

**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. 052 del 6 settembre 2024**

**oggetto: Trattamento accessorio del personale – anno 2022 –  
Destinazione delle risorse stabili e variabili**

**Budget economico 2024-2026:**

- esercizio provvisorio     schema approvato     adottato

**Piano esecutivo di gestione 2024:**

- esercizio provvisorio     schema approvato     approvato

conto/sottoconto 000000	€	0,00	budget 2024
conto/sottoconto 000000	€	0,00	budget 2024
conto/sottoconto 000000	€	0,00	budget 2024
conto/sottoconto 000000	€	0,00	budget 2024

**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](http://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. 2016-2018, comparto "Funzioni Locali", sottoscritto il 21 maggio 2018;

**Dato atto** che

- con determinazione dell'Ufficio Affari contabili e personale (ora denominato Affari amministrativi e contabili) n. 2 del 4 febbraio 2022 è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2022, per un ammontare complessivo di euro 97.687,09 (allegato 1 della Relazione Istruttoria allegata alla presente determinazione sotto la lettera "A");
- con deliberazione del Consiglio direttivo n. 19 del 5 luglio 2022 è stata approvata la pre-intesa siglata in data 13 aprile 2022, relativa alla destinazione del Fondo salario accessorio 2022, dando mandato al direttore di sottoscrivere il relativo *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021 — Distribuzione delle Risorse decentrate stabili e variabili, per il personale non dirigente, anno 2022*, sottoscrizione avvenuta in data 18 agosto 2022 (allegato 2 della Relazione Istruttoria allegata alla presente determinazione sotto la lettera "A");

**Dato altresì atto** che con deliberazione del Consiglio direttivo n. 28 del 7 dicembre 2023 è stata adottata la Relazione 2022 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 e che tiene conto della determinazione della direzione n. 113 del 18 ottobre 2023;

**Dato atto che** alla adozione hanno fatto seguito le determinazioni dei Responsabili delle UU.OO. che hanno approvato le *Relazioni 2022 sulla qualità della prestazione degli Uffici*:

- Det. n. 1 del 9 gennaio 2024 della U.O "Pianificazione Territoriale",
- Det. n. 1 del 10 gennaio 2024 della U.O "Vigilanza e gestione della fauna",
- Det. n. 1 del 8 gennaio 2024 della U.O "Interventi nel Parco",
- Det. n. 2 del 8 gennaio 2024 della U.O "Affari amministrativi e contabili",
- Det. n. 1 del 5 gennaio 2024 della U.O "Valorizzazione territoriale";

**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 si è espresso positivamente il 26 febbraio 2024, riguardo alla *Relazione 2022 sulla Qualità della Prestazione*;

**Dato atto che** risulta quindi possibile procedere a completamento del ciclo della performance ~~procedere~~ 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* nella versione approvata con deliberazione del Consiglio direttivo n. 1 del 25 marzo 2021, vigente per l'anno 2022;

**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 2022;

**Dato atto che** l'accordo sottoscritto il 18 agosto 2022 per la distribuzione delle risorse decentrate, stabili e variabili, per il personale non dirigente, per l'anno 2022 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 13.077,95 di cui euro 1.307,80 relativi alla performance organizzativa ed euro 11.770,16 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 tre categorie (responsabili con PO, responsabili di Unità Organizzativa semplice – U.O.S, 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 2022;
2. di dare atto della presenza di minori utilizzi di risorse di parte stabile e di parte variabile rispetto a quanto previsto nel CCDI per l'anno 2022 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 2022 e avendo a riferimento l'allegato VI del *Regolamento sull'organizzazione dell'Ente Parco* nella versione approvata con delibera del Consiglio direttivo n. 1 del 25 marzo 2021;
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 2022**

**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

<b>1.0 Costituzione del Fondo</b> .....	3
<b>2.0 Destinazione del Fondo</b> .....	3
<b>3.0 Utilizzo del fondo durante anno 2022</b> .....	3
<b>4.0 Aggiornamento disponibilità Premialità per performance</b> .....	3
<b>5.0 Assegnazione Premialità legata alla performance</b> .....	4
<b>5.1. Documenti di riferimento per la valutazione della performance</b> .....	4
<b>5.2 Modalità di individuazione della premialità</b> .....	5
<b>5.2.1 Responsabili degli Uffici titolari di Posizione Organizzativa.</b> .....	5
<b>5.2.2 Responsabili degli Uffici non titolari di Posizione Organizzativa.</b> .....	5
<b>5.2.3 Personale non responsabile di uffici</b> .....	7
<b>5.3 Premialità complessiva</b> .....	9
<b>Allegato 1 Costituzione fondo</b> .....	11
<b>Allegato 2 Destinazione fondo</b> .....	12
<b>Allegato 3 – definizione economie di parte stabile e variabile</b> .....	13
<b>Allegato 4 – Destinazione economie a Premialità per performance</b> .....	14

## 1.0 Costituzione del Fondo

Il Fondo Risorse Decentrate anno 2022 è stato quantificato con determinazione del Responsabile U.O. Affari contabili e personale (oggi Affari amministrativi e contabili) n. 2 del 4 febbraio 2022 per l'ammontare complessivo di euro 97.687,09. 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 05.05.2017. La consistenza del fondo è riportata in **allegato 1**.

## 2.0 Destinazione del Fondo

In data 13 aprile 2022 è stata sottoscritta la pre-intesa relativa all'Accordo di ripartizione delle risorse del fondo risorse decentrate anno 2022, trasmesso al Collegio unico dei revisori dei conti che ha rilasciato parere favorevole in data 14 giugno 2022.

L'accordo di ripartizione è stato sottoposto alla valutazione del Consiglio direttivo che, con deliberazione n. 19 del 5 luglio 2022, lo ha approvato autorizzando il direttore alla sottoscrizione. La destinazione approvata risulta come riportata in **allegato 2**.

## 3.0 Utilizzo del fondo durante anno 2022

Anche ai fini di dare conclusione al ciclo della performance anno 2022, nel mese di giugno 2024 è stato reso disponibile alla direzione il consuntivo relativo a quanto speso nel corso dell'anno 2022 per le varie destinazioni previste nell'accordo economico firmato in data 17 agosto 2022.

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

- Utilizzo fondo per progressioni economiche storiche      euro 59.814,84
- Utilizzo indennità di comparto      euro 10.379,43

risultando così una disponibilità per euro 15.432,90, superiore a quanto previsto in destinazione (euro 9.470,96) per **euro 5.961,94**.

Il CCDI pattuiva la destinazione di euro 21.530,88 (dati da euro 9.470,96 di risparmio di parte stabile e euro 12.059,92 di risorse di parte variabile) a trattamenti variabili. L'Ufficio ha indicato le seguenti spese già corrisposte nel corso dell'anno o già definite:

- Utilizzo indennità di turno      euro 7.137,50
- Utilizzo compensi per specifiche responsabilità      euro 6.000,00
- Utilizzo Indennità di servizio esterno      euro 1.020,87 (+20,87)
- 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 2022 sono conteggiati in n. 171, determinata complessivamente in euro 256,50<sup>1</sup>. Risultano quindi effettivamente utilizzati euro 14.414,87 che tenuto conto della originaria destinazione per performance organizzativa di euro 453,09 e per performance individuale pari a euro 4.077,79 porta ad un utilizzo di euro 18.945,75 con un risparmio di euro **2.585,13**.

## 4.0 Aggiornamento disponibilità Premialità per performance

Il totale dei risparmi di parte stabile e di parte variabile risulta conseguentemente pari a euro **8.547,07**

---

<sup>1</sup> Dati elaborati dall'Ufficio Affari amministrativi e contabili)

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 13.077,95 di cui euro 1.307,80 relative alla performance organizzativa ed euro 11.770,15 relative alla performance individuale. **(Allegato 4)**

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di risultato risulta di euro 9.199,99.

La retribuzione di risultato della direzione dell'ente è stata determinata in euro 12.295,45.

## **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. 1 del 25 marzo 2021. Non risultano modifiche del regolamento nel periodo successivo fino al 31 dicembre 2022. Modifiche successive non sono applicabili per l'anno 2022 così come le diverse e precedenti disposizioni non richiamate espressamente dal Consiglio direttivo. La misurazione della Performance sia organizzativa che individuale fa riferimento al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* approvato con delibera del Consiglio direttivo n. 15 del 5 luglio 2022, successiva alle modifiche del regolamento e quindi con lo stesso coerenti. Occorre qui rilevare che il sistema risulta approvato in corso di anno 2022 anche se in anticipo rispetto alla approvazione definitiva del PQPO 2022, avvenute a tardivamente in pari data con deliberazione del Consiglio direttivo n. 16. La Premialità fa riferimento all'allegato VI del regolamento già citato, con particolare riferimento all'art. 15 "Premi annuali sui risultati della qualità della prestazione".

Con deliberazione del Consiglio direttivo n. 28 del 7 dicembre 2023 è stata adottata la Relazione 2022 sulla Qualità della Prestazione, anticipata dalla determinazione del Direttore n. 113 del 18 ottobre 2023 di valutazione dei Responsabili degli Uffici.

Alla adozione della Relazione 2022 della Qualità della Prestazione da parte del Consiglio direttivo, hanno fatto seguito le determinazioni – secondo quanto previsto dal regolamento dell'ente parco – di approvazione delle relazioni 2022 dei responsabili degli Uffici. In particolare si riscontra:

- Det. n. 1 del 9 gennaio 2024 della U.O "Pianificazione Territoriale",
- Det. n. 1 del 10 gennaio 2024 della U.O.S. "Vigilanza e gestione della fauna",
- Det. n. 1 del 8 gennaio 2024 della U.O "Interventi nel Parco",
- Det. n. 2 del 8 gennaio 2024 della U.O "Affari amministrativi e contabili",
- Det. n. 1 del 5 gennaio 2024 della U.O "Valorizzazione territoriale";

Non risulta in atti la relazione della U.O.S Attività estrattive, alla quale non risulta peraltro assegnato altro personale oltre al responsabile e quindi non necessaria per quanto rileva in questa istruttoria.

La relazione 2022 del direttore relativa al personale assegnato alla sua responsabilità è stata fornita dallo stesso, cessato dal servizio al 30 dicembre 2023, con nota inviata il 30 maggio 2024, assunta a protocollo con il numero 2400 in pari data. Per quanto di interesse della presente relazione, questa valutazione non è rilevante, così come comunicato dal Responsabile dell'U.O. Affari amministrativi e contabili, in quanto riguarda una unità assunta il 2 maggio 2018 con contratto a tempo determinato e parziale al 50% - ai sensi dell'articolo 44, 45 e 70 della Legge Regionale Toscana 8 gennaio 2009, a supporto del Presidente e con funzioni di capo gabinetto, capo segreteria particolare, portavoce. Alla stessa è corrisposta la specifica indennità mensile prevista dall'articolo 45 della richiamata legge regionale, che risulta omnicomprensiva ed

assorbente di qualsiasi altro trattamento economico accessorio, nella misura fissata con deliberazione della Giunta Regionale n. 705 del 1 luglio 2015, per la categoria D e dal contratto individuale rep. 108/2018. Tale importo risulta di euro 12.068,16 annui lordi e grava sulle risorse di bilancio. Il rapporto di lavoro è cessato al 31 dicembre 2022, con la conclusione del mandato del Presidente.

L'Organismo Indipendente di Valutazione si è espresso positivamente sulla Relazione 2022 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
- Personale titolari di responsabilità di Ufficio senza Posizione Organizzativa
- 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 viene suddiviso avendo a riferimento la valutazione finale ottenuta, in quattro 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. Tenendo a riferimento le valutazioni ottenute dalle 4 unità di personale titolare nell'anno 2022 di Posizione Organizzativa si ottiene la seguente distribuzione della risorsa destinata alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari a euro 9.199,99.

Responsabili di Uffici con PO			
		<i>totale produttività</i>	9.199,99 €
		<i>Prod.pro capite potenziale</i>	2.300,00 €
	<b>Risultato</b>	<b>maggiorazione</b>	<b>produttività</b>
1 livello	99,3%	1,3	2.491,66 €
	99,3%	1,3	2.491,66 €
2 livello	99,2%	1,2	2.300,00 €
3 livello	96,9%	1	1.916,66 €
		4,8	9.199,99 €
			- €

La tabella restituisce il valore della retribuzione di risultato previsto per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa che risulta collocato per due unità nel primo livello, con la stessa valutazione (coefficiente 1,3), una unità nel secondo livello (coefficiente pari a 1,2) ed uno nel terzo livello (coefficiente 1,0). Pesando rispetto alla somma delle maggiorazioni si ottengono i valori teorici di retribuzione per le quattro posizioni organizzative.

### 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 è lo stesso di quello per la parte rimanente del personale che, come abbiamo visto, risulta incrementato in conseguenza dei risparmi riscontrati così da risultare pari a totali euro 13.077,95 € destinati in accordo con il CCDI 2022 per euro 1.307,80 (pari al 10%) alla premialità per performance organizzativa e per euro 11.770,16 € (pari al 90%) alla premialità per performance individuale.

La premialità è quindi da suddividere tra 17 unità di personale (2 responsabili di ufficio senza PO ed il resto senza responsabilità di ufficio o PO) e conseguentemente la premialità di base per unità di personale risulta pari a:

- euro 76,93 per la performance organizzativa
- euro 692,36 per la performance individuale

#### **5.2.2.1 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, per quanto riguarda la performance organizzativa di ciascuna unità di personale viene erogata una premialità ottenuta da quella massima potenziale moltiplicata per il valore della prestazione ottenuto dall'ufficio a cui ciascun addetto appartiene. I valori come detto sono derivato dalle relazioni della performance dell'ente o dei vari uffici già predisposti ed approvati da tempo.

Per quanto riguarda la premialità organizzativa si ricorda i valori della performance dei vari uffici come desumibili dalla relazione 20022 della qualità della prestazione.

<b>Ufficio</b>	<b>Performance</b>
Affari contabili e personale	99,9%
Controllo attività estrattive	85,4%
Interventi nel parco	99,9%
Pianificazione territoriale	99,9%
Valorizzazione territoriale	99,9%
Vigilanza e gestione fauna	91,2%

Come conseguenza si ottiene per i due responsabili di ufficio senza Posizione organizzativa la seguente attribuzione di premialità.

<b>Personale titolare di responsabilità uffici senza posizioni organizzative</b>											
<i>Totale fondo Performance Organizzativa</i>	1153,86 €										
<i>Valore massimo performance organizzativa per addetto</i>	76,93 €										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Risultato</th> <th>Premialità</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>91,20%</td> <td>70,16 €</td> </tr> <tr> <td>85,40%</td> <td>65,70 €</td> </tr> <tr> <td>Distribuito</td> <td>135,86 €</td> </tr> <tr> <td>Economia</td> <td>18,00 €</td> </tr> </tbody> </table>	Risultato	Premialità	91,20%	70,16 €	85,40%	65,70 €	Distribuito	135,86 €	Economia	18,00 €
Risultato	Premialità										
91,20%	70,16 €										
85,40%	65,70 €										
Distribuito	135,86 €										
Economia	18,00 €										

In esito alla distribuzione si ottiene una economia di euro 18,00.

### 5.2.2 Premialità legata alla Performance Individuale

Per la performance individuale si applicano 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.

La presenza di due sole unità di personale rende di non facile applicazione le disposizioni. Avendo riferimento ad una premialità complessiva pari a 2/16 della disponibile, ovvero euro 1.384,72 (la totalità è euro 11.770,16, 2 le unità di personale non titolare di PO). Tenendo a riferimento le valutazioni effettuate dalla direzione si ottiene i seguenti valori di premialità per la performance individuale in applicazione dell'art. 15 dell'Allegato VI al regolamento sull'organizzazione dell'ente, restituiscono una unità di personale inserita nel 1 livello di premialità (coeff. 1,3) e un dipendente inserito nel secondo livello di premialità (coeff. 1,2). Il colore evidenzia il 1e 2 livello di premialità.

<b>Responsabili di Uffici senza PO</b>		
<b>Totale fondo per performance individuale</b>		
<i>totale quota parte produttività</i>		1.384,72 €
<i>Proda. Pro capite post</i>		692,36 €
<b>Risultato</b>	<b>maggiorazione</b>	<b>Produttività</b>
98,1%	1,3	720,06 €
94,0%	1,2	664,67 €
	2,5	1.384,72 €
		- €

Non sono presenti economie.

### 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 13.077,95 € suddivisi in base alla destinazione del fondo per euro 1.307,80 (pari al 10%) alla performance organizzativa e per euro 11.770,16 € (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 risulta pari a:

- euro 76,93 per la performance organizzativa
- euro 692,36 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 76,93) moltiplicato per il valore della prestazione ottenuto dall'ufficio a cui ciascun addetto appartiene. I valori di performance, come detto, sono derivati dalle relazioni della performance dell'ente o dei vari uffici già predisposti ed approvati da tempo.

Per quanto riguarda la premialità organizzativa si ricorda i valori della performance dei vari uffici come desumibili dalla relazione 2022 della qualità della prestazione.

Ufficio	Performance
Affari contabili e personale	99,9%
Controllo attività estrattive	85,4%
Interventi nel parco	99,9%
Pianificazione territoriale	99,9%
Valorizzazione territoriale	99,9%
Vigilanza e gestione fauna	91,2%

Come conseguenza si ottiene per i due responsabili di ufficio senza Posizione organizzativa la seguente attribuzione di premialità.

Personale del comparto escluso Posizioni organizzative	
<i>Totale fondo Performance Organizzativa</i>	1.153,94 €
<i>Valore massimo performance organizzativa per addetto</i>	76,93 €
	99,90% 76,85 €
	99,90% 76,85 €
	99,90% 76,85 €
	99,90% 76,85 €
	99,90% 76,85 €
	99,90% 76,85 €
	99,90% 76,85 €
	99,90% 76,85 €
	99,90% 76,85 €
	91,20% 70,16 €
	91,20% 70,16 €
	99,90% 76,85 €
	91,20% 70,16 €
	91,20% 70,16 €
	99,90% 76,85 €
	Distribuito 1.126,01 €
	Economia 27,93 €

In esito alla distribuzione si ottiene una economia di euro 27,93.

L'economia complessiva sul fondo previsto per la performance organizzativa risulta dopo la distribuzione ad entrambe le categorie di euro 45,93.

### 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.

Avendo riferimento ad una premialità complessiva pari a 15/17 di quella disponibile (15 le unità di personale non titolare di responsabilità d'ufficio) la premialità utilizzabile è pari a euro 10.385,43 (euro 11.770,10\*15/17). Tenendo a riferimento le valutazioni di performance dei vari dipendenti appartenenti a questa categoria, si ottiene i seguenti valori di premialità per la performance individuale che vedono quattro unità di personale inserita nel 1 livello di premialità (coeff. 1,3) 6 unità di personale inserite nel secondo livello di premialità in conseguenza degli ex equo (coeff. 1,2) e sei unità di personale inserite nel terzo livello di premialità (coeff. 1,0). Il colore evidenzia i vari livelli.

Altro personale		
11.770,16 €		
totale quota parte produttività		10.385,16 €
Valore pro capite produttività		692,36 €
Risultato	maggiorazione	produttività
100,0	1,3	784,95 €
99,9	1,3	784,95 €
99,2	1,3	784,95 €
98,6		
97,6	1,3	784,95 €
97,2	1,2	724,56 €
96,0	1,2	724,56 €
95,8	1,2	724,56 €
95,8	1,2	724,56 €
95,8	1,2	724,56 €
95,2	1	603,80 €
95,2	1	603,80 €
94,4	1	603,80 €
94,4	1	603,80 €
93,5	1	603,80 €
90,5	1	603,80 €
18,4		10.385,43 €

Non sono presenti economie sulla premialità individuale.

### 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. 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.

## Allegato 1 Costituzione fondo

	sogg 2016	non sogg 2016
importo unico consolidato anno 2017 (art. 67, comma 1, ccnl 21.05.2018)	77.383,05 €	- €
Art.67 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018	- €	1.664,00 €
Art.67 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2019 (differenziale progressioni economiche)	- €	2.012,60 €
Art.67 comma 2 lett. c) CCNL 2016-2019 (RIA ed ad personam cessato)	4.567,52 €	- €
Art.67 comma 2 lett. d) CCNL 2016-2021 (risorse riassorbite art. 2 comma 3 d.lgs. 165/2001)	- €	- €
Art.67 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2019 (oneri personale trasferito)	- €	- €
Art.67 comma 2 lett. f) CCNL 2016-2019 (riduzione oneri posti organico dirigenti)	- €	- €
Art.67 comma 2 lett. g) CCNL 2016-2019 (riduzione stabile fondo straordinario)	- €	- €
Art.67 comma 2 lett. h) CCNL 2016-2019 (incremento dotazione organica)	- €	- €
Decurtazione permanente art. 1 comma 456 L 147/2013		
Altre decurtazioni - parte fissa		
Decurtazione Parte fissa limite 2016 (art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017)		
	81.950,57 €	3.676,60 €
<b>totale</b>		<b>85.627,17 €</b>

Art. 67 comma 3 lettera a) (art. 34 l.449/1997 - sponsorizzazioni ed attività cc terzi)	- €	- €
Art. 67 comma 3 lettera b) (piani di razionalizzazione - piani di riorganizzazione)	- €	- €
Art. 67 comma 3 lettera c) (specifiche disposizioni di legge - incentivo funzioni tecniche)	- €	- €
Art. 67 comma 3 lettera d) (recupero parziale RIA ucessazioni - Ria una tantum)	180,49 €	- €
Art. 67 comma 3 lettera e) (risparmi straordinario anno precedente - risparmi accertati straordinario)	- €	1.583,37 €
Art. 67 comma 3 lettera f) (messi notificatori - sanzioni codice della strada)	- €	- €
Art. 67 comma 3 lettera g) (personale case da gioco - accessorio case da gioco)	4.452,42 €	- €
Art. 67 comma 3 lettera h) (integrazione 1,2% monte salari 1997)	5.843,64 €	- €
Art. 67 comma 3 lettera i) (piano della performance - risorse comma 5, lettera b) - ex comma 5 lettera b - turnazione Guardiaparco)	- €	- €
Art. 67 comma 3 lettera j) (- risorse comma 8 e 9 art. 67)	- €	- €
Art. 67 comma 3 lettera k) (personale trasferito - trasferimento personale)	- €	- €
Risparmi fondo risorse decentrate anno precedente		
risparmi fondo buoni pasto	- €	- €
altre decurtazioni del fondo/ parte variabile		
Decurtazione Parte variabile Limite 2016 (art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017)		
	10.476,55 €	1.583,37 €
<b>totale</b>		<b>12.059,92 €</b>

**totale fondo**

**97.687,09 €**

## Allegato 2 Destinazione fondo

	delibera 19 del 5 luglio 2022		
	Disponibilità	Utilizzo	Saldo
<b>Risorse stabili</b>	85.627,17 €		
Progressioni economiche storiche - Fondo progressioni economiche		65.560,72 €	
Progressioni economiche orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento - art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21.05.2018		- €	
Indennità art. 37 comma 4 CCNL 6.07.1995		- €	
Indennità di comparto (per parte a carico fondo risorse decentrate)		10.595,49 €	
<b>totale</b>	85.627,17 €	76.156,21 €	9.470,96 €
<b>Risorse Variabili</b>	12.059,92 €	- €	
<b>totale</b>	12.059,92 €	- €	12.059,92 €
<b>disponibilità</b>			<b>21.530,88 €</b>

	delibera 19 del 5 luglio 2022		
	Disponibilità	Utilizzo	Saldo
Indennità di turno			
Indennità di reperibilità		9.500,00 €	
Compensi art. 24 CCNL 14.09.2000			
Maneggio valori		- €	
Compensi per specifiche responsabilità - disciplina art. 70 quinquies CCNL		6.000,00 €	
Indennità di funzione - ex art. 56 sexies(per apuane include servizio esterno ex 56 quater)		1.000,00 €	
Indennità di servizio esterno		- €	
Attività disagiate - art. 70 bis		500,00 €	
Compensi previsti da disposizioni di legge			
Incentivi per funzioni tecniche - - art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018		- €	
performance organizzativa - art. 68, comma 2, lettera a) CCNL 21.05.2018		453,09 €	

Performance Individuale - art. 68, comma 2, lettera b) CCNL 21.05.2018		4.077,79 €	
<b>totale</b>	21.530,88 €	21.530,88 €	- €

### Allegato 3 – definizione economie di parte stabile e variabile

Disponibilità	Costituzione		Utilizzo	Disponibilità
	<b>Risorse stabili</b>	85.627,17 €		
Progressioni economiche storiche - Fondo progressioni economiche			59.814,84 €	
Progressioni economiche orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento - art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21.05.2018			- €	
Indennità art. 37 comma 4 CCNL 6.07.1995			- €	
Indennità di comparto (per parte a carico fondo risorse decentrate)			10.379,43 €	
<b>totale</b>	85.627,17 €		70.194,27 €	<b>15.432,90 €</b>
<b>Risorse Variabili</b>	12.059,92 €		- €	
<b>totale</b>	12.059,92 €		- €	12.059,92 €
<b>disponibilità</b>				<b>27.492,82 €</b>

Ec. Parte stabile 5.961,94 €

Destinazione	Disponibilità		Effett Utilizzo	per productt.
	Indennità di turno			7.137,50 €
Indennità di reperibilità				
Compensi art. 24 CCNL 14.09.2000				
Maneggio valori			256,50 €	
Compensi per specifiche responsabilità - disciplina art. 70 quinquies CCNL			6.000,00 €	
Indennità di funzione - ex art. 56 sexies(per apuane include servizio esterno ex 56 quater)			1.020,87 €	
Indennità di servizio esterno				
Attività disagiate - art. 70 bis				
Compensi previsti da disposizioni di legge				

Incentivi per funzioni tecniche - art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018			
performance organizzativa - art. 68, comma 2, lettera a) CCNL 21.05.2018		453,09 €	
Performance Individuale - art. 68, comma 2, lettera b) CCNL 21.05.2018		4.077,79 €	
<b>totale</b>	<b>27.492,82 €</b>	<b>18.945,75 €</b>	<b>8.547,07 €</b>
	Economia su destinazione		2.585,13 €
		Totale economia 8.547,07 €	

## Allegato 4 – Destinazione economie a Premialità per performance

		Costituzione	Utilizzo	Disponibilità
<b>Disponibilità</b>	<b>Risorse stabili</b>	- €		
	Progressioni economiche storiche - Fondo progressioni economiche		59.814,84 €	
	Progressioni economiche orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento - art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21.05.2018		- €	
	Indennità art. 37 comma 4 CCNL 6.07.1995		- €	
	Indennità di comparto (per parte a carico fondo risorse decentrate)		10.379,43 €	
	<b>totale</b>	<b>85.627,17 €</b>	<b>70.194,27 €</b>	<b>15.432,90 €</b>
	<b>Risorse Variabili</b>	12.059,92 €	- €	
<b>totale</b>	<b>12.059,92 €</b>	<b>- €</b>	<b>12.059,92 €</b>	
	<b>disponibilità</b>			<b>27.492,82 €</b>
<b>delibera 19 del 5 luglio 2022</b>				
<b>Destinazione</b>		<b>Disponibilità</b>	<b>con produttività</b>	<b>Saldo</b>
	Indennità di turno		7.137,50 €	
	Indennità di reperibilità		- €	
	Compensi art. 24 CCNL 14.09.2000		- €	
	Maneggio valori		256,50 €	
Compensi per specifiche responsabilità - disciplina art. 70 quinquies CCNL		6.000,00 €		

Indennità di funzione - ex art. 56 sexies(per apuane include servizio esterno ex 56 quater)		1.020,87 €	
Indennità di servizio esterno		- €	
Attività disagiate - art. 70 bis		- €	
Compensi previsti da disposizioni di legge		- €	
Incentivi per funzioni tecniche - - art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018		- €	
performance organizzativa - art. 68, comma 2, lettera a) CCNL 21.05.2018		1.307,80 €	10% dispon.
Performance Individuale - art. 68, comma 2, lettera b) CCNL 21.05.2018		11.770,16 €	90% dispon.
<b>totale</b>	<b>27.492,82 €</b>	<b>27.492,82 €</b>	<b>- €</b>