 1.160,44** in riferimento all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022) ed **€. 173.929,60** destinati alla performance organizzativa, dando atto che la predetta somma è stata impegnata con Determinazione dirigenziale n. 4294 del 10/12/2024, con imputazione al capitolo 030 110 1141 del bilancio di previsione 2025, finanziato con entrate da FPV 2024, come di seguito esposto:

Cap. / Art.	Conto Finanziario	Codice Impegno FPV esigibile 2024	Descrizione	IMPORTO
PERSONALE DI RUOLO				
030 110 1141	U.1.01.01.01.004	207619	PRODUTTIVITA' 2024	€. 257.934,48
030 110 1141	U.1.01.01.01.004	207618	PRODUTTIVITA' 2024	€. 22.295,69
030 110 1141	U.1.01.01.01.004	203192	PRODUTTIVITA' 2024	€. 6.067,22
PERSONALE IN COMANDO				
030 110 1141	U.1.01.01.01.008	203192	PRODUTTIVITA' 2024	€. 1.146,90
PERSONALE MANSIONI SUPERIORI				
030 110 1141	U.1.01.01.01.004	203192	PRODUTTIVITA' 2024	€. 653,00
PERSONALE NON DI RUOLO				
030 110 1141	U.1.01.01.01.008	203192	PRODUTTIVITA' 2024	€. 624,94
			TOTALE	**€. 288.722,23**

3. di dare atto che la somma di **€. 1.160,44** (data dalla differenza tra €. 289.882,67 originariamente destinati a produttività ed **€. 288.722,23** effettivamente distribuibili ed erogabili - somma a valere sull'importo a disposizione per la retribuzione accessoria relativa alla performance individuale, riducendo l'importo previsto relativo alla performance individuale da **€.**

115.953,07 ad **€. 114.792,63**) va a costituire economia di bilancio rispetto al fondo complessivamente impegnato con le Determinazioni dirigenziali sopra richiamate, da imputarsi al capitolo 030 110 1141, codice impegno n. 207618;

4. di provvedere altresì alla liquidazione ed al pagamento della spesa per gli oneri riflessi a carico dell'Ente, quantificati in **€. 68.715,79,** nonché per l'IRAP, pari a **€. 20.107,52,** collegati alla corresponsione degli incentivi di cui al precedente punto 2), decurtati dell'economia di cui al precedente punto 3), con imputazione ai seguenti capitoli, articoli e conti finanziari del bilancio di previsione 2024, finanziato con entrate da FPV provenienti dal 2023, come di seguito riportato:

Cap. / Art.	Conto Finanziario	Codice Impegno FPV esigibile 2024	Descrizione	IMPORTO €
PERSONALE DI RUOLO				
010 110 1104	U.1.01.02.01.001	208122	ONERI SU PRODUTTIVITA'	5.344,59
015 110 1104	U.1.01.02.01.001	208123	ONERI SU PRODUTTIVITA'	574,33
020 110 1104	U.1.01.02.01.001	208124	ONERI SU PRODUTTIVITA'	3.036,98
025 110 1104	U.1.01.02.01.001	208125	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.343,19
030 110 1104	U.1.01.02.01.001	208126	ONERI SU PRODUTTIVITA'	2.375,46
040 110 1104	U.1.01.02.01.001	208127	ONERI SU PRODUTTIVITA'	5.584,11
050 110 1104	U.1.01.02.01.001	208128	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.225,92
060 110 1104	U.1.01.02.01.001	208129	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.081,96
070 110 1104	U.1.01.02.01.001	208130	ONERI SU PRODUTTIVITA'	6.105,03
071 110 1104	U.1.01.02.01.001	208131	ONERI SU PRODUTTIVITA'	4.350,72
075 110 1104	U.1.01.02.01.001	208132	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.074,76
080 110 1104	U.1.01.02.01.001	208133	ONERI SU PRODUTTIVITA'	3.241,39
085 110 1104	U.1.01.02.01.001	208134	ONERI SU PRODUTTIVITA'	850,61
090 110 1104	U.1.01.02.01.001	208135	ONERI SU PRODUTTIVITA'	193,22
100 110 1104	U.1.01.02.01.001	208136	ONERI SU PRODUTTIVITA'	436,35
120 110 1104	U.1.01.02.01.001	208137	ONERI SU PRODUTTIVITA'	11.768,72
140 110 1104	U.1.01.02.01.001	208138	ONERI SU PRODUTTIVITA'	125,66

170 110 1104	U.1.01.02.01.001	208139	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.142,06
180 110 1104	U.1.01.02.01.001	208140	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.140,99
190 110 1104	U.1.01.02.01.001	208141	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.807,30
210 110 1104	U.1.01.02.01.001	208142	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.338,02
225 110 1104	U.1.01.02.01.001	208143	ONERI SU PRODUTTIVITA'	469,39
245 110 1104	U.1.01.02.01.001	208144	ONERI SU PRODUTTIVITA'	322,90
250 110 1104	U.1.01.02.01.001	208145	ONERI SU PRODUTTIVITA'	840,12
260 110 1104	U.1.01.02.01.001	208146	ONERI SU PRODUTTIVITA'	665,13
290 110 1104	U.1.01.02.01.001	208147	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.893,96
300 110 1104	U.1.01.02.01.001	208148	ONERI SU PRODUTTIVITA'	2.570,01
310 110 1104	U.1.01.02.01.001	208149	ONERI SU PRODUTTIVITA'	296,06
320 110 1104	U.1.01.02.01.001	208150	ONERI SU PRODUTTIVITA'	5.382,73
360 110 1104	U.1.01.02.01.001	208151	ONERI SU PRODUTTIVITA'	1.599,78
			TOTALE PARZIALE	**68.181,45**

PERSONALE IN COMANDO

120 110 1104	U.1.01.02.01.001	208137	ONERI SU PRODUTTIVITA'	272,96
			TOTALE PARZIALE	**272,96**

PERSONALE MANSIONI SUPERIORI

300 110 1104	U.1.01.02.01.001	208148	ONERI SU PRODUTTIVITA'	155,41
			TOTALE PARZIALE	**155,41**

PERSONALE NON DI RUOLO

300 110 1104	U.1.01.02.01.001	208148	ONERI SU PRODUTTIVITA'	105,97
			TOTALE PARZIALE	**105,97**
			TOTALE COMPLESSIVO ONERI	**68.715,79**

Cap. / Art.	Conto Finanziario	Codice Impegno FPV esigibile 2025	Descrizione	IMPORTO €
PERSONALE DI RUOLO				
010 170 1755	U.1.02.01.01.001	208152	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.722,93
015 170 1755	U.1.02.01.01.001	208153	IRAP SU PRODUTTIVITA'	205,11
020 170 1755	U.1.02.01.01.001	208154	IRAP SU PRODUTTIVITA'	424,96
025 170 1755	U.1.02.01.01.001	208155	IRAP SU PRODUTTIVITA'	455,85
030 170 1755	U.1.02.01.01.001	208156	IRAP SU PRODUTTIVITA'	848,37
040 170 1755	U.1.02.01.01.001	208157	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.994,33
050 170 1755	U.1.02.01.01.001	208158	IRAP SU PRODUTTIVITA'	437,83
060 170 1755	U.1.02.01.01.001	208159	IRAP SU PRODUTTIVITA'	392,64
070 170 1755	U.1.02.01.01.001	208160	IRAP SU PRODUTTIVITA'	2.180,35
071 170 1755	U.1.02.01.01.001	208161	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.450,87
075 170 1755	U.1.02.01.01.001	208162	IRAP SU PRODUTTIVITA'	383,85
080 170 1755	U.1.02.01.01.001	208163	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.176,29
085 170 1755	U.1.02.01.01.001	208164	IRAP SU PRODUTTIVITA'	303,79
090 170 1755	U.1.02.01.01.001	208165	IRAP SU PRODUTTIVITA'	79,82
100 170 1755	U.1.02.01.01.001	208166	IRAP SU PRODUTTIVITA'	184,87
120 170 1755	U.1.02.01.01.001	208167	IRAP SU PRODUTTIVITA'	4.203,14
140 170 1755	U.1.02.01.01.001	208168	IRAP SU PRODUTTIVITA'	50,06
225 170 1755	U.1.02.01.01.001	208169	IRAP SU PRODUTTIVITA'	241,15
245 170 1755	U.1.02.01.01.001	208170	IRAP SU PRODUTTIVITA'	112,79
250 170 1755	U.1.02.01.01.001	208171	IRAP SU PRODUTTIVITA'	300,04
260 170 1755	U.1.02.01.01.001	208172	IRAP SU PRODUTTIVITA'	98,34
290 170 1755	U.1.02.01.01.001	208173	IRAP SU PRODUTTIVITA'	571,57
310 170 1755	U.1.02.01.01.001	208174	IRAP SU PRODUTTIVITA'	103,43

320 170 1755	U.1.02.01.01.001	208175	IRAP SU PRODUTTIVITA'	1.922,39
360 170 1755	U.1.02.01.01.001	208176	IRAP SU PRODUTTIVITA'	165,26
			TOTALE PARZIALE	**20.010,03**
PERSONALE IN COMANDO				
120 110 1755	U.1.01.02.01.001	208167	IRAP SU PRODUTTIVITA'	97,49
			TOTALE PARZIALE	**97,49**
PERSONALE NON DI RUOLO				
-	U.1.01.02.01.001	-	IRAP SU PRODUTTIVITA'	€. 0,00
			TOTALE PARZIALE	**€. 0,00**
			TOTALE COMPLESSIVO IRAP	**20.107,52**

5. di approvare i n. 8 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 2024 spettanti a ciascun 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;
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. 33/2013) nelle apposite sezioni di "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente.
8. di dare atto che la pubblicazione dell'atto all'albo pretorio *on-line* del Comune avviene nel rispetto della tutela alla 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 personali.

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
Marco Plechero

Documento sottoscritto con firma digitale