

ARPAE
Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia
dell'Emilia - Romagna

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2019-127 del 16/12/2019
Oggetto	Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Recepimento dell'Accordo integrativo aziendale del personale dirigente, rep. n. 328/2019.
Proposta	n. PDEL-2019-129 del 13/12/2019
Struttura proponente	Servizio Organizzazione e Risorse Umane
Dirigente proponente	Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Ferretti Monica

Questo giorno 16 (sedici) dicembre 2019 (duemiladiciannove), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Recepimento dell'Accordo integrativo aziendale del personale dirigente, rep. n. 328/2019.

VISTO:

- il Regolamento per l'adozione degli atti di gestione delle risorse dell'Agenzia approvato con D.D.G. n. 109/2019, con particolare riferimento all'allegato A), lettera U che prevede tra gli atti la cui adozione è riservata alla competenza del Direttore Generale il recepimento degli accordi integrativi aziendali;

VISTI:

- i CCNL dell'Area Medico veterinaria;
- i CCNL dell'Area Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa (SPTA);
- i CCNL dell'Area Funzioni Locali;
- l'“Accordo integrativo del personale dirigente. Fondi contrattuali anni 2018 e 2019. Retribuzione di risultato anno 2019”, rep. n. 328/2019, siglato il 16/12/2019 previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 3/12/2019;

RILEVATO:

- che con il suddetto Accordo rep. n. 328/2019 si è proceduto:
 - alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2018 e alla determinazione provvisoria dei fondi anno 2019 della dirigenza SPTA - Area della Sanità e della dirigenza dell'Area Funzioni Locali;
 - alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - alla definizione quote di retribuzione di risultato della dirigenza SPTA e della dirigenza Medica e Veterinaria - Area Sanità e della dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2019;
 - alla definizione del Bonus delle eccellenze anno 2019;
 - all'individuazione delle modalità di erogazione della retribuzione di risultato;

RITENUTO :

- di procedere al recepimento dell'“Accordo integrativo del personale dirigente. Fondi contrattuali anni 2018 e 2019. Retribuzione di risultato anno 2019”, rep. n. 328/2019, allegato sub A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che l'Accordo Integrativo Aziendale di cui al presente provvedimento è oggetto di pubblicazione secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013;

SU PROPOSTA:

- della Responsabile del Servizio Organizzazione e Risorse Umane, Dott.ssa Lia Manaresi,

la quale ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità amministrativa della presente deliberazione;

DATO ATTO:

- che, ai sensi della L. n. 241/1990, si è provveduto a nominare responsabile di procedimento la Dott.ssa Monica Ferretti, titolare dell'incarico di funzione "Pianificazione fabbisogni di personale e relazioni sindacali" del Servizio Organizzazione e Risorse Umane;

ACQUISITI:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni;
- il parere favorevole del Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni;

DELIBERA

1. di procedere al recepimento dell' "Accordo integrativo aziendale del personale dirigente. Fondi contrattuali anni 2018 e 2019. Retribuzione di risultato anno 2019", rep. n. 328/2019, allegato sub A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che l'Accordo Integrativo Aziendale di cui al presente provvedimento è oggetto di pubblicazione secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Franco Zinoni)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

**ACCORDO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE
FONDI CONTRATTUALI ANNI 2018 E 2019
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019
Rep. n. 328/2019**

In data 16/12/2019, la Delegazione Trattante e le OO.SS. della Dirigenza in calce indicate si sono incontrate presso la Sede della Direzione Generale di Arpae, in Via Po n. 5 a Bologna.

1. Consuntivo fondi anno 2018 e determinazione provvisoria fondi anno 2019

1.1 Premessa

Con il presente Accordo, le Parti procedono alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2018 ed alla determinazione provvisoria dei fondi anno 2019 di tutto il personale dirigente dell'Agenzia.

Le Parti prendono atto che con DDG n. 99 del 30/09/2019 Arpae ha proceduto alla determinazione in via definitiva, a consuntivo, dei fondi contrattuali relativi all'anno 2018, ed alla determinazione provvisoria dei fondi contrattuali relativi all'anno 2019 di tutto il personale dirigente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale del 26/09/2019, ha certificato positivamente l'ammontare di tali risorse, con specifico riferimento al rispetto del limite imposto dall'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017, ossia del limite-soglia rappresentato dai fondi contrattuali determinati per l'anno 2016 e, più in generale, al rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

1.2 Fondi anno 2018 e 2019

Area Sanità, Dirigenza SPTA

Con il presente Accordo, le Parti procedono alla sottoscrizione definitiva dei fondi anno 2018 ed alla determinazione provvisoria dei fondi anno 2019 di cui al CCNL dell'Area della Dirigenza SPTA, Il biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 6 maggio 2010.

I prospetti analitici dei fondi relativi agli anni 2018 e 2019 sono riportati nell'**Allegato A)**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Le Parti, riguardo ai fondi contrattuali anno 2018 del personale della Dirigenza SPTA, Area Sanità, prendono atto della seguente situazione di riepilogo circa la determinazione, la relativa spesa e la consistenza dei residui:

Descrizione	Fondo posizione anno 2018 (art. 8)		Fondo disagio anno 2018 (art. 9)		Fondo risultato anno 2018 <i>comprese somme non utilizzate anno 2017</i> (art. 10)	
	RS	RPTA	RS	RPTA	RS	RPTA
Fondo	1.242.476,81	355.028,39	130.996,63	11.521,72	599.375,42	208.456,52
Spesa	-1.103.005,17	-201.033,76	-114.449,59	-17.731,37	-700.837,33	-111.267,69
Economie di bilancio *	0,00	0,00	0,00	0,00	-1.158,13	0,00
Residuo	139.471,64	153.994,63	16.547,04	-6.209,65	-102.620,04	97.188,83

* Premialità non erogata per valutazione non piena (Circ. MEF-RGS n. 15/2019)

Considerato che:

- il fondo di cui all'art. 8 CCNL 06/05/2010 presenta, per l'anno 2018, un residuo attivo di euro 139.471,64 (RS) e di euro 153.994,63 (RPTA);
- il fondo di cui all'art. 9 CCNL 06/05/2010 presenta, per l'anno 2018, un residuo attivo di euro 16.547,04 (RS) ed un residuo passivo di euro 6.209,65 (RPTA);
- il fondo di cui all'art. 10 CCNL 06/05/2010 presenta, per l'anno 2018, un residuo passivo di euro 102.620,04 (RS) ed un residuo attivo di euro 97.188,83 (RPTA).

Alla luce di quanto sopra, le Parti sottoscrivono le seguenti operazioni contabili, di cui alla DDG n. 99/2019, assegnando:

- al fondo di cui all'art. 9 CCNL 06/05/2010 del RPTA quota parte del residuo attivo del fondo di cui all'art. 8 del medesimo ruolo, per un importo di euro 6.209,65;
- al fondo di cui all'art. 10 CCNL 06/05/2010 del RS quota parte del residuo attivo del fondo di cui all'art. 8 del medesimo ruolo, per un importo di euro 102.620,04.

Le Parti prendono atto che, al netto delle suddette operazioni contabili, i residui dei fondi di cui agli artt. 8, 9 e 10 CCNL 06/05/2010 – anno 2018 – (RS e RPTA) ammontano complessivamente ad **euro 298.372,45 e concordano:**

A) di destinare tali risorse (euro 298.372,45) come di seguito indicato:

- l'importo di euro 184.636,58, corrispondente al residuo disponibile - anno 2018 del fondo di cui all'art. 8 CCNL 06/05/2010 (ruoli SANA e PTA), viene assegnato al fondo di cui all'art.10 - anno 2019;
- l'importo di euro 16.547,04, corrispondente al residuo disponibile - anno 2018 del fondo di cui all'art. 9 CCNL 06/05/2010 (ruolo SANA), viene assegnato al fondo di cui all'art.10 - anno 2019;
- l'importo di euro 97.188,83 corrispondente al residuo disponibile - anno 2018 del fondo di cui all'art. 10 CCNL 06/05/2010 (ruolo PTA), viene assegnato al fondo di cui all'art.10 - anno 2019;

B) di finalizzare i suddetti residui attivi (euro 298.372,45) al finanziamento della retribuzione di risultato *una tantum* anno 2019, secondo le politiche di cui al successivo paragrafo 2.

Area Funzioni Locali

Le Parti riguardo al fondo per la retribuzione variabile, anno 2018, del personale della Dirigenza Area Funzioni Locali, prendono atto della seguente situazione di riepilogo circa la determinazione, la relativa spesa e la consistenza del residuo:

Descrizione	Retribuzione di posizione anno 2018	Retribuzione di risultato anno 2018 (comprese somme non utilizzate anno 2017)	Totale anno 2018 (comprese somme non utilizzate anno 2017)
Fondo	164.180,09	54.086,55	218.266,64
Spesa	-153.342,00	-57.934,00	-211.276,00
Economie di bilancio *	0,00	-15,00	-15,00
Residuo	10.838,09	-3.862,45	6.975,64

* Premialità non erogata per valutazione non piena (Circ. MEF-RGS n. 15/2019)

Le Parti prendono atto che il residuo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato – anno 2018 - del personale Dirigente dell'Area Funzioni Locali ammonta complessivamente ad **euro 6.975,64** e concordano di destinare tale importo al finanziamento della retribuzione di risultato *una tantum* anno 2019, secondo le politiche di cui al successivo paragrafo 2.

La determinazione provvisoria del fondo anno 2019 per la retribuzione variabile della dirigenza Area Funzioni Locali risulta, pertanto, di seguito riepilogata:

Fondo provvisorio Anno 2019 (risorse stabili) DDG n. 99/2019	Residui anno 2018	Fondo provvisorio Anno 2019 (risorse stabili e variabili)
189.305,77	6.975,64	196.281,41

2. Retribuzione di risultato della dirigenza Arpae – Anno 2019

2.1 Sistema di valutazione della performance del personale dirigente anno 2019

Le Parti si danno atto che il sistema di valutazione della performance del personale dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- valutazione della performance organizzativa;
- valutazione della performance individuale.

La performance organizzativa viene valutata attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari derivati dal Piano della Performance, riferiti sia all'ambito prestazionale sia all'ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato mensilmente e con cadenza trimestrale.

Con DDG n. 3/2019 è stato definito, per l'anno 2019, un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato. Con la suddetta deliberazione sono state, altresì, definite le modalità di validazione mensile dell'IPO e le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'IPO e la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato.

La performance individuale viene valutata attraverso:

- valutazione delle prestazioni (ValPrest), in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati. I giudizi vengono espressi, a seguito del colloquio di valutazione, tramite una specifica scheda ValPrest;
- valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp), per la quale l'Agenzia ha preventivamente definito uno specifico Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale dirigente di Arpae, inteso quale insieme di fattori che definiscono i comportamenti "attesi" dai dirigenti. Nell'ambito di tale "Repertorio" sono stati selezionati i fattori che impattano maggiormente sui diversi ruoli attribuiti al personale dirigente e

rispetto ai quali ciascun dirigente viene valutato, in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni. I valutati compilano una relazione di autovalutazione, sulla base di un format predefinito. I giudizi vengono espressi, a seguito del colloquio di valutazione e tenuto conto della relazione di autovalutazione, tramite una specifica scheda ValComp.

Il premio correlato alla performance individuale viene ripartito nella misura del 70% sulla base del punteggio conseguito nella Valutazione delle prestazioni e del 30% sulla base del punteggio conseguito nella Valutazione dei comportamenti organizzativi.

La retribuzione di risultato viene erogata con le seguenti modalità:

- 50% della quota minima garantita di cui all'Accordo integrativo Rep. n. 315/2018 è collegata alla valutazione degli stati di avanzamento della performance organizzativa e viene corrisposta in quote infrannuali sulla base dell'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO);
- la restante quota della retribuzione di risultato prevista per l'anno 2019, come determinata nel successivo paragrafo 2.2, è collegata alla valutazione della performance individuale e viene erogata a saldo, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Le Parti concordano, pertanto, sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come definiti nel documento "*Sistema di valutazione della performance del personale dirigente*" e nelle schede di valutazione, **Allegato B)** al presente Accordo.

Le Parti confermano, altresì, le modalità di erogazione della retribuzione di risultato già previste nel paragrafo 6. dell'Accordo Rep. n. 315/2018.

2.2 Retribuzione di risultato anno 2019

Le Parti prendono atto che la messa a regime della nuova organizzazione dell'Agenzia – avviata dal 01/01/2019 – ha richiesto un costante coinvolgimento di tutto il personale dirigente, chiamato al presidio delle specifiche attività ad essa connesse.

Al fine di valorizzare l'impegno profuso nella fase di messa a regime del cambiamento organizzativo (il cui esito, come specificato con Accordo Integrativo Rep. 315/2018, potrebbe comportare una revisione delle nuove posizioni dirigenziali), si definiscono, per l'anno 2019, le seguenti quote di retribuzione di risultato:

Area SPTA:

FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	TIPO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019 (quota minima garantita) Accordo Rep. n. 315/2018	INCREMENTI UNA TANTUM ANNO 2019	TOTALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019
1A	SC	9.250,00	4.500,00	13.750,00
1B	SC	9.250,00	4.500,00	13.750,00
2A	SS	8.000,00	3.500,00	11.500,00
2B	AS	6.000,00	3.500,00	9.500,00
	SS	6.000,00	3.500,00	9.500,00
3A	AS	6.000,00	3.000,00	9.000,00
	SS	6.000,00	3.000,00	9.000,00
3B	AS	6.000,00	3.000,00	9.000,00
	P	6.000,00	3.000,00	9.000,00
3C	P	6.000,00	3.000,00	9.000,00
4	P	6.000,00	500,00	6.500,00

Nella tabella di seguito riportata sono indicati gli importi di retribuzione di risultato collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'anno 2019:

FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	TIPO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO quota collegata alla performance organizzativa (50% quota minima garantita)	RETRIBUZIONE DI RISULTATO quota collegata alla performance individuale (50% quota minima garantita + incremento una tantum 2019)	TOTALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019
1A	SC	4.625,00	9.125,00	13.750,00
1B	SC	4.625,00	9.125,00	13.750,00
2A	SS	4.000,00	7.500,00	11.500,00
2B	AS	3.000,00	6.500,00	9.500,00
	SS	3.000,00	6.500,00	9.500,00
3A	AS	3.000,00	6.000,00	9.000,00
	SS	3.000,00	6.000,00	9.000,00
3B	AS	3.000,00	6.000,00	9.000,00
	P	3.000,00	6.000,00	9.000,00
3C	P	3.000,00	6.000,00	9.000,00
4	P	3.000,00	3.500,00	6.500,00

Inoltre - al fine di valorizzare la partecipazione dei dirigenti afferenti alle strutture di Parma e Reggio-Emilia dell'Area Prevenzione Ambientale Ovest alla prosecuzione della sperimentazione prevista nel "Verbale di concertazione in materia di organizzazione del servizio di pronta disponibilità" Rep. n. 294/2017, così come confermato dal verbale Rep. n. 317/2018, fino alla complessiva revisione del servizio di PD in relazione alla nuova organizzazione dell'Agenzia - le Parti concordano nel prevedere un ulteriore incremento, pari ad euro 500,00, della suddetta quota di retribuzione di risultato per l'anno 2019, nei confronti dei dirigenti inseriti nei turni di Pronta disponibilità come caposquadra unico per l'Area Prevenzione Ambientale Ovest, strutture di Parma e Reggio-Emilia. L'incremento è previsto per i dirigenti che siano stati in turno di pronta disponibilità per almeno 3 settimane nel periodo dal 01/01/2019 al 31/12/2019.

Area Funzioni Locali

Le Parti, viste le disponibilità dei residui dell' anno 2018, valutata la consistenza dei fondi e la previsione di spesa per l'anno 2019 in relazione ai risparmi derivanti dai pensionamenti previsti per l'anno 2019, stabiliscono le quote di retribuzione di risultato per l'anno 2019 secondo quanto di seguito riportato:

POSIZIONE	TIPO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019 (quota minima garantita) Accordo Rep. n. 315/2018	INCREMENTI UNA TANTUM ANNO 2019	TOTALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019
Responsabile area autorizzazioni e concessioni e coordinatore regionale aree autorizzazioni e concessioni	1A	14.682,20	0,00	14.682,00
Responsabile area autorizzazioni e concessioni		9.250,00	4.500,00	13.750,00
Responsabile servizio autorizzazioni e concessioni	2A	8.000,00	3.500,00	11.500,00

Nella tabella di seguito riportata sono indicati gli importi di retribuzione di risultato collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'anno 2019:

POSIZIONE	TIPO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO quota collegata alla performance organizzativa (50% quota minima garantita)	RETRIBUZIONE DI RISULTATO quota collegata alla performance individuale (50% quota minima garantita + incremento una tantum 2019)	TOTALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019
Responsabile area autorizzazioni e concessioni e coordinatore regionale aree autorizzazioni e concessioni	1A	7.341,10	7.341,10	14.682,00
Responsabile area autorizzazioni e concessioni		4.625,00	9.125,00	13.750,00
Responsabile servizio autorizzazioni e concessioni	2A	4.000,00	7.500,00	11.500,00

Area Medico Veterinaria

Per il personale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria le Parti confermano anche per l'anno 2019 le quote capitarie di retribuzione di risultato di cui all'Accordo Rep. 124/2006.

2.3 Bonus delle eccellenze – Anno 2019

Le Parti concordano di confermare anche per il 2019 il bonus delle eccellenze, al quale concorrono i soli dirigenti che si sono collocati nella fascia di merito più alta (fascia A) relativamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi (scheda VALCOMP).

Ferma restando la separazione tra le risorse delle diverse Aree dirigenziali di contrattazione (Area SPTA, Area Medico-Veterinaria e Area delle Funzioni Locali) il bonus delle eccellenze verrà finanziato con le quote di retribuzione di risultato che, al termine del processo di valutazione riferito all'anno 2019, risulteranno non erogate a fronte di una valutazione non piena e/o riproporzionate sulla base degli accordi vigenti.

Le Parti concordano che il valore massimo del bonus, anche per l'anno 2019, sarà pari ad euro 1.000,00 e che, qualora i suddetti residui non siano sufficienti a finanziare tale quota, la stessa sarà rideterminata in proporzione alle risorse disponibili a consuntivo per ciascun fondo. Tale bonus, qualora spettante, sarà assegnato al termine del processo di valutazione del personale dirigente, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, successivamente all'erogazione del saldo di retribuzione di risultato.

3. Modalità di erogazione della retribuzione di risultato a decorrere dall'anno 2020

Le Parti stabiliscono che, a decorrere dalla data di applicazione rispettivamente del CCNL Area Sanità 2016-2018 e del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 o - in ogni caso - a seguito della sottoscrizione dell'accordo integrativo aziendale di revisione delle posizioni dirigenziali, la retribuzione di risultato di tutto il personale dirigente verrà corrisposta, nella misura definita, di anno in anno, dalla contrattazione integrativa sulla base delle risorse disponibili, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Le Parti confermano, anche per l'anno 2020, il sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale ed i relativi criteri per l'attribuzione dei premi, così come definiti nel documento "*Sistema di valutazione della performance del personale dirigente*" e nelle schede di valutazione, Allegato B) al presente Accordo.

Le Parti si danno atto che il premio correlato alla performance organizzativa (50% della quota minima garantita di retribuzione di risultato di cui all'Accordo Rep.n. 315/2018) è collegato all'andamento dell'Indice di Performance Organizzativa complessivamente rilevato per l'anno di riferimento; la restante quota di retribuzione di risultato (nella misura che verrà definita sulla base delle risorse disponibili) è correlata alla performance individuale, intesa quale valutazione delle prestazioni (ValPrest) e valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp), secondo il sistema di valutazione sopra richiamato.

Le Parti si riservano la possibilità di integrare il presente Accordo in relazione alle disposizioni dei nuovi CCNL, al momento in fase di negoziazione.

Per Arpae

Giuseppe Bortone	firmato
Lia Manaresi	firmato
Maria Adelaide Corvaglia	firmato
Eriberto de Munari	firmato

Per i rappresentanti delle OO.SS. aziendali

Cecilia Bergamini	ANAAO ASSOMED	firmato
Ermanno Errani	ANAAO ASSOMED	firmato
Sandro Nanni	FEDIRETS	firmato
Mauro Noberini	CISL FP	firmato
Christian Ruiu	UIL FPL	firmato

Allegato A)

CCNL 06/05/2010 art. 8 DIRIGENZA SPTA

ANNO 2018

Determinazione del Fondo per la Retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

	2018	
	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA
Fondo consolidato al 31/12/2001 - art.49 co 1 CCNL 3/11/05	2.024.083,35	158.560,69
Aumenti dal 1/1/2002 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	76.918,90	13.213,20
Aumenti dal 1/1/2003 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	111.017,57	30.238,00
Decurtazioni dal 31/12/2003 importi annui procapite delle quote di retribuzione di posizione congelate	-979.082,91	-188.882,67
Decurtazione per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazioni cessazioni anno 2002 - 2003)	-214.577,86	-40.256,07
Risorse aziendali derivanti da risoluzione consensuale	165.057,39	40.256,07
Risorse aziendali derivanti da risoluzione consensuale	30.669,48	0,00
Totale decurtazione fondo	-18.850,99	0,00
Fondo consolidato al 31/12/2003 - art. 9 co 1 CCNL 5/7/2006	1.214.085,92	13.129,22
Assegni personali di cui all'art. 39 RS - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA - personale cessato anni 1998 e 1999	41.546,14	2.433,08
Assegni personali di cui all'art. 39 RS - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA - personale cessato anno 2000	11.281,61	1.976,97
Assegni personali di cui all'art. 39 RS - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA - personale cessato anno 2001	41.041,21	1.835,99
Assegni personali di cui all'art. 39 RS - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA - personale cessato anno 2002	61.104,41	8.161,14
Incremento fondo per dirigenti equiparati CCNL 21/7/05 (n° 12 RPTA) dal 1/11/03	0,00	405.666,83
Totale Incrementi anno 2002 - 2003	154.973,36	420.074,00
Aumenti dal 1/1/2004 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	56.448,08	14.853,80
Assegni personali di cui all'art. 39 (indennità di specificità medica e specifico T.E. goduto) - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati l'01.01.2000 per RSPTA (personale cessato anno 2003)	2.287,22	0,00
Totale Incrementi anno 2004	58.735,30	14.853,80
Assegni personali di cui all'art. 39 (indennità di specificità medica e specifico T.E. goduto)-Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dall'01.01.2000 per RSPTA (personale cessato anno 2004)	26.979,55	5.378,49
Aumenti dal 1/2/2005 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	59.805,96	15.890,04
Totale Incrementi anno 2005	86.785,51	21.268,53
Aumenti dal 31/12/2005 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	5.019,43	2.379,26
Incrementi previsti dall' art. 9 co 4 ccnl 05/07/06 (€ 3,00 x tredici mensilità per dirigenti in servizio al 31/12/2003) per riallineamento posizioni	6.318,00	1.404,00
Incrementi previsti dall' art. 9 co 5 ccnl 05/07/06 (€ 3,00 x tredici mensilità per dirigenti in servizio al 31/12/2003) per adeguamento in tutto o in parte dell'indennità di struttura complessa al valore massimo previsto dall'art. 41 del CCNL 8/6/2000	6.318,00	1.404,00
Assegni personale di cui all'art. 39 (indennità di specificità medica e specifico T.E. goduto) - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati '01.01.2000 per RSPTA (personale cessato anno 2005)	9.798,49	0,00
Decurtazioni dal 31/12/2003: risorse RIA per neo assunti		-9.760,93
Totale Decrementi/Incrementi anno 2006	27.453,92	-4.573,67
Incrementi previsti dall' art. 25 c.2 del CCNL 17/10/2008	91.850,04	11.242,81
Incrementi previsti dall' art. 8 c.2 del CCNL 06/05/2010: aumenti di retribuzione di posizione unificata	27.708,55	11.124,88
Totale Decrementi/Incrementi anno 2008	119.558,59	22.367,69
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2006)	-88.787,40	-36.994,75
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2007)	-44.393,70	-7.398,95
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2008)	-14.797,90	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2009)	-27.858,97	-10.531,22
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (ratei cessazioni anno 2010)	-11.607,90	-2.632,81
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2010	1.474.146,74	429.561,84

Calcolo decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013; applicazione circ. MEF-RGS n. 20/2015 e n. 13/2016

(1. decurtazione somme eccedenti il limite 2010; 2. decurtazione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio)

Allegato A)

2018	
Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA

1. DECURTAZIONE SOMME ECCEDENTI IL LIMITE 2010

Incrementi fondo art. 8 anno 2015 con voci escluse dalla determinazione dei fondi anni 2011-2012-2013-2014 perché eccedenti il limite soglia 2010 (incrementi ex art. 50, comma 2 lett. D) e E) e comma 3 lett. D) CCNL 08/06/2010):		
RIA personale cessato negli anni 2010-2013	29.597,10	26.189,51
Assegni personali ex art. 39 CCNL 08/06/2000	37.243,05	0,00
TOTALI	66.840,15	26.189,51
Decurtazione somme eccedenti il limite 2010	-66.840,15	-26.189,51

2. DECURTAZIONE PROPORZIONALE ALLA RIDUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO:

Riduzione anno 2011 (Contratto integrativo rep. n. 209/2012)	-63.213,09	-21.597,05
Riduzione anno 2012 (Contratto Integrativo rep. n. 230/2013)	-152.897,91	-30.098,84
Riduzione anno 2013 (Contratto Integrativo rep. n. 248/2014)	-36.954,25	-21.186,55
Riduzione anno 2014 (Contratto integrativo rep. n. 260/2015)	-40.796,32	-1.704,73
Ulteriore decurtazione (Circolare Mef-Rgs n. 20/2015 - Nota RER PG/2015/836602 del 19/11/2015)	0,00	0,00
Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio	-293.861,57	-74.587,17

Totale decurtazione permanente da applicare a partire dal 2015 (art. 9, c. 2-bis, DL 78/2010 (conv. L. 122/2010) - art. 1, c. 456, L. 147/2013-Legge di Stabilità 2014)	-360.701,72	-100.776,68
--	--------------------	--------------------

Incrementi anno 2015:

Accordo integrativo aziendale rep n. 260/2015: trasferimento in via definitiva dal fondo art. 9 al fondo art. 8 (art. 8 comma 2 lettera b) CCNL 8/6/2000 II biennio economico)	95.000,00	0,00
Assegni personali di cui all'art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (importo annuo cessazioni 2014)	14.897,22	0,00
Assegni personali di cui all'art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (ratei cessazioni 2015)	0,00	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (importo annuo cessazioni 2014)	5.139,16	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (ratei cessazioni 2015)	2.873,00	53,72
Totale incrementi anno 2015	117.909,38	53,72
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2015	1.298.194,55	355.028,39

Incrementi anno 2016:

Assegni personali art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (importo annuo cessazioni 2015 al netto incremento fondo anno 2015 + ratei cessazioni 2016)	0,00	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (importo annuo cessazioni 2015 al netto incremento fondo anno 2015 + ratei cessazioni 2016)	1.074,32	588,39

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. 208/2015 (Stabilità 2016) - circolare MEF-Rgs n. 12 del 23/03/2016:

1. Decurtazione per rispetto limite 2015	-1.074,32	-588,39
2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale (2015-2016): interamente applicata al fondo art. 10		
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2016	1.298.194,55	355.028,39

Incrementi anno 2017:

Assegni personali art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (importo annuo cessazioni 2016 al netto incremento fondo 2016 + ratei cessazioni 2017)	0,00	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (importo annuo cessazioni 2016 al netto incrementi fondo 2016 + ratei cessazioni 2017)	2.240,18	2.863,72

Decurtazione art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017:

1. Decurtazione per rispetto limite 2016	-2.240,18	-2.863,72
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2017	1.298.194,55	355.028,39

Incrementi anno 2018:

Assegni personali art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (importo annuo cessazioni 2016 al netto incremento fondo 2016 + ratei cessazioni 2017)	620,72	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (importo annuo cessazioni 2017 al netto incrementi fondo 2017 + ratei cessazioni 2018)	5.824,12	1.674,46

Decurtazioni anno 2018:

1. Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017)	-6.444,84	-1.674,46
2. Decurtazione per riduzione stabile della dotazione organica (DDG n. 13/18 e DDG n. 96/18)	-55.717,74	0,00
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2018	1.242.476,81	355.028,39
TOTALE FONDO ART. 8 ANNO 2018, RUOLO SANA + RUOLO PTA	1.597.505,20	

Calcolo residui anno 2018	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA
fondo anno 2018	1.242.476,81	355.028,39
spesa anno 2018 (aggiornata alle retribuzioni di maggio 2019)	-1.103.005,17	-201.033,76
Residuo anno 2018	139.471,64	153.994,63
traferimento al fondo art. 9 anno 2018	0,00	-6.209,65
traferimento al fondo art. 10 anno 2018	-102.620,04	0,00
Residui disponibili anno 2018	36.851,60	147.784,98
TOTALE RESIDUI DISPONIBILI FONDO ART. 8 ANNO 2018	184.636,58	

ANNO 2018

Determinazione del Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

	Anno 2018	
	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro - consolidato al 31/12/2003	254.754,45	8.722,96
Incremento dal 1/1/2006 - € 5,50 (x 13 mensilità) per n. dipendenti in servizio al 31/12/2003	11.583,00	0,00
incrementi art.26 c. 2 ccnl 17/10/2008 (euro 117,91 x 156+36 dir. in servizio al 31/12/05)	18.393,96	4.244,76
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2006) UPG	-2.169,00	-723,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2007) UPG	-1.446,00	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2008) UPG	0,00	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2009) UPG	-723,00	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (ratei cessazioni anno 2010) UPG	-723,00	0,00
TOTALE FONDO art. 9 ANNO 2010	279.670,41	12.244,72

**Calcolo decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013; applicazione circ. MEF-RGS n. 20/2015 e n. 13/2016
(1. decurtazione somme eccedenti il limite 2010; 2. decurtazione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio)**

1. Decurtazioni somme eccedenti il limite 2010	0,00	0,00
2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio		
Riduzione anno 2011 (Contratto integrativo rep. n. 209/2012)	-1.626,75	-361,50
Riduzione anno 2012 (Contratto Integrativo rep. n. 230/2013)	-1.988,25	-361,50
Riduzione anno 2013 (Contratto Integrativo rep. n. 248/2014)	0,00	0,00
Riduzione anno 2014 (Contratto integrativo rep. n. 260/2015)	0,00	0,00
Ulteriore decurtazione (Circolare Mef-Rgs n. 20/2015 - Nota RER PG/2015/836602 del 19/11/2015)	-50.058,78	0,00
Totale riduzione permanente da applicare dal 2015 (art. 9, c. 2-bis, DL 78/2010 (conv. L. 122/2010) - art. 1, c. 456, L. 147/2013-Legge di Stabilità 2014)	-53.673,78	-723,00
Accordo integrativo aziendale rep. n. 260/2015: trasferimento in via definitiva al fondo art. 8 (art. 8 comma 2 lettera b) CCNL 8/6/2000 II biennio economico)	-95.000,00	0,00
TOTALE FONDO art. 9 ANNO 2015	130.996,63	11.521,72

Incrementi anno 2016: nessun incremento

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. 208/2015 (Stabilità 2016) - circolare MEF-Rgs n. 12 del 23/03/2016:

1. Decurtazione per rispetto limite 2015: nessuna decurtazione
2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale (2015-2016) interamente applicata al fondo art. 10

TOTALE FONDO art. 9 ANNO 2016	130.996,63	11.521,72
--------------------------------------	-------------------	------------------

Incrementi anni 2017 e 2018: nessun incremento

Decurtazione per rispetto limite 2016 ai sensi dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017: nessuna decurtazione

TOTALE FONDO art. 9 ANNO 2018 (stesso importo anno 2017)	130.996,63	11.521,72
TOTALE FONDO ART. 9 ANNO 2018, RUOLO SANA + RUOLO PTA	142.518,35	

fondo anno 2018	130.996,63	11.521,72
spesa anno 2018 (aggiornata alle retribuzioni di maggio 2019)	-114.449,59	-17.731,37
Residuo anno 2018	16.547,04	-6.209,65
Traferimento dal fondo art. 8 anno 2018	0,00	6.209,65
traferimento al fondo art. 10 anno 2018	0,00	0,00
Residui disponibili anno 2018	16.547,04	0,00

TOTALE RESIDUI DISPONIBILI FONDO ART. 8 ANNO 2018	16.547,04	
--	------------------	--

CCNL 06/05/2010 art. 10 DIRIGENZA SPTA

ANNO 2018

Determinazione del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

Consolidato 31.12.2003	Anno 2018	
	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA
Fondo RETRIBUZIONE di RISULTATO - consolidato al 31/12/2003	956.084,67	74.316,85
Incremento ore straordinarie art. 51 co 4 CCNL 8/6/2000	84.632,82	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazioni cessazioni anno 2002 - 2003)	-103.450,72	-19.397,01
Risorse aziendali derivanti da risoluzione consensuale per l'applicazione accordi integrativi aziendali di valorizzazione della retribuzione di risultato	0,00	19.397,01
Risorse aziendali derivanti da risoluzione consensuale	0,00	21.334,90
Totale decurtazione fondo	-103.450,72	21.334,90
Totale fondo retribuzione di risultato al 31/12/2003	937.266,77	95.651,75
Incremento dal 1/1/2004 - 1% MS 1997 - art. 51 co 2	84.309,55	4.665,34
Incremento fondo per dirigenti equiparati CCNL 21/7/05 (n° 13 RPTA) anno 2005 - quota procapite (6.465,67 - 11.155,47)	0,00	107.502,71
Decrementi per conglobamento quota risultato nello stipendio tabellare in applicazione artt. 41-42-43 ccnl 3/11/2005 (dirigenti in servizio al 31/12/2003)	-163.367,28	-32.400,00
Totale Incrementi \ decrementi	-79.057,73	79.768,05
Incrementi previsti dall'art. 11 co 3 dirigenti ruolo sanitario in servizio al 31/12/2003 (17,01 x 13 mensilità)	35.823,06	0,00
Incrementi previsti dall'art. 11 co 3 dirigenti ruolo PTA in servizio al 31/12/2003 (22,51 x 13 mensilità)	0,00	10.534,68
Totale incrementi anno 2006	35.823,06	10.534,68
incrementi art.27 c.2 ccnl 17/10/2008 (euro 176,93 x 156+36 dir.in servizio al 31/12/05)	27.601,08	6.369,48
incrementi art.10 c.2 ccnl 2ndo biennio economico 2008-2009 dal 01/01/09 (euro 120,90 x 138+30 dir.in servizio al 31/12/07)	16.684,20	3.627,00
Totale Incrementi anno 2008	44.285,28	9.996,48
Fondo PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE storico 1997 - CCNL 05.12.1996, art. 61, lettera b)	14.886,47	729,82
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2006)	-65.587,11	-27.828,35
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2007)	-32.743,68	-5.565,72
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2008)	-10.914,56	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2009)	-16.371,84	-5.565,67
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (ratei cessazioni anno 2010)	-6.821,60	-1.391,42
TOTALE FONDO ART. 10 ANNO 2010	820.765,06	156.329,62
Calcolo decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013; applicazione circ. MEF-RGS n. 20/2015 e n. 13/2016 (1. decurtazione somme eccedenti il limite 2010 + 2. decurtazione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio)		
1. Decurtazioni somme eccedenti il limite 2010	0,00	0,00
2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio		
Riduzione anno 2011 (Contratto integrativo rep. n. 209/2012)	-44.782,64	-20.824,29
Riduzione anno 2012 (Contratto Integrativo rep. n. 230/2013)	-103.628,63	-33.300,08
Riduzione anno 2013 (Contratto Integrativo rep. n. 248/2014)	-14.007,06	-24.309,28
Riduzione anno 2014 (Contratto integrativo rep. n. 260/2015)	-16.861,41	0,00
Ulteriore decurtazione (Circolare Mef-Rgs n. 20/2015 - Nota RER PG/2015/836602 del 19/11/2015)	-53.132,23	0,00
Totale riduzione permanente da applicare dal 2015 (art. 9, c. 2-bis, DL 78/2010 (conv. L. 122/2010) - art. 1, c. 456, L. 147/2013-Legge di Stabilità 2014)	-232.411,97	-78.433,65
TOTALE FONDO art. 10 ANNO 2015	588.353,09	77.895,97

Incrementi anno 2016: nessun incremento

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. 208/2015 (Stabilità 2016) - circolare MEF-Rgs n. 12 del 23/03/2016:

1. Decurtazione per rispetto limite 2015: nessuna decurtazione

2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (2015-2016): -3,38983%	-68.391,32	-15.065,97
---	------------	------------

TOTALE FONDO art. 10 ANNO 2016	519.961,77	62.830,00
---------------------------------------	-------------------	------------------

Incrementi anni 2017 e 2018: nessun incremento

Decurtazione per rispetto limite 2016 ai sensi dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017: nessuna decurtazione

TOTALE FONDO art. 10 ANNO 2017	519.961,77	62.830,00
Decurtazione per riduzione stabile della dotazione organica (DDG n. 13/18 e DDG n. 96/18)	-24.282,26	0,00
FONDO ART. 10 ANNO 2018, RUOLO SANA + RUOLO PTA	495.679,51	62.830,00
TOTALE FONDO ART. 10 ANNO 2018, RUOLO SANA+RUOLO PTA (risorse fisse)	558.509,51	

Somme non utilizzate Fondi anno 2017 (Accordo Rep. n. 315/2018)

Trasferimento residui fondo art.8 anno 2017	94.866,82	143.153,18
Trasferimento residui fondo art. 9 anno 2017	8.829,09	720,79
Trasferimento residui fondo art. 10 anno 2017	0,00	1.752,55
TOTALE FONDO PROVVISORIO art. 10 ANNO 2018 (con trasferimento residui 2017)	599.375,42	208.456,52
TOTALE FONDO ART. 10 ANNO 2018, RUOLO SANA+RUOLO PTA (risorse fisse e variabili)	807.831,94	

Calcolo residui anno 2018	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA
<i>fondo anno 2018</i>	599.375,42	208.456,52
<i>spesa anno 2018 (aggiornata alla retribuzioni di maggio 2019)</i>	-700.837,33	-111.267,69
<i>Economie di bilancio per premialità non erogata per valutazione non piena (circ. MEF-RGS n. 15/19)</i>	-1.158,13	0,00
residuo anno 2018	-102.620,04	97.188,83
Trasferimento dal fondo art. 8 anno 2018	102.620,04	0,00
Residui disponibili anno 2018	0,00	97.188,83

TOTALE RESIDUI DISPONIBILI FONDO ART. 10 ANNO 2018	97.188,83
---	------------------

ANNO 2019

Determinazione del Fondo per la Retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

	2019	
	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA
Fondo consolidato al 31/12/2001 - art.49 co 1 CCNL 3/11/05	2.024.083,35	158.560,69
Aumenti dal 1/1/2002 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	76.918,90	13.213,20
Aumenti dal 1/1/2003 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	111.017,57	30.238,00
Decurtazioni dal 31/12/2003 importi annui procapite delle quote di retribuzione di posizione conglobate	-979.082,91	-188.882,67
Decurtazione per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazioni cessazioni anno 2002 - 2003)	-214.577,86	-40.256,07
Risorse aziendali derivanti da risoluzione consensuale	165.057,39	40.256,07
Risorse aziendali derivanti da risoluzione consensuale	30.669,48	0,00
Totale decurtazione fondo	-18.850,99	0,00
Fondo consolidato al 31/12/2003 - art. 9 co 1 CCNL 5/7/2006	1.214.085,92	13.129,22
Assegni personali di cui all'art. 39 RS - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA - personale cessato anni 1998 e 1999	41.546,14	2.433,08
Assegni personali di cui all'art. 39 RS - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA - personale cessato anno 2000	11.281,61	1.976,97
Assegni personali di cui all'art. 39 RS - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA - personale cessato anno 2001	41.041,21	1.835,99
Assegni personali di cui all'art. 39 RS - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA - personale cessato anno 2002	61.104,41	8.161,14
Incremento fondo per dirigenti equiparati CCNL 21/7/05 (n° 12 RPTA) dal 1/11/03	0,00	405.666,83
Totale Incrementi anno 2002 - 2003	154.973,36	420.074,00
Aumenti dal 1/1/2004 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	56.448,08	14.853,80
Assegni personali di cui all'art. 39 (indennità di specificità medica e specifico T.E. goduto) - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati l'01.01.2000 per RSPTA (personale cessato anno 2003)	2.287,22	0,00
Totale Incrementi anno 2004	58.735,30	14.853,80
Assegni personali di cui all'art. 39 (indennità di specificità medica e specifico T.E. goduto)-Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dall'01.01.2000 per RSPTA (personale cessato anno 2004)	26.979,55	5.378,49
Aumenti dal 1/2/2005 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	59.805,96	15.890,04
Totale Incrementi anno 2005	86.785,51	21.268,53
Aumenti dal 31/12/2005 : aumenti di retribuzione di posizione fissa	5.019,43	2.379,26
Incrementi previsti dall' art. 9 co 4 ccnl 05/07/06 (€ 3,00 x tredici mensilità per dirigenti in servizio al 31/12/2003) per riallineamento posizioni	6.318,00	1.404,00
Incrementi previsti dall' art. 9 co 5 ccnl 05/07/06 (€ 3,00 x tredici mensilità per dirigenti in servizio al 31/12/2003) per adeguamento in tutto o in parte dell'indennità di struttura complessa al valore massimo previsto dall'art. 41 del CCNL 8/6/2000	6.318,00	1.404,00
Assegni personale di cui all'art. 39 (indennità di specificità medica e specifico T.E. goduto) - Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati '01.01.2000 per RSPTA (personale cessato anno 2005)	9.798,49	0,00
Decurtazioni dal 31/12/2003: risorse RIA per neo assunti		-9.760,93
Totale Decrementi/Incrementi anno 2006	27.453,92	-4.573,67
Incrementi previsti dall' art. 25 c.2 del CCNL 17/10/2008	91.850,04	11.242,81
Incrementi previsti dall' art. 8 c.2 del CCNL 06/05/2010: aumenti di retribuzione di posizione unificata	27.708,55	11.124,88
Totale Decrementi/Incrementi anno 2008	119.558,59	22.367,69
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2006)	-88.787,40	-36.994,75
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2007)	-44.393,70	-7.398,95
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2008)	-14.797,90	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2009)	-27.858,97	-10.531,22
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (ratei cessazioni anno 2010)	-11.607,90	-2.632,81
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2010	1.474.146,74	429.561,84

Calcolo decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013; applicazione circ. MEF-RGS n. 20/2015 e n. 13/2016

(1. decurtazione somme eccedenti il limite 2010; 2. decurtazione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio)

Allegato A)

2019	
Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA

1. DECURTAZIONE SOMME ECCEDENTI IL LIMITE 2010

Incrementi fondo art. 8 anno 2015 con voci escluse dalla determinazione dei fondi anni 2011-2012-2013-2014 perché eccedenti il limite soglia 2010 (incrementi ex art. 50, comma 2 lett. D) e E) e comma 3 lett. D) CCNL 08/06/2010):		
RIA personale cessato negli anni 2010-2013	29.597,10	26.189,51
Assegni personali ex art. 39 CCNL 08/06/2000	37.243,05	0,00
TOTALI	66.840,15	26.189,51
Decurtazione somme eccedenti il limite 2010	-66.840,15	-26.189,51

2. DECURTAZIONE PROPORZIONALE ALLA RIDUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO:

Riduzione anno 2011 (Contratto integrativo rep. n. 209/2012)	-63.213,09	-21.597,05
Riduzione anno 2012 (Contratto Integrativo rep. n. 230/2013)	-152.897,91	-30.098,84
Riduzione anno 2013 (Contratto Integrativo rep. n. 248/2014)	-36.954,25	-21.186,55
Riduzione anno 2014 (Contratto integrativo rep. n. 260/2015)	-40.796,32	-1.704,73
Ulteriore decurtazione (Circolare Mef-Rgs n. 20/2015 - Nota RER PG/2015/836602 del 19/11/2015)	0,00	0,00
Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio	-293.861,57	-74.587,17

Totale decurtazione permanente da applicare a partire dal 2015 (art. 9, c. 2-bis, DL 78/2010 (conv. L. 122/2010) - art. 1, c. 456, L. 147/2013-Legge di Stabilità 2014)	-360.701,72	-100.776,68
--	--------------------	--------------------

Incrementi anno 2015:

Accordo integrativo aziendale rep n. 260/2015: trasferimento in via definitiva dal fondo art. 9 al fondo art. 8 (art. 8 comma 2 lettera b) CCNL 8/6/2000 II biennio economico)	95.000,00	0,00
Assegni personali di cui all'art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (importo annuo cessazioni 2014)	14.897,22	0,00
Assegni personali di cui all'art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (ratei cessazioni 2015)	0,00	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (importo annuo cessazioni 2014)	5.139,16	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (ratei cessazioni 2015)	2.873,00	53,72
Totale incrementi anno 2015	117.909,38	53,72
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2015	1.298.194,55	355.028,39

Incrementi anno 2016:

Assegni personali art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (importo annuo cessazioni 2015 al netto incremento fondo anno 2015 + ratei cessazioni 2016)	0,00	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (importo annuo cessazioni 2015 al netto incremento fondo anno 2015 + ratei cessazioni 2016)	1.074,32	588,39

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. 208/2015 (Stabilità 2016) - circolare MEF-Rgs n. 12 del 23/03/2016:

1. Decurtazione per rispetto limite 2015	-1.074,32	-588,39
2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale (2015-2016): interamente applicata al fondo art. 10		
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2016	1.298.194,55	355.028,39

Incrementi anno 2017:

Assegni personali art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (importo annuo cessazioni 2016 al netto incremento fondo 2016 + ratei cessazioni 2017)	0,00	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (importo annuo cessazioni 2016 al netto incrementi fondo 2016 + ratei cessazioni 2017)	2.240,18	2.863,72

Decurtazione art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017:

1. Decurtazione per rispetto limite 2016	-2.240,18	-2.863,72
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2017	1.298.194,55	355.028,39

Incrementi anno 2018:

Assegni personali art. 39 CCNL 08/06/2000 - Ruolo Sanitario (importo annuo cessazioni 2016 al netto incremento fondo 2016 + ratei cessazioni 2017)	620,72	0,00
Retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati RSPTA (importo annuo cessazioni 2017 al netto incrementi fondo 2017 + ratei cessazioni 2018)	5.824,12	1.674,46

Decurtazioni anno 2018:

1. Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017)	-6.444,84	-1.674,46
2. Decurtazione per riduzione stabile della dotazione organica (DDG n. 13/18 e DDG n. 96/18)	-55.717,74	0,00
TOTALE FONDO art. 8 ANNO 2018	1.242.476,81	355.028,39

Decurtazioni anno 2019:

1. Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017)	0,00	0,00
TOTALE FONDO PROVVISORIO ART. 8 ANNO 2019	1.242.476,81	355.028,39
TOTALE FONDO PROVVISORIO ART. 8 ANNO 2019, RUOLO SANA + RUOLO PTA	1.597.505,20	

ANNO 2019

Determinazione del Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

	Anno 2019	
	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro - consolidato al 31/12/2003	254.754,45	8.722,96
Incremento dal 1/1/2006 - € 5,50 (x 13 mensilità) per n. dipendenti in servizio al 31/12/2003	11.583,00	0,00
incrementi art.26 c. 2 ccnl 17/10/2008 (euro 117,91 x 156+36 dir. in servizio al 31/12/05)	18.393,96	4.244,76
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2006) UPG	-2.169,00	-723,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2007) UPG	-1.446,00	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2008) UPG	0,00	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2009) UPG	-723,00	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (ratei cessazioni anno 2010) UPG	-723,00	0,00
TOTALE FONDO art. 9 ANNO 2010	279.670,41	12.244,72

**Calcolo decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013; applicazione circ. MEF-RGS n. 20/2015 e n. 13/2016
(1. decurtazione somme eccedenti il limite 2010; 2. decurtazione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio)**

1. Decurtazioni somme eccedenti il limite 2010	0,00	0,00
2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio		
Riduzione anno 2011 (Contratto integrativo rep. n. 209/2012)	-1.626,75	-361,50
Riduzione anno 2012 (Contratto Integrativo rep. n. 230/2013)	-1.988,25	-361,50
Riduzione anno 2013 (Contratto Integrativo rep. n. 248/2014)	0,00	0,00
Riduzione anno 2014 (Contratto integrativo rep. n. 260/2015)	0,00	0,00
Ulteriore decurtazione (Circolare Mef-Rgs n. 20/2015 - Nota RER PG/2015/836602 del 19/11/2015)	-50.058,78	0,00
Totale riduzione permanente da applicare dal 2015 (art. 9, c. 2-bis, DL 78/2010 (conv. L. 122/2010) - art. 1, c. 456, L. 147/2013-Legge di Stabilità 2014)	-53.673,78	-723,00
Accordo integrativo aziendale rep. n. 260/2015: trasferimento in via definitiva al fondo art. 8 (art. 8 comma 2 lettera b) CCNL 8/6/2000 II biennio economico)	-95.000,00	0,00
TOTALE FONDO art. 9 ANNO 2015	130.996,63	11.521,72

Incrementi anno 2016: nessun incremento

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. 208/2015 (Stabilità 2016) - circolare MEF-Rgs n. 12 del 23/03/2016:

1. Decurtazione per rispetto limite 2015: nessuna decurtazione
2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale (2015-2016) interamente applicata al fondo art. 10

TOTALE FONDO art. 9 ANNO 2016	130.996,63	11.521,72
--------------------------------------	-------------------	------------------

Incrementi anno 2019: nessun incremento

Decurtazione per rispetto limite 2016 ai sensi dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017: nessuna decurtazione

TOTALE FONDO art. 9 ANNO 2018	130.996,63	11.521,72
--------------------------------------	-------------------	------------------

Incrementi anni 2019: nessun incremento

Decurtazione per rispetto limite 2016 ai sensi dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017: nessuna decurtazione

TOTALE FONDO PROVVISORIO ART. 9 ANNO 2019	130.996,63	11.521,72
TOTALE FONDO PROVVISORIO ART. 9 ANNO 2019, RUOLO SANA + RUOLO PTA	142.518,35	

CCNL 06/05/2010 art. 10 DIRIGENZA SPTA

ANNO 2019

Determinazione del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

Consolidato 31.12.2003	Anno 2019	
	Dirigenza Sanitaria	Dirigenza PTA
Fondo RETRIBUZIONE di RISULTATO - consolidato al 31/12/2003	956.084,67	74.316,85
Incremento ore straordinarie art. 51 co 4 CCNL 8/6/2000	84.632,82	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazioni cessazioni anno 2002 - 2003)	-103.450,72	-19.397,01
Risorse aziendali derivanti da risoluzione consensuale per l'applicazione accordi integrativi aziendali di valorizzazione della retribuzione di risultato	0,00	19.397,01
Risorse aziendali derivanti da risoluzione consensuale	0,00	21.334,90
Totale decurtazione fondo	-103.450,72	21.334,90
Totale fondo retribuzione di risultato al 31/12/2003	937.266,77	95.651,75
Incremento dal 1/1/2004 - 1% MS 1997 - art. 51 co 2	84.309,55	4.665,34
Incremento fondo per dirigenti equiparati CCNL 21/7/05 (n° 13 RPTA) anno 2005 - quota procapite (6.465,67 - 11.155,47)	0,00	107.502,71
Decrementi per conglobamento quota risultato nello stipendio tabellare in applicazione artt. 41-42-43 ccnl 3/11/2005 (dirigenti in servizio al 31/12/2003)	-163.367,28	-32.400,00
Totale Incrementi \ decrementi	-79.057,73	79.768,05
Incrementi previsti dall'art. 11 co 3 dirigenti ruolo sanitario in servizio al 31/12/2003 (17,01 x 13 mensilità)	35.823,06	0,00
Incrementi previsti dall'art. 11 co 3 dirigenti ruolo PTA in servizio al 31/12/2003 (22,51 x 13 mensilità)	0,00	10.534,68
Totale incrementi anno 2006	35.823,06	10.534,68
incrementi art.27 c.2 ccnl 17/10/2008 (euro 176,93 x 156+36 dir.in servizio al 31/12/05)	27.601,08	6.369,48
incrementi art.10 c.2 ccnl 2ndo biennio economico 2008-2009 dal 01/01/09 (euro 120,90 x 138+30 dir.in servizio al 31/12/07)	16.684,20	3.627,00
Totale Incrementi anno 2008	44.285,28	9.996,48
Fondo PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE storico 1997 - CCNL 05.12.1996, art. 61, lettera b)	14.886,47	729,82
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2006)	-65.587,11	-27.828,35
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2007)	-32.743,68	-5.565,72
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2008)	-10.914,56	0,00
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (annualizzazione cessazioni anno 2009)	-16.371,84	-5.565,67
Decurtazione fondo per cessazioni da risoluzione consensuale (ratei cessazioni anno 2010)	-6.821,60	-1.391,42
TOTALE FONDO ART. 10 ANNO 2010	820.765,06	156.329,62
Calcolo decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013; applicazione circ. MEF-RGS n. 20/2015 e n. 13/2016 (1. decurtazione somme eccedenti il limite 2010 + 2. decurtazione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio)		
1. Decurtazioni somme eccedenti il limite 2010	0,00	0,00
2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio		
Riduzione anno 2011 (Contratto integrativo rep. n. 209/2012)	-44.782,64	-20.824,29
Riduzione anno 2012 (Contratto Integrativo rep. n. 230/2013)	-103.628,63	-33.300,08
Riduzione anno 2013 (Contratto Integrativo rep. n. 248/2014)	-14.007,06	-24.309,28
Riduzione anno 2014 (Contratto integrativo rep. n. 260/2015)	-16.861,41	0,00
Ulteriore decurtazione (Circolare Mef-Rgs n. 20/2015 - Nota RER PG/2015/836602 del 19/11/2015)	-53.132,23	0,00
Totale riduzione permanente da applicare dal 2015 (art. 9, c. 2-bis, DL 78/2010 (conv. L. 122/2010) - art. 1, c. 456, L. 147/2013-Legge di Stabilità 2014)	-232.411,97	-78.433,65
TOTALE FONDO art. 10 ANNO 2015	588.353,09	77.895,97

Incrementi anno 2016: nessun incremento

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. 208/2015 (Stabilità 2016) - circolare MEF-Rgs n. 12 del 23/03/2016:

1. Decurtazione per rispetto limite 2015: nessuna decurtazione

2. Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (2015-2016): -3,38983%	-68.391,32	-15.065,97
TOTALE FONDO art. 10 ANNO 2016	519.961,77	62.830,00

Incrementi anni 2017 e 2018: nessun incremento**Decurtazione per rispetto limite 2016 ai sensi dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017: nessuna decurtazione**

TOTALE FONDO art. 10 ANNO 2017	519.961,77	62.830,00
Decurtazione per riduzione stabile della dotazione organica (DDG n. 13/18 e DDG n. 96/18)	-24.282,26	0,00
FONDO ART. 10 ANNO 2018	495.679,51	62.830,00
TOTALE FONDO ART. 10 ANNO 2018, RUOLO SANA+RUOLO PTA (risorse fisse)	558.509,51	

Incrementi anno 2019: nessun incremento**Decurtazione per rispetto limite 2016 ai sensi dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017: nessuna decurtazione**

FONDO PROVVISORIO ART. 10 ANNO 2019	495.679,51	62.830,00
TOTALE FONDO PROVVISORIO ART. 10 ANNO 2019, RUOLO SANA+RUOLO PTA (risorse fisse)	558.509,51	

Trasferimento residui fondo art.8 anno 2018 RUOLO SANA + PTA	184.636,58	0,00
Trasferimento residui fondo art. 9 anno 2018 RUOLO SANA + PTA	16.547,04	0,00
Trasferimento residui fondo art. 10 anno 2018 RUOLO SANA + PTA	14.704,87	82.483,96
TOTALE FONDO PROVVISORIO art. 10 ANNO 2019	711.568,00	145.313,96
TOTALE FONDO PROVVISORIO ART. 10 ANNO 2019, RUOLO SANA+RUOLO PTA (risorse fisse e variabili)	856.881,96	

Allegato B)

Sistema di valutazione della performance del personale dirigente

Il processo di valutazione annuale:

- riconosce e valorizza il contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi dell’Agenzia;
- è finalizzato alla corresponsione del premio di “*retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale*”;
- concorre alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali;
- rappresenta la base dalla quale costruire piani e percorsi di miglioramento e sviluppo professionale e personale.

Il sistema è articolato nei seguenti ambiti di valutazione:

1. Valutazione della performance organizzativa
2. Valutazione della performance individuale

I paragrafi 1.1, 1.2, e 1.3, a fini ricognitori e di completezza espositiva, riportano le vigenti disposizioni aziendali in materia di sistema di valutazione del personale dirigente, secondo quanto già definito con DDG n. 99/2017, DDG n. 3/2019 e DDG n. 57/2019. Il paragrafo 1.4 aggiorna i criteri per la valutazione delle prestazioni (Valprest) e per la valutazione dei comportamenti organizzativi (Valcomp) a decorrere dall’anno 2020.

1.1 Valutazione della performance organizzativa

La performance organizzativa viene valutata attraverso l’individuazione di un set di indicatori primari derivati dal Piano della Performance, riferiti sia all’ambito prestazionale sia all’ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato con cadenza trimestrale.

Ogni anno, con riferimento ai contenuti del Piano della Performance, viene individuato dalla Direzione Generale un set di indicatori per la valutazione della performance organizzativa, e relativi target, ai fini del calcolo dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento rilevato mensilmente viene ricondotta la corresponsione della quota di retribuzione di risultato collegata alla valutazione della performance organizzativa.

Le modalità di validazione mensile dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) prevedono una procedura che si articola nelle seguenti fasi:

- il Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale e il Servizio Bilancio e Controllo Economico rilevano con periodicità mensile l’andamento dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) e

trasmettono le risultanze alla Direzione Tecnica e alla Direzione Amministrativa, di norma entro il giorno 13 del mese successivo a quello di riferimento;

- il Direttore Tecnico e il Direttore Amministrativo, valutato l'Indice di Performance Organizzativa (IPO), trasmettono congiuntamente all'OAS gli esiti della verifica mensile, di norma entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento;
- l'OAS verifica la correttezza metodologica del processo e trasmette apposita attestazione al Direttore Generale, di norma entro il giorno 18 del mese successivo a quello di riferimento;
- il Direttore Generale, previa verifica della documentazione trasmessa, dispone in merito all'erogazione degli incentivi correlati agli stati di avanzamento della "performance organizzativa", di norma entro il giorno 20 del mese successivo a quello di riferimento.

Le modalità di validazione dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) prevedono anche una verifica trimestrale, condotta attraverso i dati contenuti nella reportistica trimestrale tecnica ed economica disponibile su applicativi aziendali, cui ricondurre una più robusta valutazione dei trend di performance assunti, a garanzia della modalità di giudizio sull'andamento degli indicatori rilevati.

1.2 Valutazione della performance individuale

La performance individuale viene valutata attraverso:

- **valutazione delle prestazioni (ValPrest)**, in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Gli obiettivi sono classificati, in analogia al sistema di pianificazione delle attività, secondo le quattro prospettive della Balanced Scorecard: prospettiva dei processi operativi, prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento, prospettiva economico-finanziaria, prospettiva della qualità e del cliente. Per la valutazione della prestazione viene utilizzata una specifica **scheda ValPrest** (in **allegato B1**);
- **valutazione dei comportamenti organizzativi (ValComp)** per la quale l'Agenzia ha preventivamente definito uno specifico Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale dirigente di Arpae, inteso quale insieme di fattori che definiscono i comportamenti "attesi" dai dirigenti. Nell'ambito di tale "Repertorio" sono stati selezionati i fattori che impattano maggiormente sui diversi ruoli attribuiti al personale dirigente e rispetto ai quali ciascun dirigente viene valutato, in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni (in **allegato B2**). I valutati compilano una **relazione di autovalutazione**, sulla base di un format predefinito (in **allegato B3**), il cui contenuto riguarda il giudizio sulle attività svolte, sulle modalità utilizzate per il perseguimento degli obiettivi assegnati, sull'organizzazione e sullo sviluppo delle competenze proprie e dei collaboratori, sulle problematiche incontrate e su come sono state affrontate e risolte. I giudizi vengono espressi, a seguito del colloquio di valutazione e tenuto conto della relazione di autovalutazione, tramite una specifica **scheda ValComp** (in **allegato B4**).

Il processo annuale di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati si articola in stretta aderenza al processo di pianificazione, ed è costituito dalle seguenti fasi, ognuna delle quali prevede lo svolgimento di un colloquio tra valutatore e valutato:

- fissazione degli obiettivi, in concomitanza con la fase di pianificazione delle attività e di negoziazione del budget di esercizio (inizio dell'anno);
- check infrannuale, in concomitanza con il monitoraggio degli stati di avanzamento di attività e budget;
- valutazione finale (febbraio anno successivo), in concomitanza con la fase di rendicontazione annuale delle attività e predisposizione del bilancio di esercizio, al cui esito è correlata la corresponsione della retribuzione di risultato.

La trasparenza del processo di valutazione è stata delineata negli accordi sindacali attualmente vigenti in Arpae, che prevedono la diffusione e l'organizzazione di iniziative di condivisione sul Piano della Performance e sulla Relazione della Performance. Nello specifico si prevede il seguente percorso:

- all'inizio dell'anno di riferimento, il Direttore/Responsabile della Struttura convoca uno o più incontri rivolti a tutto il personale dipendente al fine di illustrare il Piano della Performance, con particolare riguardo agli obiettivi da raggiungere e alle modalità operative previste. Di tali incontri devono essere predisposti specifici verbali/relazioni dei quali viene data informazione dalla Direzione Generale alle OO.SS. e RSU di Arpae, anche mediante apposito incontro al tavolo centrale. Al termine del suddetto processo, viene data informazione all'OIV unico per il SSR e per Arpae sull'evidenza della diffusione e della conoscenza del Piano della Performance all'interno dell'Agenzia;
- i dirigenti valutatori, con la supervisione e il supporto dell'Ufficio di Direzione della Struttura, promuovono la condivisione e l'assegnazione degli obiettivi, verificano mediante check infrannuale lo stato di raggiungimento degli obiettivi, provvedono alla valutazione, comunicano e condividono la scheda di valutazione con i diretti interessati, i quali controfirmano per presa visione e possono in ogni fase del processo inserire le proprie osservazioni;
- gli obiettivi del sistema di valutazione devono essere:
 - chiari e specifici, correttamente definiti;
 - misurabili e definiti nel tempo, gli indicatori di risultato devono essere quantificabili e devono essere specificati i tempi entro i quali devono essere raggiunti;
 - coerenti con il ruolo ricoperto dal valutato;
 - raggiungibili;
 - sfidanti e rilevanti per il raggiungimento dei risultati della struttura, coerenti con gli obiettivi strategico-programmatici.

L'Agenzia annualmente fornisce indicazioni in merito al numero di obiettivi da assegnare, al fine di garantire l'omogeneità del processo di assegnazione.

- la fase di check deve essere obbligatoriamente effettuata, al fine di verificare lo stato di raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati e apportare eventuali modifiche agli stessi. La fase di check deve prevedere la conferma degli obiettivi assegnati ad inizio anno, ovvero la revisione degli stessi, alla luce di elementi non prevedibili intervenuti tra il momento dell'assegnazione e quello della verifica. In ogni caso la fase di verifica deve essere registrata nella scheda di valutazione e sottoscritta dal valutato che, prendendone atto, ha la possibilità di inserire proprie osservazioni;
- al termine dell'anno di riferimento il Direttore/Responsabile di Struttura garantisce l'informazione sulla Relazione della Performance a tutti i dipendenti, attraverso apposito incontro di verifica, evidenziando i risultati raggiunti e l'eventuale scarto tra i risultati raggiunti e quelli preventivati. Di tale incontro deve essere predisposto specifico verbale/relazione del quale viene data informazione dalla Direzione Generale alle OO.SS. e RSU di Arpae, anche mediante apposito incontro al tavolo centrale;
- il Direttore/Responsabile di Struttura e l'Organismo Aziendale di Supporto svolgono una azione di presidio e controllo del processo di valutazione;
- il Direttore/Responsabile di Struttura, preso atto dei risultati della valutazione degli obiettivi, trasmette le schede di valutazione compilate al Servizio Organizzazione e Risorse Umane per la verifica di completezza e l'elaborazione di una Tabella Riassuntiva degli esiti del processo di valutazione;
- il Servizio Organizzazione e Risorse Umane provvede a trasmettere la Tabella Riassuntiva all'OAS che valida, a conclusione del percorso, il processo di valutazione annuale;
- in caso di dissenso sulla valutazione, i dipendenti interessati possono adire in forma scritta, entro i quindici giorni successivi alla avvenuta presa visione della scheda, l'Organismo Aziendale di Supporto. L'OAS informa il rispettivo Direttore/Responsabile di Struttura e istruisce il procedimento con l'acquisizione di documentazione e l'eventuale audizione delle parti;
- al termine del procedimento, l'OAS comunica l'esito del ricorso al dipendente interessato e al rispettivo Direttore/Responsabile di Struttura;
- con periodicità annuale, l'OAS trasmette all'Organismo Indipendente di Valutazione unico per il SSR e per Arpae il quadro di sintesi relativo alle richieste e agli esiti delle valutazioni di II istanza pervenute all'OAS.

1.3 Collegamento col sistema premiante

La retribuzione di risultato è determinata con le seguenti modalità:

- la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa viene corrisposta sulla base dell'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) secondo la seguente griglia:

Raggiungimento valori di IPO attesi	% quota premio di risultato corrisposta
0 – 49	0
50 – 69	50
70 – 79	80
80 – 89	90
90 – 100	100

- la quota di retribuzione di risultato correlata alla performance individuale viene ripartita nella misura del **70%** sulla base del punteggio conseguito nella **Valutazione delle prestazioni** e del **30%** sulla base del punteggio conseguito nella **Valutazione dei comportamenti organizzativi**.

Per l'anno 2019, con riferimento alla **Valutazione delle prestazioni (VALPREST)**, vengono previsti 6 gradi di giudizio:

- Totalmente insoddisfacente (<50)
- Insoddisfacente (50)
- Parzialmente insoddisfacente (70)
- Parzialmente soddisfacente (80)
- Soddisfacente (90)
- Più che soddisfacente (100)

Le modalità di collegamento tra esito del sistema di valutazione e uscita economica sulla retribuzione di risultato dei singoli dirigenti prevedono un punteggio complessivo di soglia di punti 50 quale risultato minimo dante luogo alla premiazione, che non scatterà ai punteggi inferiori (da 0 a 49 punti), non ritenendosi sufficiente la prestazione, in tali casi, all'attivazione dell'incentivazione. Al raggiungimento della soglia (50 punti) scatterà la premiazione della prestazione secondo la seguente griglia:

- Da 0 a 49 punti: nessuna premiazione;
- Da 50 a 69 punti: 50% (quota premio corrisposto VALPREST)

- Da 70 a 79 punti: 80% (quota premio corrisposto VALPREST)
- Da 80 a 89 punti: 90% (quota premio corrisposto VALPREST)
- Da 90 a 100 punti: 100% (quota premio corrisposto VALPREST)

Per l'anno 2019, con riferimento alla **Valutazione dei comportamenti organizzativi (VALCOMP)**, la valutazione è espressa per ciascuno dei 6 fattori del "Repertorio dei Comportamenti Organizzativi" in 4 livelli di giudizio.

I 4 livelli descrivono, in termini di comportamenti organizzativi, il grado di "profondità" della competenza (al crescere del livello cresce il livello di competenza) ed ogni livello include i comportamenti del livello precedente (criterio di assorbimento).

I punteggi assegnati ai livelli vanno da 1 a 8, come di seguito precisato:

- 1° livello: 1 - 2 adeguato
- 2° livello: 3 - 4 buono
- 3° livello: 5 - 6 ottimo
- 4° livello: 7 - 8 eccellente

Il livello 1 (punteggio minimo) corrisponde ad una valutazione del comportamento "adeguata" agli standard richiesti. I livelli 2 e 3 configurano livelli "buoni" e "ottimi" di comportamenti dirigenziali. Il livello 4 corrisponde ad un comportamento "eccellente", anche condizionato da situazioni specifiche e contingenti (ad esempio, la soluzione di crisi rilevanti per l'Agenzia); pertanto ricorre raramente/in via straordinaria.

E' definita la seguente griglia di valutazione:

- A = + 36 punti 100% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- B = 36-30 punti 95% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- C = 29-25 punti 90% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- D = 24-20 punti 85% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- E = 19-15 punti 70% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- F = 14-10 punti 60% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- G = 9 - 6 punti 50% (quota premio corrisposto VALCOMP)

Il "bonus delle eccellenze" viene erogato ai soli dirigenti che si sono collocati nella fascia più alta della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Le tempistiche di erogazione della retribuzione di risultato sono definite negli Accordi integrativi aziendali.

L'erogazione dei premi è subordinata alla validazione della Relazione sulla Performance. Nello specifico, in coerenza a quanto previsto dalla Delibera n. 2/2015 (paragrafo 2) dell'OIV unico per il SSR e per Arpae, il percorso di validazione prevede le seguenti fasi:

- certificazione dell'OAS relativamente alla coerenza della Relazione sulla Performance con quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 e con le indicazioni fornite dall'OIV unico per il SSR e per Arpae con le proprie delibere;
- adozione della Relazione sulla Performance con delibera del Direttore Generale e trasmissione della stessa all'OIV unico per il SSR e per Arpae, per gli adempimenti di competenza;
- parere positivo dell'OIV unico per il SSR e per Arpae in merito alla Relazione stessa ed alla correttezza metodologica del processo valutativo.

1.4 Aggiornamento dei criteri per la valutazione delle prestazioni (Valprest) e per la valutazione dei comportamenti organizzativi (Valcomp) a decorrere dall'anno 2020.

A partire dall'anno 2020, con riferimento alla **Valutazione delle prestazioni (VALPREST)**, vengono previsti 5 gradi di giudizio:

- risultato non conseguito	(0)
- risultato parzialmente conseguito in misura inferiore/pari al 50%	(50)
- risultato parzialmente conseguito in misura superiore al 50%	(70)
- risultato conseguito	(90)
- risultato conseguito con ottimizzazioni	(100)

Le modalità di collegamento tra esito del sistema di valutazione e uscita economica sulla retribuzione di risultato dei singoli dirigenti prevedono un punteggio complessivo di soglia di punti 50 quale risultato minimo dante luogo alla premiazione, che non scatterà ai punteggi inferiori (da 0 a 49 punti), non ritenendosi sufficiente la prestazione, in tali casi, all'attivazione dell'incentivazione. Al raggiungimento della soglia (50 punti) scatterà la premiazione della prestazione secondo la seguente griglia:

- Da 0 a 49 punti: nessuna premiazione;
- Da 50 a 69 punti: 50% (quota premio corrisposto VALPREST)
- Da 70 a 79 punti: 70% (quota premio corrisposto VALPREST)
- Da 80 a 90 punti: 90% (quota premio corrisposto VALPREST)
- Da 91 a 100 punti: 100% (quota premio corrisposto VALPREST)

A partire dall'anno 2020, per la valutazione della prestazione viene utilizzata una specifica **scheda ValPrest** (in allegato B5).

A partire dall'anno 2020, la **Valutazione dei comportamenti organizzativi (VALCOMP)** viene espressa per ciascuno dei 6 fattori del "Repertorio dei Comportamenti Organizzativi" in 5 livelli di giudizio e viene introdotto il livello "non adeguato".

I punteggi assegnati ai livelli vanno da 0 a 8, come di seguito precisato:

- 1° livello: 0 non adeguato
- 2° livello: 1 - 2 adeguato
- 3° livello: 3 - 4 buono
- 4° livello: 5 - 6 ottimo
- 5° livello: 7 – 8 eccellente

Il livello 1 corrisponde ad una valutazione del comportamento “non adeguata” agli standard richiesti e non viene ritenuto sufficiente all’attivazione della premiazione. I livelli 2, 3 e 4 configurano livelli “adeguati”, “buoni” e “ottimi” di comportamenti dirigenziali. Il livello 5 corrisponde ad un comportamento “eccellente”, anche condizionato da situazioni specifiche e contingenti (ad esempio, la soluzione di crisi rilevanti per l’Agenzia); pertanto ricorre raramente/in via straordinaria.

E’ definita la seguente griglia di valutazione:

- A = + 36 punti 100% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- B = 36-30 punti 95% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- C = 29-25 punti 90% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- D = 24-20 punti 85% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- E = 19-15 punti 70% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- F = 14-10 punti 60% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- G = 9 - 6 punti 50% (quota premio corrisposto VALCOMP)
- H = 5 - 0 punti nessuna premiazione

A partire dall’anno 2020, per la valutazione dei comportamenti organizzativi viene utilizzata una specifica **scheda ValComp** (in allegato **B6**).

<i>Centro di costo:</i>	
<i>Area/Struttura:</i>	
<i>Servizio/Unità:</i>	
<i>Valutatore:</i>	

<i>Valutato:</i>	<i>Categoria/Profilo:</i>
------------------	---------------------------

<i>Descrizione Obiettivo</i>	<i>Azioni per il conseguimento</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Peso% (tot100)</i>

NOTE DEL VALUTATO:
NOTE DEL VALUTATORE:

Data assegnazione: *Firma del valutatore*

Firma del valutato (per presa visione)

<i>Centro di costo:</i>	
<i>Area/Struttura:</i>	
<i>Servizio/Unità:</i>	
<i>Valutatore:</i>	

<i>Valutato.</i>	<i>Categoria/Profilo :</i>
------------------	----------------------------

<i>Descrizione Obiettivo e Azione</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Peso%</i>	<i>Check</i>

NOTE DEL VALUTATO:
NOTE DEL VALUTATORE:

Data check:

Firma del valutatore

Firma del valutato (per presa visione)

<i>Centro di costo:</i>	
<i>Servizio/Area/Staff:</i>	
<i>Area/Distretto. ecc.:</i>	
<i>Valutatore:</i>	

<i>Valutato.:</i>	<i>Categoria Profilo:</i>
-------------------	---------------------------

<i>Descrizione Obiettivo e Azione</i>	<i>Valutazione Risultati Conseguiti</i>	<i>Peso%</i>	<i>Giudizio</i>

<p><i>Legenda - Griglia di Giudizio</i></p> <p>< 50: totalmente insoddisfacente 50: insoddisfacente 70: parzialmente insoddisfacente 80: parzialmente soddisfacente 90: soddisfacente 100: più che soddisfacente</p>	<p><i>% Premio Corrisposto</i></p> <p>0 - 49 punti = 0% 50 - 69 punti = 50% 70 - 79 punti = 80% 80 - 89 punti = 90% 90 - 100 punti = 100%</p>	<p>PUNTEGGIO FINALE:</p>
--	---	---------------------------------

Note del valutatore:

Note del valutato:

Data valutazione:

Firma del valutatore

Firma del valutato (per presa visione)

Allegato B2

**Individuazione dei
comportamenti organizzativi
oggetto di valutazione per il
personale dirigente di Arpae**

FATTORI DI VALUTAZIONE SELEZIONATI

Posizioni dirigenziali a prevalente contenuto gestionale

Strutture complesse operative: Responsabili di APA/AAC/Laboratorio Multisito

Strutture complesse di integrazione/supporto: Coordinatori APA/AAC, Responsabili di Strutture Tematiche/Servizio Organizz.ne e RU/ Servizio Qualità Ecomanagement Formazione

1. Capacità di rappresentanza/rapporti con il mondo esterno
2. Consapevolezza organizzativa
3. Cooperazione interfunzionale
4. Gestione dei collaboratori
5. a) Pensiero analitico e concettuale (Coordinatori APA/AAC, Resp. Strutture Tematiche/Laboratorio Multisito/Servizio Organizz.ne e RU/ Servizio Qualità Ecomanagement Formazione)
b) Focus Territoriale (Resp. APA/AAC)
6. a) Iniziativa e innovazione (Coordinatori APA/AAC, Resp. Strutture Tematiche/Laboratorio Multisito/Servizio Organizz.ne e RU/ Servizio Qualità Ecomanagement Formazione)
b) Programmazione del lavoro (Resp. APA/AAC)

Direttore Tecnico /Direttore Amministrativo

1. Capacità di rappresentanza/rapporti con il mondo esterno
2. Consapevolezza organizzativa
3. Cooperazione interfunzionale
4. Gestione dei collaboratori
5. Pensiero analitico e concettuale
6. Iniziativa e innovazione

FATTORI DI VALUTAZIONE SELEZIONATI

Posizioni dirigenziali a prevalente contenuto gestionale

Strutture Semplici operative: Responsabili di Servizio Territoriale/Servizio Sistemi Ambientali/Laboratorio/SAC/Servizi SIMC/Distretto tipologia A

1. Competenze tecniche
2. a) Focus Territoriale (Resp. ST/SSA/SAC/Distretto)
b) Attenzione all'ordine e alla qualità (Resp. Laboratorio)
c) Iniziativa e innovazione (Resp. Servizi SIMC)
3. Programmazione del lavoro
4. Orientamento ai risultati
5. Gestione dei collaboratori
6. Consapevolezza organizzativa

Strutture Semplici di integrazione/supporto: Responsabili di Servizio DG/DT/DA con incarico di Struttura Semplice

1. Cooperazione interfunzionale
2. Iniziativa e innovazione
3. Programmazione del lavoro
4. Orientamento ai risultati
5. Gestione dei collaboratori
6. Consapevolezza organizzativa

FATTORI DI VALUTAZIONE SELEZIONATI

Posizioni dirigenziali a prevalente contenuto tecnico-professionale
1. Competenze tecniche
2. a) Risposta ai problemi b) Cooperazione interfunzionale (<i>Servizio Innovazione Digitale/Unità afferenti a Servizi DG</i>)
3. a) Attenzione all'ordine e alla qualità b) Iniziativa e innovazione (<i>CTR/PTR/Osservatorio Energia/Osservatorio Clima/Servizio Innovazione Digitale/Unità afferenti a Servizi DG</i>)
4. Flessibilità
5. a) Gestione dei collaboratori (<i>per dirigenti con personale assegnato</i>) b) Orientamento ai risultati (<i>per dirigenti senza personale assegnato</i>)
6. Consapevolezza organizzativa

Relazione di autovalutazione.

Comportamento organizzativo personale dirigente

ANNO _____

Nome e Cognome:

Incarico dirigenziale:

Relazione di autovalutazione. Comportamento organizzativo personale dirigente. Anno _____

Avendo a riferimento i sei comportamenti organizzativi afferenti la sua posizione dirigenziale, risponda alle seguenti domande:

1. Come valuta complessivamente l'attività svolta?

Risultati: raggiunti
parzialmente raggiunti

Comportamenti richiesti da posizione: correttamente messi in atto
parzialmente messi in atto

2. Quali difficoltà ha incontrato nel corso della sua attività e, in particolare, quali fattori hanno inciso sulle situazioni di inefficacia personale?

3. Per quali delle competenze e dei comportamenti che qualificano la sua attività ritiene che esistano spazi di sviluppo e di miglioramento?

4. *Quale influenza ha avuto il contesto esterno ed interno all'ente sui suoi comportamenti?*

5. *Quanto e come lei ha contribuito alla gestione e allo sviluppo dei suoi collaboratori?*

6. *Quali azioni di miglioramento suggerisce e quali obiettivi si prefigge per l'anno successivo?*

Data di compilazione:

Firma valutato:

Data di svolgimento del colloquio:

Firma valutatore:

Firma valutato:

Centro di costo:	
Area/Struttura:	
Servizio/Unità:	
Valutatore:	

Valutato:	Categoria/Profilo:
-----------	--------------------

Competenza	Descrizione
COMP1	DESC1
COMP2	DESC2
COMP3	DESC3
COMP4	DESC4
COMP5	DESC5
COMP6	DESC6

NOTE DEL VALUTATORE:

NOTE DEL VALUTATO:

Data assegnazione:

Firma del valutatore

Firma del valutato (per presa visione)

<i>Centro di costo:</i>	
<i>Servizio/Area/Staff:</i>	
<i>Area/Distretto. ecc.:</i>	
<i>Valutatore:</i>	

<i>Valutato.:</i>	<i>Categoria Profilo:</i>
-------------------	---------------------------

<i>Competenza</i>	<i>Giudizio</i>	<i>Motivazione</i>
COMP1	PTC1	MOTV1
COMP2	PTC2	MOTV2
COMP3	PTC3	MOTV3
COMP4	PTC4	MOTV4
COMP5	PTC5	MOTV5
COMP6	PTC6	MOTV6

<i>Legenda - Griglia di giudizio</i>	<i>% Premio Corrisposto</i>	<i>PUNTEGGIO TOTALE:</i>
1 - 2 Adeguato 3 - 4 Buono 5 - 6 Ottimo 7 - 8 Eccellente	+36 punti = 100% 36-30 punti = 95% 29-25 punti = 90% 24-20 punti = 85% 19-15 punti = 70% 14-10 punti = 60% 9-6 punti = 50%	<i>%PREMIO:</i>

Note del valutatore:

Note del valutato:

Data valutazione:

Firma del valutatore

Firma del valutato (per presa visione)

<i>Centro di costo:</i>	
<i>Area/Struttura:</i>	
<i>Servizio/Unità:</i>	
<i>Valutatore:</i>	

<i>Valutato:</i>	<i>Categoria/Profilo:</i>
------------------	---------------------------

<i>Descrizione Obiettivo</i>	<i>Azioni per il conseguimento</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Peso% (tot100)</i>

NOTE DEL VALUTATO:
NOTE DEL VALUTATORE:

Data assegnazione: *Firma del valutatore*

Firma del valutato (per presa visione)

<i>Centro di costo:</i>	
<i>Area/Struttura:</i>	
<i>Servizio/Unità:</i>	
<i>Valutatore:</i>	

<i>Valutato.</i>	<i>Categoria/Profilo :</i>
------------------	----------------------------

<i>Descrizione Obiettivo e Azione</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Peso%</i>	<i>Check</i>

*NOTE DEL VALUTATO:
NOTE DEL VALUTATORE:*

Data check:

Firma del valutatore

Firma del valutato (per presa visione)

<i>Centro di costo:</i>	
<i>Servizio/Area/Staff:</i>	
<i>Area/Distretto. ecc.:</i>	
<i>Valutatore:</i>	

<i>Valutato.:</i>	<i>Categoria Profilo:</i>
-------------------	---------------------------

<i>Descrizione Obiettivo e Azione</i>	<i>Valutazione Risultati Conseguiti</i>	<i>Peso%</i>	<i>Giudizio</i>

<p><i>Legenda - Griglia di Giudizio</i></p> <p>0: risultato non conseguito 50: risultato parzialmente conseguito in misura inferiore/pari al 50% 70: risultato parzialmente conseguito in misura superiore al 50% 90: risultato conseguito 100: risultato conseguito con ottimizzazioni</p>	<p><i>% Premio Corrisposto</i></p> <p>0 - 49 punti = 0% 50 - 69 punti = 50% 70 - 79 punti = 70% 80 - 90 punti = 90% 91 - 100 punti = 100%</p>	<p>PUNTEGGIO FINALE:</p>
---	---	---------------------------------

Note del valutatore:

Note del valutato:

Data valutazione:

Firma del valutatore

Firma del valutato (per presa visione)

<i>Centro di costo:</i>	
<i>Area/Struttura:</i>	
<i>Servizio/Unità:</i>	
<i>Valutatore:</i>	

<i>Valutato:</i>	<i>Categoria/Profilo:</i>
------------------	---------------------------

<i>Competenza</i>	<i>Descrizione</i>
COMP1	DESC1
COMP2	DESC2
COMP3	DESC3
COMP4	DESC4
COMP5	DESC5
COMP6	DESC6

NOTE DEL VALUTATORE:

NOTE DEL VALUTATO:

Data assegnazione:

Firma del valutatore

Firma del valutato (per presa visione)

Centro di costo:	
Servizio/Area/Staff:	
Area/Distretto. ecc.:	
Valutatore:	

Valutato.:	Categoria Profilo:
------------	--------------------

Competenza	Giudizio	Motivazione
COMP1	PTC1	MOTV1
COMP2	PTC2	MOTV2
COMP3	PTC3	MOTV3
COMP4	PTC4	MOTV4
COMP5	PTC5	MOTV5
COMP6	PTC6	MOTV6

Legenda - Griglia di giudizio	% Premio Corrisposto	PUNTEGGIO TOTALE:
0 Non adeguato	+36 punti = 100%	%PREMIO:
1 - 2 Adeguato	36-30 punti = 95%	
3 - 4 Buono	29-25 punti = 90%	
5 - 6 Ottimo	24-20 punti = 85%	
7 - 8 Eccellente	19-15 punti = 70%	
	14-10 punti = 60%	
	9-6 punti = 50%	
	5-0 punti = nessuna premiazione	

Note del valutatore:

Note del valutato:

Data valutazione:

Firma del valutatore

Firma del valutato (per presa visione)