

Parere di regolarità tecnica:

- ☒ favorevole
☐ non favorevole, per il seguente motivo:

Il Responsabile dell'Ufficio:

- ☒ Direttore-Attività di Parco
☐ Affari amministrativi e contabili
☐ Interventi nel Parco
☐ Pianificazione territoriale
☐ Valorizzazione territoriale
☐ Vigilanza e gestione della fauna

Parere di regolarità contabile:

- ☐ favorevole
☐ non favorevole, per il seguente motivo:

Il Responsabile dell'Ufficio:

- ☐ Affari amministrativi e contabili

Acquisizione in economia (affidamento diretto)
si attesta:

- ☐ la congruità del prezzo

Il Responsabile dell'Ufficio
che ha espresso il parere di regolarità tecnica

Responsabile del procedimento / RUP:
(firma solo se persona diversa dal Responsabile del
parere di regolarità tecnica)

Il Direttore



Parco Regionale delle Alpi Apuane
Direttore-Attività di Parco

Determinazione dirigenziale
n. 091 del 5 dicembre 2025

**oggetto: Trattamento accessorio del personale – anno 2023 –
Destinazione delle risorse stabili e variabili**

Budget economico 2025-2027:

- ☐ esercizio provvisorio ☐ schema approvato ☒ adottato

Piano esecutivo di gestione 2024:

- ☐ esercizio provvisorio ☐ schema approvato ☐ approvato

conto/sottoconto 000000	€	0,00	budget 2025
conto/sottoconto 000000	€	0,00	budget 2025
conto/sottoconto 000000	€	0,00	budget 2025
conto/sottoconto 000000	€	0,00	budget 2025

totale € **0,00**

Verifica su centrali di committenza on line:

convenzioni-accordi Consip/MePa/sistema "start" Regione Toscana

- ☒ si propone il ricorso allo strumento di acquisto di "start"

oppure, si attesta:

- ☐ l'assenza di questa tipologia di beni o servizi
☐ la presenza di questa tipologia di beni o servizi, ma con prestazioni diverse da quelle necessarie per l'ente [oppure: con condizioni di adesione che non soddisfano le esigenze dell'ente]
☐ la presenza di questa tipologia di beni o servizi, con parametri qualità-prezzo da utilizzare come limite massimo per propria autonoma procedura di gara

Il Responsabile del procedimento / RUP

CIG:

- ☐ impegno economico sul budget > € 5.000
☐ incarico di collaborazione autonoma

Pubblicazione:

La presente determinazione è pubblicata all'Albo pretorio on line del sito del Parco (www.parcapuane.toscana.it/albo.asp), dalla data indicata nello stesso e per i 15 giorni consecutivi

atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e succ. mod. ed integr.

IL DIRETTORE

Viste le LL.RR. 11 agosto 1997, n. 65 e 19 marzo 2015, n. 30 e loro ss.mm.ii.;

Visto lo Statuto del Parco, di cui alla deliberazione del Consiglio Regionale n. 307 del 9 novembre 1999 e ss.mm.ii.;

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., con particolare riferimento agli artt. 4 e 17;

Richiamata la delibera del Consiglio direttivo n. 1 del 30 gennaio 2024 con la quale si definisce l'accordo per lo svolgimento dell'incarico temporaneo e parziale di direttore dell'ente parco Alpi Apuane da parte del direttore dell'ente parco Migliarino San Rossore Massaciuccoli;

Visto il *Regolamento sull'Organizzazione dell'Ente Parco*, di cui alla deliberazione del Consiglio direttivo n. 25 del 5 luglio 2017 e ss.mm.ii., con particolare riferimento al suo allegato VI *"Efficienza, trasparenza e ottimizzazione della produttività del lavoro"*;

Visto il C.C.N.L. 2019-2021, comparto "Funzioni Locali", sottoscritto il 16 novembre 2022;

Dato atto che

- con determinazione dell'Ufficio Affari amministrativi e contabili n. 16 del 31 agosto 2023 è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2023, per un ammontare complessivo di euro 109.651,46 comprensivo di euro 6.426,04 quali incentivi per funzioni tecniche (allegato 1 della Relazione Istruttoria allegata alla presente determinazione sotto la lettera "A");
- con deliberazione del Consiglio direttivo n. 33 del 7 dicembre 2023 è stata approvata la pre-intesa siglata in data 20 ottobre 2023, relativa alla destinazione del Fondo salario accessorio 2023, dando mandato al direttore di sottoscrivere il relativo *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Distribuzione delle Risorse decentrate stabili e variabili, per il personale non dirigente, anno 2023*, sottoscrizione avvenuta in data 21 dicembre 2023 (allegato 2 della Relazione Istruttoria allegata alla presente determinazione sotto la lettera "A");
- con determinazione dirigenziale del Direttore – Attività di Parco n. 33 del 4 luglio 2024 si provvedeva al "Monitoraggio finale degli obiettivi PQPO 2023 – Approvazione esiti ed indicazioni per la conclusione del ciclo della performance";
- con determinazione dirigenziale del Direttore – Attività di Parco n. 63 del 18 novembre 2024, si procedeva alla "Valutazione 2023 della performance individuale dei Responsabili delle UU.OO.;

Dato altresì atto che con deliberazione del Consiglio direttivo n. 33 del 4 luglio 2024 è stata adottata la Relazione 2023 sulla Qualità della Prestazione le cui valutazioni nella stessa contenute tengono conto e risultano in accordo con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Consiglio direttivo con deliberazione n. 15 del 5 luglio 2022 confermato per l'anno 2023 con deliberazione del Consiglio direttivo n. 12 del 28 aprile 2023;

Dato atto che alla adozione, così come previsto nella determinazione di monitoraggio finale e valutazione dei Responsabili delle UU.OO., hanno fatto seguito le schede dei responsabili che hanno approvato le *Relazioni 2023 sulla qualità della prestazione degli Uffici* e la valutazione del personale per gli aspetti comportamentali:

- Protocollo n. 5166 del 5 dicembre 2024 della U.O. "Valorizzazione territoriale";
- Protocollo n. 5194 del 6 dicembre 2024 della U.O. "Interventi nel Parco" rettificata con protocollo n.3629 del 22 agosto 2025;
- Protocollo n. 5253 dell'11 dicembre 2024 della U.O. "Vigilanza e gestione della fauna";
- Protocolli dal n. 5153 al n. 5155 del 5 dicembre 2024 dell'U.O. "Affari amministrativi e contabili";
- Protocollo n. 3647 del 25 agosto 2025 della U.O. "Pianificazione territoriale" e "Ufficio di Staff";

Dato atto che le valutazioni individuali dei dipendenti sono state comunicate agli stessi dai responsabili e che non risultano richieste o osservazioni conseguenti da parte dei dipendenti;

Dato atto che l'Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta regionale, del Consiglio regionale e degli enti dipendenti della Regione Toscana si è espresso positivamente il 26 aprile 2024 circa il monitoraggio

finale degli obiettivi 2023, e in data 2 agosto 2024 riguardo alla validazione della *Relazione 2023 sulla Qualità della Prestazione*;

Dato atto che risulta quindi possibile procedere a completamento del ciclo della performance con la definizione e distribuzione della premialità ai dipendenti in accordo con i regolamenti dell'ente adottati dal Consiglio direttivo ed in particolare l'art. 15 dell'allegato VI al vigente e citato *Regolamento sull'organizzazione dell'Ente Parco* e ss.mm.ii.;

Vista la relazione istruttoria allegata al presente atto sotto la lettera "A" quale parte integrante dello stesso, nella quale si dà atto della presenza secondo i riscontri contabili forniti dall'Ufficio Affari amministrativi e contabili di minori utilizzi di risorse di parte e stabile e di parte variabile rispetto a quanto previsto nel CCDI per l'anno 2023;

Dato atto che l'accordo sottoscritto il 21 dicembre 2023 per la distribuzione delle risorse decentrate, stabili e variabili, per il personale non dirigente, per l'anno 2023 prevede "*che i risparmi a consuntivo delle singole voci saranno utilizzate per incrementare, in maniera proporzionale, le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale dello stesso periodo*";

Ritenuto quindi di rimodulare l'ammontare della premialità per il personale non titolare di incarichi di posizione organizzativa ad euro 17.784,40 di cui euro 1.805,45 relativi alla performance organizzativa ed euro 15.978,96 relativi alla performance individuale;

Richiamata la individuazione della ripartizione della premialità in funzione delle disposizioni contenute nel regolamento sopra richiamato nel quale è previsto per i dipendenti:

- la definizione della premialità organizzativa in funzione della performance ottenuta dall'Ufficio di appartenenza;
- la definizione della premialità individuale in funzione della performance individuale corretta secondo le disposizioni dell'art. 15 dell'allegato VI, applicabile come unica modalità per la corresponsione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;

Dato atto che la individuazione della premialità per ciascun dipendente è desumibile dalla relazione istruttoria allegata al presente documento quale parte integrante e sostanziale:

1. individuando l'appartenenza del dipendente ad una delle due categorie (responsabili con PO e altro personale);
2. facendo riferimento alle tabelle della categoria di appartenenza per ricavare sulla base delle valutazioni ottenute per la performance organizzativa e per la performance individuale, i due valori di premialità che, sommati, restituiscono il valore della premialità annuale. Per i titolari di incarichi di posizione organizzativa è prevista un'unica tabella;
3. validando il valore della premialità ottenuto al punto precedente mediante la (eventuale) correzione in funzione della minor presenza in servizio conseguente a cessazione, inizio dell'attività durante l'anno o aspettativa ed ottenendo così attraverso il prodotto tra il coefficiente riduttivo e la premialità di cui al punto precedente, la premialità da liquidare;

Dato atto che la direzione, in accordo con la relazione istruttoria e coerentemente con quanto al punto precedente, provvederà con comunicazione distinta dalla presente a trasmettere per la liquidazione della premialità un documento di riepilogo nominativo relativo a tutto il personale;

Richiamati i pareri favorevoli a norma di legge,

DETERMINA

1. di approvare i contenuti della relazione istruttoria allegata sotto la lettera "A" prendendo atto dei risultati contabili relativi all'utilizzo delle risorse decentrate di parte stabile e variabile per l'anno 2023;
2. di dare atto della presenza di minori utilizzi di risorse di parte e stabile e di parte variabile rispetto a quanto previsto nel CCDI per l'anno 2023 come evidenziato nella relazione istruttoria integrando con proporzioni invariate la premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale;

3. di dare atto che nella relazione istruttoria sono stati definiti i valori di premialità per il personale non dirigenziale in accordo con i risultati ottenuti applicando il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore nell'anno 2023 e avendo a riferimento l'allegato VI del *Regolamento sull'organizzazione dell'Ente Parco*;
4. di dare altresì atto che ai fini della liquidazione della premialità al personale la direzione provvederà, in accordo con la relazione istruttoria, a trasmettere una comunicazione nella quale viene individuata nominalmente la premialità da liquidare eventualmente corretta con le assenze del personale segnalate dall'Ufficio Affari amministrativi e contabili;
5. di mantenere a sé la responsabilità del procedimento;
6. di dare atto che il presente provvedimento è esecutivo dalla data della firma digitale del sottoscritto;
7. di ricordare che contro il presente provvedimento è ammesso il ricorso ai sensi di legge;

Il Direttore
Ing. Riccardo Gaddi

Allegato "A" relazione istruttoria

Trattamento accessorio del personale

Anno 2023

Istruttoria relativa alla destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili e per l'assegnazione della premialità conseguente alla performance organizzativa ed individuale

Direzione dell'Ente

Sommario

1.0 Costituzione del Fondo	3
2.0 Destinazione del Fondo.....	3
3.0 Utilizzo del fondo durante anno 2023	3
4.0 Aggiornamento disponibilità premialità per performance.....	4
5.0 Assegnazione premialità legata alla performance.....	4
5.1. Documenti di riferimento per la valutazione della performance	4
5.2 Modalità di individuazione della premialità.....	5
5.2.1 Responsabili degli Uffici titolari di Posizione Organizzativa.	5
5.2.2 Responsabili degli Uffici non titolari di Posizione Organizzativa.	5
5.2.3 Personale non responsabile di uffici.....	6
5.3 Premialità complessiva	7

1.0 Costituzione del Fondo

Il Fondo Risorse Decentrate anno 2023 è stato quantificato con determinazione del Responsabile U.O. Affari amministrativi e contabili n. 16 del 31 agosto 2023 per l'ammontare complessivo di euro 102.325,42 al quale si sono aggiunti euro 6.426,04 relativi agli incentivi per funzioni tecniche che saranno liquidate con provvedimento separato. La costituzione del fondo è stata certificata dal Collegio dei revisori, corredata dalla Relazione tecnico-finanziaria prevista dalla normativa in materia, al fine del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di Bilancio, come previsto dall'art. 40 bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.20 del 05 maggio 2017. La consistenza del fondo è riportata in **Allegato 1**.

2.0 Destinazione del Fondo

In data 20 ottobre 2023 è stata sottoscritta la pre-intesa relativa all'Accordo di ripartizione delle risorse del fondo risorse decentrate anno 2023, trasmesso al Collegio unico dei revisori dei conti che ha rilasciato parere favorevole con Verbale n. 8 b) assunto a protocollo con il numero 5375 del 7 dicembre 2023.

L'accordo di ripartizione è stato sottoposto alla valutazione del Consiglio direttivo che, con deliberazione n. 33 del 7 dicembre 2023, lo ha approvato autorizzando il direttore alla sottoscrizione. La destinazione approvata risulta come riportata in **Allegato 2**.

3.0 Utilizzo del fondo durante anno 2023

Anche ai fini di dare conclusione al ciclo della performance anno 2023, nel mese di dicembre 2024 è stato reso disponibile alla direzione il consuntivo relativo a quanto speso nel corso dell'anno 2023 per le varie destinazioni previste nell'accordo economico firmato in data 21 dicembre 2023.

In particolare l'Ufficio Affari amministrativi e contabili ha quantificato a consuntivo sulla base dei conteggi elaborati la destinazione a trattamenti di natura stabile dei seguenti valori:

- | | |
|---|----------------|
| • Utilizzo fondo per progressioni economiche storiche | euro 60.692,42 |
| • Utilizzo indennità di comparto | euro 10.792,34 |
| • Decurtazione risorse stabili per rispetto limiti (dal 2024) | euro 4.656,36 |
| • Decurtazione stabile risorse straordinario ad incremento | euro 900,00 |

risultando così una disponibilità per euro 4.451,31, superiore a quanto previsto in destinazione.

Il CCDI pattuiva risorse stabili per euro 96.512,97 date dalle risorse stabili vere e proprie e da euro 900,00 provenienti dalla decurtazione stabile del fondo per lo straordinario. Il "Fondo per lo straordinario" a consuntivo è risultato essere stato utilizzato per € 4.516,00 a fronte di risorse di € 3.811,68 (date dall'importo originariamente previsto di € 4.77,68 con la diminuzione stabile di € 900,00). Ci sono quindi € 704,32 di maggior utilizzi che saranno recuperati decurtandoli dai risparmi di risorse stabili a consuntivo.

L'Ufficio ha indicato le seguenti spese già corrisposte nel corso dell'anno o già definite:

- | | |
|---|----------------|
| • Utilizzo indennità di turno | euro 10.331,44 |
| • Utilizzo compensi per specifiche responsabilità | euro 4.997,07 |
| • Utilizzo Indennità di servizio esterno | euro 1.742,97 |
| • Maneggio valori (ancora da erogare) | euro 256,50 |

Deve ancora essere erogata l'indennità di maneggio valori (condizione di lavoro di cui all'articolo 7 del CCDI del 22 dicembre 2020) spettante all'economista, nella misura di euro 1,50 (per importi annui gestiti compresi tra euro 1.000,00 e euro 10.000,00) per i giorni di effettiva esposizione al rischio che nel 2023 sono conteggiati in n. 171, determinata complessivamente in euro 256,50¹. Devono altresì essere erogati gli

¹ Dati elaborati dall'Ufficio Affari amministrativi e contabili

incentivi per funzioni tecniche per € 6.426,04 che vengono accantonati in attesa della conclusione della contrattazione decentrata sulla materia. L'originaria destinazione delle risorse alla produttività era pari a € 663,94 per la performance organizzativa e € 5.705,41 per la performance individuale. **(Allegato 3)**

4.0 Aggiornamento disponibilità premialità per performance

Il totale dei risparmi di parte stabile e di parte variabile risulta conseguentemente pari a € **4.9889,01**.

L'accordo sottoscritto per la distribuzione delle risorse del fondo prevede *“che i risparmi a consuntivo delle singole voci saranno utilizzate per incrementare, in maniera proporzionale, le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale dello stesso periodo”*. Il valore complessivo della premialità per la performance è quindi stato aggiornato mantenendo la ripartizione prevista nell'accordo per la destinazione del fondo (10% per la performance organizzativa e 90% per la performance individuale) risultando pari a euro 11.358,36 di cui euro **1.162,84** (con un incremento di euro 498,90) relative alla performance organizzativa ed euro **10.195,52** relative alla performance individuale (con un incremento di euro 4.490,11).

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione è di euro 37.723,95 e le risorse da destinare alla retribuzione di risultato per l'anno 2023 sono pari a euro 14.936,11. Il numero degli incarichi di posizione organizzativa (ora incarichi di elevata qualificazione – EQ) è stato incrementato di una unità a decorrere dal 1 ottobre 2024 con l'attribuzione dell'incarico relativo alla “Vigilanza e gestione delle fauna” che fino al 30 settembre 2023 era titolare di indennità di responsabilità di tipo “A” (determinazione del Direttore-Attività di Parco n. 110 del 9 ottobre 2023). Gli incarichi per il 2023 sono quindi 4 per tutto l'anno e 1 per tre mesi. In base all'assetto organizzativi vigente per l'anno 2023, dopo la trasformazione dell'U.O.S. Vigilanza e gestione della fauna in area di posizione organizzativa U.O.C. non sono presenti, dal 1 ottobre 2023, incarichi di U.O.S..

La retribuzione di risultato della direzione dell'ente è stata determinata in euro 11.534,62 già erogata a seguito di decreto del Presidente n. 12 dell'8 agosto 2025.

5.0 Assegnazione premialità legata alla performance.

5.1. Documenti di riferimento per la valutazione della performance

Il Ciclo della Performance è regolato per l'ente parco dal Regolamento sull'organizzazione dell'ente parco, con particolare riferimento all'Allegato VI *“Efficienza, Trasparenza ed Ottimizzazione della Produttività del Lavoro”*. Il riferimento di regolamento vigente per la presente valutazione è quello approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 15 del 5 luglio 2022, successiva alle modifiche del regolamento e quindi con lo stesso coerenti.

Con deliberazione del Consiglio direttivo n. 33 del 4 luglio 2024 è stata adottata la Relazione 2023 sulla Qualità della Prestazione, seguita dalla determinazione del Direttore n. 63 del 18 ottobre 2024 di valutazione dei Responsabili degli Uffici.

Alla adozione della Relazione 2023 della Qualità della Prestazione da parte del Consiglio direttivo, hanno fatto seguito le valutazioni dei responsabili degli Uffici. In particolare si riscontra:

- Protocollo n. 5166 del 5 dicembre 2024 della U.O. “Valorizzazione territoriale”;
- Protocollo n. 5194 del 6 dicembre 2024 della U.O. “Interventi nel Parco” rettificata con protocollo n.3629 del 22 agosto 2025;
- Protocollo n. 5253 dell'11 dicembre 2024 della U.O. “Vigilanza e gestione della fauna”;
- Protocolli dal n. 5153 al n. 5155 del 5 dicembre 2024 dell'U.O. “Affari amministrativi e contabili”;
- Protocollo n. 3647 del 25 agosto 2025 della U.O. “Pianificazione territoriale” e “Ufficio di Staff”;

La valutazione del personale assegnato all'U.O. “Pianificazione territoriale” è stata formulata dal Direttore nel corso del 2025 sui dati forniti dal responsabile della stessa U.O. che era stato collocato in pensione dal 31 marzo 2024. Allo stesso modo la direzione ha effettuato la misurazione e valutazione dell'unità assegnata

all'Ufficio di staff", una unità dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo di "Specialista nei rapporti con i media", assunta a seguito di procedura concorsuale pubblica, dal 1 aprile 2023, con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%.

L'Organismo Indipendente di Valutazione si è espresso positivamente sulla Relazione 2023 sulla Qualità della Prestazione il 26 febbraio 2024.

Dalla documentazione sino a qui elencata è stato possibile desumere tutti i dati necessari per definire sia la performance organizzativa che individuale del personale così da poter passare, sulla base delle indicazioni contenute nell'Allegato VI già citato del Regolamento "Efficienza, Trasparenza ed Ottimizzazione della Produttività del Lavoro", alla individuazione della Premialità collegata alla performance.

Nel paragrafo a seguire sarà definita la premialità spettante al personale appartenente a tre diverse categorie:

- Personale titolari di Posizione Organizzativa (dal 1 al 31 dicembre per 4 unità e dal 1 ottobre al 31 dicembre per una unità)
- Personale titolari di responsabilità di Ufficio senza Posizione Organizzativa (dal 1 gennaio al 30 settembre 2023, una unità)
- Personale senza Posizione Organizzativa e non titolare di responsabilità di ufficio.

5.2 Modalità di individuazione della premialità.

5.2.1 Responsabili degli Uffici titolari di Posizione Organizzativa.

Tenendo a riferimento le previsioni dell'allegato VI "Efficienza, Trasparenza ed Ottimizzazione della Produttività del Lavoro, del "Regolamento sull'organizzazione dell'ente parco", il personale titolare di incarico di responsabilità di Ufficio e di Posizione Organizzativa dovrebbe essere suddiviso, avendo a riferimento la valutazione finale ottenuta, in livelli di premialità come indicato all'art. 15. Al personale contenuto nel primo livello è assegnata una premialità con una maggiorazione del 30% rispetto al valore base del personale nel terzo livello, mentre al personale contenuto nel 2 livello è assegnata una premialità incrementata del 20% rispetto a quella del personale nel terzo livello. Il personale del terzo livello non ha incrementi né deduzioni mentre il personale del quarto livello non ha diritto a premialità. Le valutazioni ottenute dalle 5 unità di personale titolari di incarichi di posizione organizzativa (ora incarichi di elevata qualificazione) sono uguali. Non risulta quindi possibile assegnare premialità differenziate, se non rispetto ai mesi di durata dell'incarico se inferiore all'anno.

La distribuzione delle risorse per la corresponsione della retribuzione di risultato per l'anno 2023 è riportata nella tabella sottostante:

12	3.514,38
12	3.514,38
12	3.514,38
12	3.514,38
3	878,59
	14.936,11

5.2.2 Responsabili degli Uffici non titolari di Posizione Organizzativa.

Per questa categoria di personale la valutazione è effettuata tenendo conto della valutazione conseguita per la performance organizzativa e della valutazione conseguita per la performance individuale come misurata secondo il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 15 del 5 luglio 2022.

Il fondo per la retribuzione di risultato di questo gruppo di dipendenti (una sola unità per 9 mesi) è lo stesso di quello per la parte rimanente del personale e sarà riportato nella tabella del restante personale sia per la performance organizzativa che per quella individuale.

5.2.3 Personale non responsabile di uffici.

Per questa categoria di personale la valutazione è effettuata tenendo conto della performance organizzativa e della performance individuale come misurata secondo il Sistema di Monitoraggio e Misurazione della Performance approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 15 del 5 luglio 2022.

Come detto il fondo per la retribuzione di risultato è a comune con il personale responsabile di uffici e non titolare di incarico di Posizione Organizzativa, che, come abbiamo visto, risulta incrementato dei risparmi così da risultare pari a totali euro 11.358,36 suddivisi in base alla destinazione del fondo per euro 1.162,84 (pari al 10%) alla performance organizzativa e per euro 10.195,52 (pari al 90%) alla performance individuale.

La premialità deve essere distribuita tra 17 unità di personale e conseguentemente la premialità di base per unità di personale, a tempo pieno con 12 mesi di prestazione, risulta pari a:

- euro 68,40 per la performance organizzativa
- euro 599,74 per la performance individuale

5.2.3.1 Premialità legata alla Performance Organizzativa

Mentre per la performance individuale si applica l'art. 15 dell'allegato VI così come già fatto per le posizioni Organizzative ed i responsabili di Ufficio non titolari di Posizione Organizzativa, per quanto riguarda la performance organizzativa a ciascuna unità di personale viene erogata una premialità ottenuta dal valore massimo possibile (euro 68,40) moltiplicato per il valore della prestazione organizzativa. I valori di performance, come detto, sono derivati dalle relazioni della performance dell'ente o dei vari uffici già predisposti ed approvati da tempo.

Personale del comparto escluso Posizioni organizzative		
<i>Totale fondo Performance Organizzativa</i>		1.162,84 €
<i>Unità di personale</i>		17
<i>Valore massimo performance organizzativa per</i>		68,40 €
	94,47%	64,62 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	- €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	92,03%	62,95 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	96,31%	65,88 €
	89,88%	61,48 €
	Distribuito	1.111,35 €
	Economia	51,49 €

In esito alla distribuzione si ottiene una economia di euro 51,49.

5.2.3.2 Premialità legata alla Performance Individuale

Per la performance individuale si applicano, come detto, le previsioni dell'art. 15 dell'allegato VI "Efficienza, Trasparenza ed Ottimizzazione della Produttività del Lavoro, del "Regolamento sull'organizzazione dell'ente parco" adottato con delibera del Consiglio direttivo n. 25 del 5 luglio 2017. Si determina una economia provvisoria di euro 162,09.

Altro personale		
10.195,52 €		
totale quota parte produttività		10.795,26 €
numero dipendenti		
Valore pro capite produttività		
Risultato	maggiorazione	produttività
96,70	1,30	753,93 €
94,01	1,20	563,81 €
100,00	1,30	779,66 €
90,00	1,00	539,76 €
90,00	1,00	539,76 €
100,00	1,30	
86,11	1,00	516,43 €
94,44	1,20	566,39 €
94,44	1,20	566,39 €
83,33	1,00	499,76 €
86,67	1,00	519,79 €
88,89	1,00	533,11 €
100,00	1,30	779,66 €
100,00	1,30	599,74 €
77,78	1,00	466,48 €
100,00	1,30	779,66 €
96,67	1,20	579,77 €
91,67	1,20	449,34 €
	20,80	10.033,43 €
	economia	162,09 €

5.3 Premialità complessiva

Per definire la Premialità di ciascun dipendente occorre

1. individuare l'appartenenza ad una delle tre categorie (responsabili con PO, Responsabili senza Po, altro personale)
2. facendo riferimento alle tabelle della categoria di appartenenza ricavare sulla base delle valutazioni ottenute per la performance organizzativa e per la performance individuale, i due valori di Premialità che sommati danno la Premialità annuale. Per i titolari di Posizione organizzativa è prevista un'unica tabella;
3. Il valore della Premialità ottenuto al punto precedente viene corretto in funzione della minor presenza in servizio rispetto all'intero anno conseguente a cessazione, inizio dell'attività durante l'anno o aspettativa

o malattia soggetta a decurtazione. Il coefficiente riduttivo moltiplicato per la Premialità di cui al punto precedente restituisce la Premialità da liquidare.

Ciascun dipendente sulla base delle valutazioni ottenute può quindi desumere i valori di Premialità che ne conseguono tenendo conto che a valutazioni uguali corrispondono sempre Premialità uguali a meno della applicazione del coefficiente riduttivo se presente.

La direzione trasmette all'Ufficio personale la tabella complessiva con il riepilogo della Premialità da liquidare tenuto conto dei fattori correttivi determinati sulla base delle assenze comunicate alla direzione. Si determina una economia finale di € 479,82 che dovrà essere registrata contabilmente come una insussistenza del passivo.

Premialità Totale
607,36 €
383,10 €
833,70 €
605,64 €
605,64 €
- €
582,31 €
723,06 €
755,21 €
562,81 €
585,67 €
598,99 €
845,54 €
656,30 €
306,11 €
845,54 €
768,58 €
612,98 €
10.878,54 €

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016		FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 79, CCNL 16 NOVEMBRE 2022		
		RISORSE 2023		
			Soggette limite 2016	Non soggette limite 2016
		Articolo 79, comma 1, lettera a)		
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2003 ARTICOLO 31, COMMA 2, CCNL 22/01/2004		UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ARTICOLO 67, COMMA 1, CCNL 21.05.2018	€ 77.383,05	€ 0,00
art. 15, comma 1, lettera a) CCNL 01.04.1999 (trattamento accessorio base)	€ 14.746,46	art. 67, comma 2, lettera a) CCNL 21.05.2018 (€ 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 n. 20 unità)	€ 0,00	€ 1.664,00
art. 15, comma 1, lettera g) CCNL 01.04.1999 (risorse già destinate al Livello Economico Differenziato LED)	€ 1.823,08	art. 67, comma 2, lettera b) CCNL 21.05.2018 (differenziali progressioni economiche)	€ 0,00	€ 2.012,60
art. 15, comma 1, lettera h) CCNL 01.04.1999 (risorse già destinate indennità direzione e staff)	€ 3.125,53	art. 67, comma 2, lettera c) CCNL 21.05.2018 (RIA ed <i>ad personam</i> personale cessato)	€ 4.841,69	€ 0,00
art. 15, comma 1, lettera i) CCNL 01.04.1999 (importo 0,52% del monte salari anno 1997)	€ 1.831,37	art. 67, comma 2, lettera d) CCNL 21.05.2018 (risorse riassorbite 165/2001)	€ 0,00	€ 0,00
art. 15, comma 5, lettera a) CCNL 01.04.1999 (incremento dotazioni organiche)	€ 101.339,83	art. 67, comma 2, lettera e) CCNL 21.05.2018 (oneri personale trasferito)	€ 0,00	€ 0,00
art. 4, comma 1, CCNL 05.10.2001 (importo 1,1% del monte salari anno 1999)	€ 4.439,25	art. 67, comma 2, lettera f) CCNL 21.05.2018 (minori oneri riduzioni dirigenti)	€ 0,00	€ 0,00
art. 32, comma 1, CCNL 22.01.2004 (0,62% sul monte salari 2001)	€ 3.203,38	art. 67, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018 (riduzioni stabili risorse straordinario)	€ 0,00	€ 0,00
art. 32, comma 7, CCNL 22.01.2004 (0,20% elevate professionalità)	€ 1.033,35	art. 67, comma 2, lettera h) CCNL 21.05.2018 (incremento dotazione organica)	€ 0,00	€ 0,00
art. 4, comma 5, CCNL 09.05.2006 (importo 0,5% monte salari 2003	€ 3.120,95	TOTALI	€ 82.224,74	€ 3.676,60
art. 8, comma 7, CCNL 11.04.2008 (importo 0,6 monte salari 2005	€ 3.874,79	Articolo 79, comma 1, lettera b) (€ 84,50 personale in servizio 31.12.2018 n. 20 unità)	€ 0,00	€ 1.690,00
art. 4, comma 2, CCNL 05.10.2001 (RIA ed assegni ad personam personale cessato 2015)	€ 3.101,28	Articolo 79, comma 1, lettera c) (incremento stabile consistenza del personale)	€ 0,00	€ 0,00
art. 15, comma 1, lettera d) CCNL 01.04.1999 (sponsorizzazioni)	€ 135,03	Articolo 79, comma 1, lettera d) (differenziali posizioni economiche)	€ 0,00	€ 2.591,94
art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01.04.1999 (specifiche disposizioni di legge)	€ 0,00	Articolo 79, comma 1bis (differenziali posizioni economiche D1 -D3 per 2 unità e 9/12)	€ 0,00	€ 5.429,69
art. 15, comma 1, lettera m) CCNL 01.04.1999 (risparmi straordinario)	€ 2.161,30	TOTALI	€ 0,00	€ 9.711,63
art. 15, comma 2 (importo 1,2% sul monte salari anno 1997)	€ 4.452,42		€ 82.224,74	€ 13.388,23
art. 15, comma 5, lettera b) (nuovi servizi mantenimento del servizio turnazione Guardiaparco	€ 1.642,47	TOTALE RISORSE STABILI	€ 95.612,97	
art. 32, comma 6 (importo del 0,5% sul monte salari anno 2001)	€ 2.583,37	Articolo 79, comma 2, lettera a)	€ 0,00	€ 0,00
	€ 152.613,86	art. 67, comma 3, lettera a) CCNL 21.05.2018 (sponsorizzazioni e attività c/c terzi)	€ 0,00	€ 0,00
Decurtazioni		art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018 (progetti di riorganizzazione)	€ 0,00	€ 0,00
art. 9, comma 2 bis D.L. 78/2010 (riduzione proporzionale parte stabile)	€ 3.217,57	art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018 (incentivo funzioni tecniche)	€ 0,00	€ 0,00
art. 9, comma 2 bis D.L. 78/2010 (riduzione proporzionale parte variabile)	€ 342,49	art. 67, comma 3, lettera d) CCNL 21.05.2018 (RIA una tantum)	€ 0,00	€ 0,00
		art. 67, comma 3, lettera e) CCNL 21.05.2018 (risparmi accertati straordinario)	€ 0,00	€ 0,00
Riduzione per accordi sindacali finalizzata al rispetto del patto di stabilità regionale	€ 10.626,68	art. 67, comma 3, lettera f) CCNL 21.05.2018 (risorse sanzioni codice strada)	€ 0,00	€ 0,00
		art. 67, comma 3, lettera g) CCNL 21.05.2018 (accessorio case da gioco)	€ 0,00	€ 0,00
		art. 67, comma 3, lettera h) CCNL 21.05.2018 (risorse comma 4, 1,2% monte salari 1997)	€ 0,00	€ 0,00
		art. 67, comma 3, lettera i) CCNL 21.05.2018 (risorse comma 5, lettera b) - ex 15 comma 5, lettera b - turnazione Guardiaparco)	€ 0,00	€ 0,00
		art. 67, comma 3, lettera j) CCNL 21.05.2018 (risorse commi 8 e 9 art. 67)	€ 0,00	€ 0,00
		art. 67, comma 3, lettera k) CCNL 21.05.2018 (trasferimento personale)	€ 0,00	€ 0,00
		Articolo 79, comma 2, lettera b) (1,2% monte salari dell'anno 1997)	€ 0,00	€ 0,00
		Articolo 79, comma 2, lettera c) (adeguamento disponibilità scelte organizzative)	€ 0,00	€ 0,00
		Articolo 79, comma 2, lettera d) (somme residue dell'anno precedente disciplina straordinario)	€ 0,00	€ 1.482,37
		Articolo 79, comma 3, (incremento 0,22% monte salari 2018, in maniera proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021)	€ 0,00	€ 925,04
		Articolo 79, comma 5, (quote realtive agli incrementi annuali 2021 e 2022 computate come risorse variabili una tantun)	€ 0,00	€ 4.305,04
		TOTALI	€ 0,00	€ 6.712,45
		TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 6.712,45	
LIMITE 2016 FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 CERTIFICATO COLLEGIO REVISORI	€ 138.427,12	TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTI A LIMITE E NON SOGGETTE	€ 82.224,74	€ 20.100,68
RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 46.000,00	TOTALI RISORSE DECENTRATE	€ 102.325,42	
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 CERTIFICATO COLLEGIO REVISORI SENZA POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 92.427,12	art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018 (incentivo funzioni tecniche)		€ 0,00
FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 SOGGETTE A LIMITAZIONI	€ 82.224,74	TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA	€ 102.325,42	

Risorse per il trattamento accessorio 2023	
STABILI – art. 80, comma 1 del CCNL 16 novembre 2023	
fondo progressioni economiche	64.960,63
indennità di comparto (<i>quota fondo</i>)	10.975,44
	€
	75.936,07
VARIABILI – art. 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022	
premi correlati alla performance organizzativa	663,94
premi correlati alla performance individuale	5.705,41
indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70- <i>bis</i>	300
indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	11.370,00
compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'articolo 70- <i>quinquies</i>	5.000,00
indennità di funzione ex art. 56- <i>sexies</i> e di servizio esterno ex art. 56- <i>quater</i>	1.900,00
incentivi per funzioni tecniche	6.426,04
progressioni economiche con decorrenza anno riferimento	2.350,00
	33.715,39
	€
Totale risorse decentrate	109.651,46

Risorse per il trattamento accessorio 2023				
STABILI – art. 80, comma 1 del CCNL 16 novembre 2023		UTILIZZI	RISPARMI	DA EROGARE
fondo progressioni economiche	64.960,63	60.692,42	3.563,89	
indennità di comparto (<i>quota fondo</i>)	10.975,44	10.792,34	183,10	
	€			
	75.936,07			
VARIABILI – art. 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022				
premi correlati alla performance organizzativa	663,94			1.162,84
premi correlati alla performance individuale	5.705,41			10.195,52
indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70-bis	300		43,50	256,50
indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché con	11.370,00	10.331,44	1.038,56	0,00
compensi per specifiche responsabilità, secondo la disc	5.000,00	4.997,07	2,93	0,00
indennità di funzione ex art. 56-sexies e di servizio este	1.900,00	1.742,97	157,03	0,00
incentivi per funzioni tecniche	6.426,04	0,00	6.426,04	0,00
progressioni economiche con decorrenza anno riferimen	2.350,00	2.350,00	0,00	0,00
	33.715,39			
	€			
Totale risorse decentrate	109.651,46	90.906,24	4.989,01	11.614,86