



AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e ss.mm.ii.

PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE

N° 77/22 del 13/07/2022

Oggetto: VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2021 - ATTO DI LIQUIDAZIONE RISORSE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE DEL COMPARTO E EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2021

Servizio proponente: 30.1 CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE

IL DIRETTORE

- Vista la Legge Regionale 26 luglio 2002, n.32 "*Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro*", come modificata dalla Legge Regionale 19 maggio 2008, n.26 e in particolare l'articolo 10 della L.R. n.32/2002, come modificato dall'articolo 2 della L.R. n.26/2008, che prevede l'istituzione, a far data dal 1° luglio 2008, dell'Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 8 agosto 2003, n.47/R recante "*Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n.32*", e ss.mm.ii;
- Vista la Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 244 del 4 marzo 2019, con la quale si approva il Regolamento organizzativo dell'Azienda;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n. 10/19 del 29 marzo 2019 con la quale si prende atto della Delibera di cui sopra, procedendo all'adozione definitiva del Regolamento organizzativo;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n. 83/21 del 14 dicembre 2021 con la quale viene conferito l'incarico di Direttore dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario;
- Visto il CCNL Funzioni Locali 2016/2018, in particolare gli articoli nn. 15, 68 e 69 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018;
- Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, recante "*Attuazione delle legge 4 marzo 2009 n. 1, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", ed in particolare l'art. 3 in tema di valutazione e merito, applicabile a tutte le pubbliche amministrazioni in forza di quanto disposto all'art. 1 del medesimo testo legislativo;
- Visto in particolare l'art. 18 del D. Lgs. 150/09 a tenore del quale "*le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati*";
- Visto il Capo III bis "*Valutazione del personale*" del Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009 n. 1 "*Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale*" emanato con DPGR 24 marzo 2010 n. 33/R, di cui è disposta l'applicazione anche per l'Azienda, in virtù della disposizione di coordinamento recata all'art. 45, a tenore del quale "*Le disposizioni del presente regolamento si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti e degli organismi dipendenti della Regione, ivi compresi quelli di consulenza della Giunta Regionale e del Consiglio Regionale*";
- Richiamata la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 60/20 del 29 dicembre 2020 recante "*Sviluppo delle politiche per le risorse umane e per la produttività: - approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) dell'Azienda regionale per il diritto allo studio universitario della toscana 2019/2021 - approvazione dell'accordo di ripartizione delle risorse anno 2020 - personale del comparto. -*

Autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del CCDI e dell'accordo di ripartizione delle risorse anno 2020";

- Richiamata la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4/21 del 15 gennaio 2021 recante *"Deliberazione n. 60/20 del 29 dicembre 2020: integrazioni e conferma documentazione e decisioni assunte"*;
- Visto il *"Regolamento gestione performance"* approvato con delibera n. 68/19 del 9 dicembre 2019;
- Visto il Provvedimento del Direttore n. 178/20 del 31/12/2020, avente ad oggetto *"Disciplinare "sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto": approvazione"*;
- Preso e dato atto che il *"Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto"* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20 si applica a tutti i dipendenti del comparto con le valutazioni relative all'anno 2020;
- Visto il Provvedimento del Direttore n. 72/22 del 23 giugno 2022 ad oggetto *"FONDO RISORSE DECENTRATE AI SENSI DELL'ART. 67 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016-2018 - COSTITUZIONE DEFINITIVA 2021"*, e relativi allegati, con cui si è proceduto alla definitiva costituzione del Fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2021 e con il quale si è dato atto dell'utilizzo delle risorse decentrate per il personale di qualifica non dirigenziale per l'esercizio 2021;
- Ricordato che con il Provvedimento del Direttore n. 72/22 sopracitato si è preso e dato atto altresì che degli importi massimi destinabile al finanziamento:
 - dei premi correlati alla performance organizzativa e performance individuale di cui al comma 2 art. 68 CCNL Funzioni Locali 2016/2018 è pari ad € 1.090.560,18;
 - dei compensi diretti al finanziamento della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 - personale incaricato di P.O. - è pari a € 67.050,00;
 - dei compensi diretti alla retribuzione degli incarichi ad interim assegnati nel corso dell'anno 2020, da attribuire nell'ambito della retribuzione di risultato, è pari ad € 1.130,83;
- Preso e dato atto che il *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20, al paragrafo 7 prevede *"Dal totale delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance sono detratte le risorse necessarie per i fini di cui all'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 "Differenziazione del Premio individuale" di cui al paragrafo n.10"*;
- Preso e dato atto che le risorse destinante alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 da attingere dal totale delle risorse dei premi correlati alla performance organizzativa e performance individuale e calcolati secondo quanto previsto dal paragrafo 10 (pag. 13) del *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20, sono pari ad € 1.297,86 come riportato nella tabella allegata alla lett. A) in numero di una (1) pagina al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
- Preso e dato atto pertanto che le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per il personale del comparto non responsabile di Posizione Organizzativa è pari ad € 1.089.262,32 e che i premi sono stati determinati in conformità a quanto stabilito dal paragrafo 8 del *Sistema di misurazione e valutazione*

delle prestazioni del personale di comparto approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20;

- Preso e dato atto che il valore della retribuzione di risultato massimo per ogni singola posizione organizzativa è stato determinato in conformità a quanto stabilito al paragrafo 8 del *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20 e con riferimento agli incarichi conferiti con il provvedimento n. 137/20 del 2 novembre 2020;
- Richiamato il Provvedimento del Direttore dell'Azienda n. 210/19 del 21 maggio 2019, ad oggetto "*Regolamentazione istituto delle Posizioni Organizzative CCNL Funzioni Locali 2016/2018: approvazione Disciplinare*", integrato con provvedimento n. 25/21 del 5 marzo 2021 ed in particolare il paragrafo 2.5, rubricato "*Incarico ad interim di posizione organizzativa*";
- Preso e dato atto che il Disciplinare di cui al punto precedente prevede in caso di interim "*per la durata dell'incarico ad interim, spetta un surplus sulla retribuzione di risultato in relazione al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, così definite:*
 -25% per incarico ad interim su posizione organizzativa di fascia retributiva 6 e 7;
 -20% per incarico ad interim su posizione organizzativa di fascia retributiva 3 e 4 e 5;
 -15% per incarico ad interim su posizione organizzativa di fascia retributiva 1 e 2;"
- Preso e dato atto che nel corso del 2021 sono stati conferiti i seguenti incarichi di posizione organizzativa ad interim:
 - Servizio Ristorazione Siena provvedimento n. 78/21- periodo 1 agosto 2021 -31 dicembre 2021;
 - Servizio Residenze Siena provvedimento n. 114/21 - periodo 15 novembre - 31 dicembre 2021;
 e che per ogni incarico è stata determinata, con il provvedimento n. 72/22 dell'23 giugno 2022, in armonia con il Disciplinare approvato con provvedimento n. 210/19, la retribuzione di risultato massima erogabile, per un totale pari € 1.130,83;
- Preso e dato atto che in conformità a quanto stabilito al paragrafo 8 del *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni*, par. 3 **PESO ATTRIBUITO AGLI OGGETTI DI VALUTAZIONE**, le risorse correlate ai premi performance nonché le risorse per retribuzione di risultato sono così suddivise:

	PERSONALE DEL COMPARTO SENZA PO	PERSONALE DEL COMPARTO RESP. DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (INCLUSO INTERIM)
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	60% € 653.557,39	55% € 37.499,46
PERFORMANCE INDIVIDUALE	40% € 435.704,93	45% € 30.681,38
TOTALE	€ 1.089.262,32	€ 68.180,83

- Dato atto che la Relazione sulla Qualità della prestazione 2021 approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11/22 del 7 marzo 2022 da cui si

evinces che la percentuale di conseguimento degli obiettivi del Piano della qualità della prestazione organizzativa 2021 è pari all' 80,09%;

- Dato atto che l'O.I.V., prendendo atto, fra l'altro, della "*delibera n. 11 e relativo allegato con cui il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario ha approvato, in data 07/03/2022, la propria Relazione sulla Qualità della Prestazione 2021*" ha espresso in data 2 maggio 2022 il "*parere positivo in ordine al metodo ed alle procedure seguiti per l'effettuazione del monitoraggio sui risultati e per la redazione della Relazione sulla Qualità della Prestazione relativa al conseguimento degli obiettivi organizzativi 2021 sul monitoraggio finale 2021 nel rispetto dell'intero processo di programmazione e controllo, come meglio individuato entro le linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione adottate dalla Giunta Regionale*" - parere di "coerenza", di cui all'art. 28 duodecies comma 7 bis del DPGR 33/R inserito al protocollo n. 4680 del 3 maggio 2022-.
- Preso e dato atto che in conformità al *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20, la premialità correlata alla performance organizzativa corrisponde alla percentuale di realizzazione media degli obiettivi del PQPO in funzione del livello del contributo apportato considerati:

a) la categoria di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti di parametrizzazione:

CAT. GIURID ICA	COEFFICIENTE
B1	1,1
B3	1,15
C	1,20
D1	1,25
D3	1,30

b) i risultati della performance individuale, come riportata nella sintesi valutativa della scheda di valutazione, secondo la seguente tabella di correlazione:

SINTESI VALUTATIVA	PREMIO
$6 \leq SV \leq 7$	% REALIZZAZIONE PQPO
$5 \leq SV < 6$	90% * (% REALIZZAZIONE PQPO)
$4 \leq SV < 5$	80% * (% REALIZZAZIONE PQPO)
$3 < SV < 4$	60% * (% REALIZZAZIONE PQPO)
0-3	0%

- Considerato che le valutazioni espresse sulla performance individuale sono state formalmente rese attraverso la compilazione della scheda individuale di valutazione prevista dal *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20;
- Preso e dato atto che le schede di valutazione riportano:

- la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi individuali/ di gruppo (definiti in programmazione e/o incarico);
- la valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzative;
- la sintesi valutativa della performance individuale determinata dalla somma degli esiti della valutazione ponderata con i pesi degli oggetti di valutazione previsti dal *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20:

	PERSONALE INCARICATO PO	PERSONALE NON INCARICATO PO
RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI/ DI GRUPPO (DEFINITI IN PROGRAMMAZIONE E/O INCARICO)	70%	60%
QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA, ALLE COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI.	30%	40%

- Preso e dato atto che si è concluso il monitoraggio finale dei Piani degli obiettivi dei Servizi, come risulta dal:
 - Provvedimento del Direttore n. 68/22 del 9 giugno 2022 *"MONITORAGGIO FINALE 2021 DEGLI OBIETTIVI DEI PIANI DEI SERVIZI AFFERENTI ALLO STAFF DI DIREZIONE, ALL'AREA RISTORAZIONE E RESIDENZE, ALL'AREA GESTIONE RISORSE E ALL'AREA AFFARI GENERALI: APPROVAZIONE"*;
 - Determinazione Dirigenziale n. 348/22 del 14 giugno 2022 *"MONITORAGGIO FINALE 2021 DEGLI OBIETTIVI DEI PIANI DEI SERVIZI AFFERENTI ALL'AREA APPROVVIGIONAMENTI E CONTRATTI SERVIZI TECNICI E INFORMATICI"*
- Preso atto dell'esito del processo valutativo della performance organizzativa e individuale del personale del comparto, condotto in armonia con la metodologia valutativa approvata con provvedimento del Direttore n. 178/20, e sintetizzato nel documento che si allega alla lettera B al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale nel numero di 9 (nove) pagine;
- Dato atto che la sintesi del processo valutativo di cui all'allegato B contiene l'indicazione nominativa della performance, sia organizzativa che individuale, da erogare ai dipendenti del comparto;
- Preso e dato atto che le singole schede di valutazione sono depositate agli atti del Dirigente che ha reso la valutazione stessa e che è stato effettuato l'invio ad ogni singolo dipendente via mail agli indirizzi personali di posta aziendale;
- Preso e dato atto delle scelte effettuate dai Dirigenti circa i dipendenti a cui attribuire la maggiorazione di cui all'art. 69, dei quali si allega al presente provvedimento la scheda di valutazione con le opportune motivazioni sotto la lettera C, per n. 18 (diciotto) pagine, a formarne parte integrante e sostanziale;
- Preso atto dell'esito del processo valutativo della performance organizzativa e individuale del personale titolare di incarico di posizione organizzativa, condotto in armonia con la metodologia valutativa più sopra richiamata, e sintetizzato nel

documento che si allega al presente provvedimento, sotto la lettera D, per costituirne parte integrante e sostanziale nel numero di 1 (una) pagina;

- Preso atto dell'esito del processo valutativo della performance organizzativa e individuale, condotto in armonia con la metodologia valutativa più sopra richiamata del personale titolare di incarico di posizione organizzativa ad interim conferiti nell'anno 2021 e sintetizzato nel documento che si allega al presente provvedimento, sotto la lettera E, per costituirne parte integrante e sostanziale nel numero di 1 (una) pagina;
- Preso e dato atto che le singole schede di valutazione, afferenti il personale che nell'anno 2021 risulta incaricato di P.O., sono depositate agli atti del Dirigente che ha reso la valutazione stessa e che sono state inviate, ad ogni singolo dipendente, via mail agli indirizzi personali di posta elettronica aziendale;
- Preso e dato atto che la sintesi degli emolumenti da erogare (premi performance e retribuzione di risultato) a seguito della conclusione del processo valutativo condotto per il personale del comparto, inclusa la maggiorazione di cui all'art. 69 ed incluso il surplus per gli incarichi di posizione organizzativa ad interim, è allegata al presente provvedimento, sotto la lettera F, per 5 (cinque) pagine, a formarne parte integrante e sostanziale;
- Atteso che gli emolumenti a titolo di premi performance e di retribuzione di risultato afferenti all'anno 2021, individualmente erogati in forza del presente provvedimento con la mensilità di luglio 2021, costituiscono voce di trattamento accessorio, sì che su di essi non gravano le trattenute a carico dell'Azienda a titolo di TFR;
- Precisato che gli emolumenti di cui si autorizza la corresponsione tengono conto, in armonia con il *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto*, approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20, della tipologia di prestazione contrattuale (part time/full time), della durata temporale del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Azienda, e che l'importo pro capite in pagamento tiene altresì conto di eventuali cause interruttrive/sospensive del rapporto, in relazione all'anno 2021;
- Precisato che gli emolumenti di cui si autorizza la corresponsione tengono conto delle decurtazioni per i giorni di assenza, secondo quanto disposto dalle disposizioni vigenti e come specificato nel *"Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto"*, approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20;
- Rilevato che alla data di stesura del presente provvedimento non risultano erogate le risorse iscritte nel fondo risorse decentrate 2021 costituito in via definitiva con provvedimento n. 72/22 del 23 giugno 2022, relativamente agli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, e neanche le somme accantonate nei bilanci d'esercizio a partire dall'anno 2017;
- Preso e dato atto pertanto che sugli emolumenti di cui si autorizza la corresponsione non sono state effettuate le decurtazioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto al paragrafo 9, approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20;
- Preso e dato atto che con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17/22 è stato adottato il *"Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024"* e con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 33/22 del 29 giugno 2022 è stato adottato il *PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE 2022-2024*;
- Ricordato che secondo quanto previsto dalle linee guida regionali sul Sistema della Performance, approvate con la deliberazione della Giunta Regionale n. 77/2014 e

successivamente modificate con le deliberazioni n. 257/2015 e 279/2016 con valenza anche nei confronti dell'intero sistema degli enti Dipendenti, l'O.I.V. validerà la relazione sulla Performance 2021 entro il mese di settembre;

DISPONE

1. Di dare atto che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo;
2. Di stabilire che le risorse destinante alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 da attingere dal totale delle risorse dei premi correlati alla performance organizzativa e performance individuale e calcolati secondo quanto previsto dal paragrafo 10 del *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20, sono pari ad € 1.297,86 come riportato nella tabella allegata alla lett. A) in numero di una (1) pagina al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
3. Di approvare il prospetto sintetico del processo valutativo della performance organizzativa e individuale 2021 del personale del comparto, come esposto nel documento che si allega al presente provvedimento, per costituirne parte integrante e sostanziale nel numero di 9 (nove) pagine, come allegato B;
4. Di autorizzare la corresponsione, al personale del comparto e a titolo di premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2021 la somma complessiva di € 930.746,11 =, a cui applicare le seguenti trattenute: € - 25.969,80 = in relazione alla disciplina sulle assenze dal servizio, aventi attinenza in ordine al trattamento accessorio;
5. Di autorizzare la corresponsione di € 432,62 a titolo di maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 69 CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ai tre dipendenti scelti dai Dirigenti fra il personale del comparto, che rappresentano l'1% dei dipendenti al 31.12.2021 ovvero la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuibile stabilita in sede di contrattazione decentrata (e in armonia a quanto previsto al paragrafo 10 del *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20), come risulta dalle schede di valutazione allegate al presente provvedimento alla lett. C in numero di 18 (diciotto) pagine a formarne parte integrante e sostanziale;
6. Di autorizzare la corresponsione al personale del comparto incaricato di P.O., a titolo di retribuzione di risultato 2021 ex art. 15 CCNL Funzioni Locali 2016/2018, la somma complessiva di € 58.506,94 =, a cui applicare le seguenti trattenute: € 613,83 = in relazione alla disciplina sulle assenze dal servizio, aventi attinenza in ordine al trattamento accessorio;
7. Di approvare il prospetto sintetico del processo valutativo della performance organizzativa e individuale 2021 del personale con incarico di posizione organizzativa, come esposto nel documento che si allega al presente provvedimento, per costituirne parte integrante e sostanziale nel numero di 1 (una) pagina, come allegato D;
8. Di autorizzare la corresponsione al personale del comparto incaricato di P.O. al quale sono stati conferiti gli incarichi ad interim nel corso del 2021, un surplus sulla retribuzione di risultato in relazione al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per la durata dell'incarico ad interim, pari ad € 1.000,98;

9. Di allegare, sotto la lettera E, per 1 (una) pagina, il prospetto sintetico del processo valutativo della performance organizzativa e individuale 2021 per il personale di categoria incaricato di posizione organizzativa per l'anno 2021 al quale è stato conferito un incarico ad interim, sì da costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

10. Di allegare, sotto la lettera F, 5 (cinque) pagine la sintesi degli emolumenti da erogare (premi performance e retribuzione di risultato) a seguito della conclusione del processo valutativo condotto per il personale del comparto, inclusa la maggiorazione di cui all'art. 69 ed incluso il surplus per gli incarichi di posizione organizzativa ad interim, per l'anno 2021, sì da costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

11. Di prendere e dare atto che la valutazione della performance collettiva e individuale e la distribuzione delle risorse disponibili è avvenuta, anche in relazione alla valutazione per l'area delle posizioni organizzative, secondo la metodologia approvata con il *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto* approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20;

12. Di autorizzare la corresponsione con la mensilità del mese di luglio 2022 dei premi correlati alla performance e la retribuzione di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa - afferenti l'esercizio 2021, secondo quanto risulta dagli esiti del processo di valutazione allegati al presente atto, rispettivamente, alla lettera B, C, D e E, come sintetizzato nel prospetto allegato lett. F;

13. Di conferire mandato al Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane a procedere al pagamento degli emolumenti a titolo di premi correlati alla performance e retribuzione di risultato, nei termini specificati al precedente punto;

14. Di dare mandato al Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane di procedere alla determinazione del trattamento economico in tutti i suoi elementi, fissi ed accessori del Personale in servizio ed in quiescenza nel rispetto delle norme del contratto e delle leggi in materia;

15. Di dare atto che l'onere complessivo del presente atto, quantificato in € 991.551,89 =, al lordo delle trattenute per assenze, trova copertura nel Bilancio di esercizio 2021 - deliberazione CdA n. 19/22 del 2 maggio 2022 (pag. 64 Nota Integrativa 2021);

16. Di prendere e dare atto delle economie da acquisire al bilancio dell'Ente, per effetto di legge, a seguito del processo di valutazione condotto, secondo il seguente prospetto:

a. Risorse destinate alle finalità di cui art. 68 comma 2, lett.a) e lett..b), personale del comparto (escluso incaricati di P.O. ed incluse risorse destinate alla maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 69 CCNL Funzioni Locali 2016/2018), risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il personale del comparto con incarico di P.O. incluso surplus per incarichi ad interim-anno 2021: € 1.089.262,32+1.297,86 +€ 67.050,00+ € 1.130,83= € 1.158.741,01 **(A)**

b. Risorse da liquidare a seguito del processo di valutazione (personale del comparto) anno 2021 (inclusa maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 69 CCNL Funzioni Locali 2016/2018); risorse da liquidare a seguito del processo di valutazione ai titolari di P.O. anno 2021 incluso surplus per incarichi ad interim, a titolo di retribuzione di risultato al lordo delle trattenute per assenza: € 930.745,25 + € 1.297,86 + € 58.506,94 + 1.000,98= € 991.551,89 **(B)**

➤ ECONOMIE DI BILANCIO AL LORDO TRATTENUTE PER ASSENZE derivanti dal processo di valutazione € 167.189,12 **(A-B)**

➤ ECONOMIE DI BILANCIO: €167.189,12 (A-B) + trattenute per assenze € - 26.583,63= € 193.772,75

17. Di prendere e dare atto che è in corso la fase di contrattazione circa il Regolamento posto a disciplina dell'incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 e che alla data di stesura del presente provvedimento non risultano erogate le risorse iscritte nel fondo risorse decentrate 2021 costituito in via definitiva con provvedimento n. 72/22 del 23 giugno 2022 relativamente agli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, nonché le somme accantonate nei bilanci d'esercizio a partire dall'anno 2017;

18. Di prendere e dare atto che pertanto sugli emolumenti di cui si autorizza la corresponsione non sono state effettuate le decurtazioni previste dal *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale di comparto*, approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20, paragrafo 9;

19. Di sottrarre alla pubblicazione gli allegati rubricati alla lettera A – B – C – D – E - F – del presente atto, in quanto contenenti informazioni sensibili di cui l'ordinamento non consente, né rende obbligatoria, la diffusione;

20. Di assicurare la pubblicità del presente atto, ad eccezione dei suoi allegati, mediante la pubblicazione nell'Albo on-line dell'Azienda

Il Direttore
Dott. Enrico Carpitelli
firmato digitalmente*