

**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. 004 del 5 marzo 2024 è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2024, per un ammontare complessivo di euro 98.950,29 (allegato 1 della Relazione Istruttoria allegata alla presente determinazione sotto la lettera "A");
- con deliberazione del Consiglio direttivo n. 39 del 23 dicembre 2024 è stata approvata la pre-intesa siglata in data 2 dicembre 2024, relativa alla destinazione del Fondo salario accessorio 2024, 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 2024*, sottoscrizione avvenuta in data 30 dicembre 2024 (allegato 2 della Relazione Istruttoria allegata alla presente determinazione sotto la lettera "A");
- con determinazione dirigenziale del Direttore – Attività di Parco n. 092 del 15 dicembre 2025, si procedeva alla "Valutazione 2024 della performance individuale dei Responsabili delle UU.OO.;"

Dato altresì atto che con deliberazione del Consiglio direttivo n. 44 del 25 novembre 2025 è stata adottata la Relazione 2024 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 2024 con deliberazione del Consiglio direttivo n. 10 del 22 aprile 2024 con il quale si è anche approvato il Piano della prestazione organizzativa per l'anno 2024 (PQPO) poi confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 -2026 approvato con Deliberazione del Consiglio direttivo n. 22 del 23 luglio 2024;

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 2024 sulla qualità della prestazione degli Uffici* e la valutazione del personale per gli aspetti comportamentali:

- Protocollo n. 5541 del 18 dicembre 2025 del Direttore per la misurazione e valutazione dell'U.O.S. Supporto agli organini di governo;
- Protocollo 5591 del 19 dicembre 2025 della U.O. "Interventi nel Parco";
- Protocollo n. 5596 del 22 dicembre 2025 della U.O. "Valorizzazione territoriale";
- Protocollo n. 5658 del 23 dicembre 2024 della U.O. "Vigilanza e gestione della fauna";
- Protocollo n. 5677 del 23 dicembre 2025 della U.O. "Pianificazione territoriale";
- Protocolli dal n. 5692 del 24 dicembre 2025 dell'U.O. "Affari amministrativi e contabili";

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 è ancora in corso di nomina e non appena nominato la *Relazione 2024 sulla Qualità della Prestazione* sarà sottoposta allo stesso e, sulla base delle eventuali osservazioni formulate,

saranno apportati gli adeguamenti che si renderanno necessari per conformarsi a quanto annotato, in analogia a quanto approvato dalla Regione Toscana con deliberazione della Giunta regionale n. 231 del 3 marzo 2025;

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 2024;

Dato atto che l'accordo sottoscritto il 30 dicembre 2024 per la distribuzione delle risorse decentrate, stabili e variabili, per il personale non dirigente, per l'anno 2024 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 con i risparmi predetti di € 7.786,68 l'ammontare della premialità per il personale non titolare di incarichi di posizione organizzativa ad euro 9.571,56 di cui euro 977,55 relativi alla performance organizzativa ed euro 8.594,01 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 EQ 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 2024;
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 2024 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 2024 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 2024

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 2024..... | 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..... | 5 |
| 5.3 Premialità complessiva | 7 |

1.0 Costituzione del Fondo

Il Fondo Risorse Decentrate anno 2024 è stato quantificato con determinazione del Responsabile U.O. Affari amministrativi e contabili n. 004 del 5 marzo 2024 per l'ammontare complessivo di euro 98.950,29 al quale si sono aggiunti euro 501,52 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 2 dicembre 2024 è stata sottoscritta la pre-intesa relativa all'Accordo di ripartizione delle risorse del fondo risorse decentrate anno 2024, trasmesso al Collegio unico dei revisori dei conti che ha rilasciato parere favorevole con Verbale n. 8 b) assunto a protocollo con il numero 5306 del 13 dicembre 2024.

L'accordo di ripartizione è stato sottoposto alla valutazione del Consiglio direttivo che, con deliberazione n. 39 del 23 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 2024

Anche ai fini di dare conclusione al ciclo della performance anno 2024, nel mese di dicembre 2025 è stato reso disponibile alla direzione il consuntivo relativo a quanto speso nel corso dell'anno 2024 per le varie destinazioni previste nell'accordo economico firmato in data 30 dicembre 2024.

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 59.359,83 |
| • Utilizzo indennità di comparto | euro 10.674,93 |
| • 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 5.180,65., superiore a quanto previsto in destinazione.

Il CCDI pattuiva risorse stabili per euro 93.666,51 (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 € 3.767,96 a fronte di risorse di € 3.811,68 (date dall'importo originariamente previsto di € 4.711,68 con la diminuzione stabile di € 900,00).

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

| | |
|---|---------------|
| • Utilizzo indennità di turno | euro 7.124,42 |
| • Utilizzo compensi per specifiche responsabilità | euro 4.374,72 |
| • Utilizzo Indennità di servizio esterno | euro 1.280,83 |
| • Maneggio valori (ancora da erogare) | euro 264,00 |

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 2024 sono conteggiati in n. 176, determinata complessivamente in euro 264,00¹. Devono altresì essere erogati gli incentivi per funzioni tecniche per € 501,52 che saranno oggetto di separata liquidazione poiché si è conclusa

¹ Dati elaborati dall'Ufficio Affari amministrativi e contabili

la contrattazione decentrata sulla materia. L'originaria destinazione delle risorse alla produttività era pari a € 198,88 per la performance organizzativa e € 1.586,00 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 € 7.786,68.

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 9.571,56 di cui euro **977,55** (con un incremento di euro 778,67) relative alla performance organizzativa ed euro **8.594,01** relative alla performance individuale (con un incremento di euro 7.008,01).

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione è di euro 45.201,90 e le risorse da destinare alla retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono pari a euro 56.908,21 meno l'importo predetto con un risultato di euro **11.706,31**. Il numero degli incarichi di posizione organizzativa (ora incarichi di elevata qualificazione – EQ) è stato incrementato di una unità a decorrere dal 1 ottobre 2023 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 2024 sono quindi 5 per tutto l'anno (con un avvicendamento nella responsabilità dell'U.O. “Pianificazione territoriale” al 31 marzo 2024, senza soluzione di continuità). In base all'assetto organizzativi vigente per l'anno 2024, 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 11.726,44 già rimborsata all'Ente Parco regionale Migliarino S.Rossore Massaciuccoli per essere corrisposta al Direttore in utilizzo temporaneo e parziale a seguito di accordo tra amministrazioni.

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. 44 del 25 novembre 2025 è stata adottata la Relazione 2024 sulla Qualità della Prestazione, seguita dalla determinazione del Direttore n. 092 del 15 dicembre 2025 di valutazione dei Responsabili degli Uffici.

Alla adozione della Relazione 2024 della Qualità della Prestazione da parte del Consiglio direttivo, hanno fatto seguito le valutazioni dei responsabili degli Uffici. In particolare si riscontra:

- Protocollo n. 5541 del 18 dicembre 2025 del Direttore per la misurazione e valutazione dell'U.O.S. Supporto agli organini di governo;
- Protocollo 5591 del 19 dicembre 2025 della U.O. “Interventi nel Parco”;
- Protocollo n. 5596 del 22 dicembre 2025 della U.O. “Valorizzazione territoriale”;
- Protocollo n. 5658 del 23 dicembre 2024 della U.O. “Vigilanza e gestione della fauna”;
- Protocollo n. 5677 del 23 dicembre 2025 della U.O. “Pianificazione territoriale”;
- Protocolli dal n. 5692 del 24 dicembre 2025 dell'U.O. “Affari amministrativi e contabili”;

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 titolare di Posizione Organizzativa (n. 6 unità di personale a fronte di n. 5 incarichi di EQ)
- Personale titolare di responsabilità di Ufficio senza Posizione Organizzativa (zero unità per l'anno 2024)
- 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 | 2.341,26 |
| 12 | 2.341,26 |
| 12 | 2.341,26 |
| 12 | 2.341,26 |
| 9 | 1.755,95 |
| 3 | 585,32 |
| | 11.706,31 |

5.2.2 Responsabili degli Uffici non titolari di Posizione Organizzativa.

Per l'anno 2024 non sono stati conferiti incarichi di questo tipo.

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 9.571,56 suddivisi in base alla destinazione del fondo per euro 977,55 (pari al 10%) alla performance organizzativa e per euro 8.594,01 (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 57,50 per la performance organizzativa
- euro 505,53 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 57,50) 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> | | 977,55 € |
| <i>Unità di personale</i> | | 17 |
| <i>Valore massimo performance organizzativa per</i> | | 57,50 € |
| | | |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | 100,00% | 57,50 € |
| | Distribuito | 977,55 € |
| | Economia | - € |

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 213,85.

| Altro personale | | |
|--|----------------------|---------------------|
| 8.594,01 € | | |
| | | |
| <i>totale quota parte produttività</i> | | 8.594,01 € |
| <i>numero dipendenti</i> | | |
| <i>Valore pro capite produttività</i> | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| <i>Risultato</i> | <i>maggiorazione</i> | <i>produttività</i> |
| 100,00 | 1,30 | 505,53 € |
| 100,00 | 1,30 | 657,19 € |
| 86,70 | 1,00 | 438,29 € |
| 90,28 | 1,00 | 456,37 € |
| 96,67 | 1,30 | 537,32 € |
| 100,00 | 1,30 | 505,53 € |
| 96,67 | 1,30 | 488,70 € |
| 97,22 | 1,30 | 491,48 € |
| 75,00 | 1,00 | 379,15 € |
| 80,00 | 1,00 | 404,42 € |
| 86,11 | 1,00 | 435,31 € |
| 100,00 | 1,30 | 657,19 € |
| 100,00 | 1,30 | 505,53 € |
| 80,55 | 1,00 | 407,20 € |
| 96,70 | 1,30 | 635,50 € |
| 93,30 | 1,20 | 471,66 € |
| 94,44 | 1,20 | 403,79 € |
| | 20,10 | 8.380,16 € |
| | economia | 213,85 € |

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 € 863,64 che dovrà essere registrata contabilmente come una insussistenza del passivo.

| Premialità Totale |
|-------------------|
| 338,50 € |
| 704,69 € |
| 482,41 € |
| 512,33 € |
| 299,79 € |
| 563,03 € |
| 161,89 € |
| 642,31 € |
| 434,47 € |
| 461,92 € |
| 490,35 € |
| 714,69 € |
| 563,03 € |
| 464,70 € |
| 693,00 € |
| 635,00 € |
| 545,80 € |
| 8.707,92 € |

| FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 79, CCNL 16 NOVEMBRE 2022 | | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| | RISORSE 2023 | | RISORSE 2024 | |
| | Soggette limite 2016 | Non soggette limite 2016 | Soggette limite 2016 | Non soggette limite 2016 |
| Articolo 79, comma 1, lettera a) | | | | |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ARTICOLO 67, COMMA 1, CCNL 21.05.2018 | € 77.383,05 | € 0,00 | € 77.383,05 | € 0,00 |
| 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 | € 0,00 | € 1.664,00 |
| art. 67, comma 2, lettera b) CCNL 21.05.2018 (differenziali progressioni economiche) | € 0,00 | € 2.012,60 | € 0,00 | € 2.012,60 |
| art. 67, comma 2, lettera c) CCNL 21.05.2018 (RIA ed <i>ad personam</i> personale cessato) | € 4.841,69 | € 0,00 | € 4.841,69 | € 0,00 |
| art. 67, comma 2, lettera d) CCNL 21.05.2018 (risorse riassorbite 165/2001) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 2, lettera e) CCNL 21.05.2018 (oneri personale trasferito) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 2, lettera f) CCNL 21.05.2018 (minori oneri riduzioni dirigenti) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018 (riduzioni stabili risorse straordinario) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 2, lettera h) CCNL 21.05.2018 (incremento dotazione organica) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| TOTALI | € 82.224,74 | € 3.676,60 | € 82.224,74 | € 3.676,60 |
| Articolo 79, comma 1, lettera b) (€ 84,50 personale in servizio 31.12.2018 n. 20 unità) | € 0,00 | € 1.690,00 | € 0,00 | € 1.690,00 |
| Articolo 79, comma 1, lettera c) (incremento stabile consistenza del personale) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Articolo 79, comma 1, lettera d) (differenziali posizioni economiche) | € 0,00 | € 2.591,94 | € 0,00 | € 2.591,94 |
| Articolo 79, comma 1bis (differenziali posizioni economiche D1 -D3 per 2 unità e 9/12) | € 0,00 | € 5.429,69 | € 0,00 | € 7.239,59 |
| TOTALI | € 0,00 | € 9.711,63 | € 0,00 | € 11.521,53 |
| | € 82.224,74 | € 13.388,23 | € 82.224,74 | € 15.198,13 |
| Decurtazione stabile di risorse stabili CCDI 2023 articolo 17, comma 6 (ex 7, c.2, lettera u)) CCNL 16/11/2022 | | | € 4.656,36 | |
| Incremento risorse stabili per riduzione stabile delle risorse destinate al lavoro straordinario | | | € 900,00 | |
| Risorse stabili soggette a limite 2016 | | | € 78.468,38 | |
| TOTALE RISORSE STABILI | € 95.612,97 | | € 93.666,51 | |
| Articolo 79, comma 2, lettera a) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 3, lettera a) CCNL 21.05.2018 (sponsorizzazioni e attività c/c terzi) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018 (progetti di riorganizzazione) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018 (incentivo funzioni tecniche) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 3, lettera d) CCNL 21.05.2018 (RIA una tantum) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 3, lettera e) CCNL 21.05.2018 (risparmi accertati straordinario) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 3, lettera f) CCNL 21.05.2018 (risorse sanzioni codice strada) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 3, lettera g) CCNL 21.05.2018 (accessorio case da gioco) | € 0,00 | € 0,00 | € 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 | € 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 | € 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 | € 0,00 | € 0,00 |
| art. 67, comma 3, lettera k) CCNL 21.05.2018 (trasferimento personale) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Articolo 79, comma 2, lettera b) (1,2% monte salari dell'anno 1997) | € 0,00 | € 0,00 | € 4.358,74 | € 0,00 |
| Articolo 79, comma 2, lettera c) (adeguamento disponibilità scelte organizzative) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Articolo 79, comma 2, lettera d) (somme residue dell'anno precedente disciplina straordinario) | € 0,00 | € 1.482,37 | € 0,00 | € 0,00 |
| 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 | € 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 | € 0,00 | € 0,00 |
| TOTALI | € 0,00 | € 6.712,45 | € 4.358,74 | € 925,04 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | € 6.712,45 | | € 5.283,78 | |
| TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTI A LIMITE E NON SOGGETTE | € 82.224,74 | € 20.100,68 | € 82.827,12 | € 16.123,17 |
| TOTALI RISORSE DECENTRATE | € 102.325,42 | | € 98.950,29 | |
| art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018 (incentivo funzioni tecniche) | € 0,00 | | € 0,00 | |
| TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA | € 102.325,42 | | € 98.950,29 | |

DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI, PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – 2024

Tab. 1 – Distribuzione delle risorse decentrate per il personale non dirigente – esercizio 2024 – importi netti, senza oneri riflessi

| Risorse per il trattamento accessorio 2023 | | importi programmati |
|---|--|---------------------|
| | | € |
| STABILI – art. 80, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022 | | 93.666,51 |
| art. 14, CCNL 16/11/22 | fondo progressioni economiche | 63.770,47 |
| art. 33, CCNL 22/01/04 | indennità di comparto (<i>quota fondo</i>) | 11.444,94 |
| Totale risorse stabili | | 75.215,41 |
| Residuo risorse stabili | | 18.451,10 |
| VARIABILI – art. 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022 | | 5.283,78 |
| art. 80, comma 2, lettera a), CCNL 16/11/22 | premi correlati alla performance organizzativa | 198,88 |
| art. 80, comma 2, lettera b), CCNL 16/11/22 | premi correlati alla performance individuale | 1.586,00 |
| art. 80, comma 2, lettera c), CCNL 16/11/22 | indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70- <i>bis</i> | 300,00 |
| art. 80, comma 2, lettera d), CCNL 16/11/22 | indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14/09/00 | 8.300,00 |
| art. 80, comma 2, lettera e), CCNL 16/11/22 | compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/22 | 5.000,00 |
| art. 80, comma 2, lettera f), CCNL 16/11/22 | indennità di funzione di cui all'art. 97 e di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/22 | 1.400,00 |
| art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 16/11/22 | compensi previsti da legge di cui alle risorse dell'art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21/05/18 (incentivi per funzioni tecniche) | 0,00 |
| art. 80, comma 2, lettera j), CCNL 16/11/22 | differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili | 6.950,00 |
| art. 80, comma 2, lettera k), CCNL 16/11/22 | risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL del 16/11/22 | 0,00 |
| Totale risorse variabili | | 23.734,88 |
| | | |
| Totale risorse decentrate | | 98.950,29 |
| Incentivi per funzioni tecniche (2%) | (articolo 67, comma 3 lettera c) CCNL 21 maggio 2028 | 501,52 |