

**ESTRATTO DAL
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

N. 19/2022

OGGETTO: *Presa d'atto della valutazione dell'OIV, valutazione del direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale e attribuzione retribuzione di risultato per l'anno 2020*

Il giorno tredici del mese di aprile duemilaventidue, a partire dalle ore 16:00, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione

All'appello risultano:

			Presente	Assente
1.	Federico Binatti	Consigliere d'Amministrazione		X
2.	Giovanni Currado	Consigliere d'Amministrazione	X	
3.	Erika Chiecchio	Consigliere d'Amministrazione	X	
4.	Licia Nigrognò	Presidente Agenzia	X	
5.	Raffaele Bianco	Consigliere d'Amministrazione	X	

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che assume le funzioni di Segretario della seduta. E' presente la **D.ssa Letizia Gaudio**, dipendente del Comune di Torino, che svolge funzioni di assistenza alla seduta.*

*Essendo legale il numero degli intervenuti, l'Arch. **Licia Nigrognò** nella qualità di Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta e dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

OGGETTO: Presa d'atto della valutazione dell'OIV, valutazione del direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale e attribuzione retribuzione di risultato per l'anno 2020.

A relazione della Presidente Licia Nigrognò.

Con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3/2020 del 31/01/2020 è stato confermato all'ing. Cesare Paonessa l'incarico dirigenziale di direttore dell'area pianificazione e controllo a far data dal 1° gennaio 2020 sino al 31/12/2021, salvo proroghe o rinnovi, nonché l'incarico pro tempore, senza oneri aggiuntivi per il bilancio dell'Agenzia, di direttore generale.

Il Consiglio d'Amministrazione è chiamato alla valutazione delle attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale nell'anno 2020 ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

In tema di valutazione della performance, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni." all'art. 14 prevede che *"Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance."*

2. L'Organismo [...] sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

3. [...] 4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) [...]; b) [...]; c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione; d) [...]; e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III [...]; 6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 12/02/2021 la dott.ssa Raffaella D'all'Anese è stata nominata componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in forma monocratica dell'Agenzia della mobilità piemontese (allora Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale) di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009, per un periodo di 3 anni con decorrenza dal 01/03/2021.

Metodologia di valutazione

Il Consiglio d'Amministrazione, con la deliberazione 28 del 06/09/2018 ha approvato la metodologia utilizzata dall'OIV nel redigere la proposta di valutazione finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato.

La metodologia adottata individua i seguenti ambiti di valutazione (con indicati a margine i relativi pesi ponderali):

- a. comportamento organizzativo: 50%;

- b. grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: 45%;
- c. andamento dell'attività ordinaria: 5%;

Gli ambiti sono adeguati agli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale direttamente regolati dallo stesso d.lgs. n. 150/09 e nello specifico i contenuti di cui all'articolo 9 del decreto 150/2009 prevedono che la valutazione individuale dei dirigenti sia collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, considerato il peso ponderale sopra indicato (50%) la valutazione è effettuata sulla base di descrittori di comportamenti organizzativi (elencati in appendice alla proposta di valutazione), sulla base del peso ponderale definito per ciascuno descrittore come di seguito riassunti:

Descrittori Comportamenti Organizzativi							
	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione ei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, considerato il peso ponderale sopra indicato (45%), la valutazione è effettuata sulla base dei descrittori valutativi (elencati in appendice alla proposta di valutazione), utilizzando come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 14/2020 del 19/06/2020 (che approva il 'Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio' e il 'Piano della performance e piano esecutivo di gestione 2020-2022');
- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. 10/2021 del 28/06/2021 (che approva, tra l'altro, la "Relazione sul Piano Esecutivo di Gestione e Relazione sulla Performance; Attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2020-2022).

La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV con nota prot. 7457/2021.

Quanto agli atti utilizzati per la valutazione, si evidenzia in particolare quanto segue.

Il Piano della performance è stato adottato ai sensi degli articoli 10 e 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance dell'Agenzia.

Il Piano della performance, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto:

- è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno;

- è adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- dà compimento alla fase programmatoria del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto

In fase di attuazione del D.Lgs. 150/2009, si è ritenuto opportuno ricordare i contenuti del Piano della performance ai documenti di programmazione previsti nel D.Lgs. 267/2000 ed in particolare al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG di cui all'art 169 del D.Lgs. 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di programmazione in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

Il PEG fornisce all'ente lo strumento per concretizzare il principio della separazione dei ruoli tra politici (indirizzo e controllo) e responsabili di area da definirsi anche centri di responsabilità (gestione), garantendo peraltro a questi ultimi l'autonomia di spesa nell'ambito di capitoli strutturati e negoziati in sede di programmazione.

In riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 il ciclo di gestione della performance è sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del PEG.

Il Piano delle performance contiene:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi contenuti, ai sensi dell'articolo 10, comma 4, del decreto;
- gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa e della performance individuale, ai sensi dell'articolo 7 del decreto.

Il PEG, sotto il profilo strutturale, definisce il programma di attività dell'Agenzia organizzato secondo tre "progetti": 1. Pianificazione e Controllo, 2. Istituzionale, 3. Direzione Generale.

Ciascuno dei tre progetti prevede differenti obiettivi:

- il primo (obiettivo n. 1) è comune a tutti e tre i progetti ed è denominato "Gestione ordinaria del progetto";
- seguono poi gli obiettivi specifici di ciascun progetto.

La Relazione sulle Performance contiene il Report al 31/12 di ciascun anno degli obiettivi previsti nel Piano delle Performance – Piano esecutivo di gestione dell'anno di riferimento.

Il Report è predisposto nell'ambito del controllo di gestione sulla base dei dati forniti dai singoli Dirigenti/responsabili, in relazione alle disposizioni contenute nel Regolamento per il controllo di Gestione approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 3/2 del 29/09/2005.

Nel Report è stata conclusa e formalizzata la valutazione dell'attività svolta dalla struttura dell'Agenzia nell'ambito degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance – Piano esecutivo di gestione dell'anno di riferimento.

Componente retributiva legata ai risultati e alle modalità di calcolo

Quanto alla componente retributiva legata ai risultati e alle modalità di calcolo, la citata

deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3/2020 ha stabilito nel 40% del valore della posizione dirigenziale assegnata il valore del premio di risultato collegato al raggiungimento dei risultati.

Con la medesima deliberazione veniva definita in € 84.000,00 annui la retribuzione di posizione collegata all'incarico di direttore dell'Area pianificazione e controllo;

In relazione a quanto sopra la componente retributiva legata ai risultati è stabilita pertanto pari ad un valore massimo di € 33.600,00.

Con la citata deliberazione, visto l'art. 23, comma 2 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che prevede che a decorrere dal primo gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che la spesa impegnata per l'anno 2016 per la retribuzione di posizione e quella di risultato per l'unico dirigente in organico dell'Agenzia, in esecuzione della deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 20/2015 del 30/12/2015, ammontava a complessivi € 101.655,40, si riteneva di limitare gli impegni di spesa relativi al premio di risultato, per ciascuna annualità ad € 17.665,40, potendo l'impegno di spesa essere eventualmente integrato, fino alla concorrenza del 40% del valore della posizione, solo allorquando sarà verificata la possibilità di impegno nei limiti definiti dalla citata disposizione legislativa.

In data 17 dicembre 2020 Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato in via definitiva il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali.

L'art. 54 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2016-2018 permette di derogare al tetto individuato dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 nei limiti delle possibilità di incremento riconosciute agli enti della spesa in quanto espressa previsione contrattuale.

Il medesimo articolo prevede inoltre che l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018 sia incrementato con decorrenza dalla medesima data del 1/1/2018, di un importo annuo lordo, comprensivo di tredicesima, pari a € 409,50.

Inoltre, l'art. 54 del CCNL Area Funzioni locali permette di derogare al tetto individuato dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 nei limiti delle possibilità di incremento riconosciute agli enti della spesa in quanto espressa previsione contrattuale. L'incremento del fondo, calcolato in ragione dello 1,53% del monte salari del 2015, non soggiace al tetto del salario accessorio sulla base delle previsioni dettate dalla legge di Bilancio 2019, che pone in deroga a tale tetto gli aumenti disposti direttamente dai CCNL.

Con riferimento alla retribuzione di posizione e risultato, l'art. 56 del nuovo CCNL ha previsto che a decorrere dal primo gennaio 2018 le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per Area II, siano incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari 2015, relativo ai dirigenti. Tali

risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

La consistenza del monte salari annualità 2015, al netto degli importi relativi alla vacanza contrattuale, era pari ad € 144.174,32 e l'incremento da effettuare per singola annualità è pari ad € 2.201,04. L'importo consolidato del fondo per ciascuna delle annualità 2018- 2019 -2020 da € 101.655,40 è pertanto rideterminato in € 103.856,44.

Con riferimento alle annualità 2018-2020, dopo aver operato gli incrementi e decurtate le somme corrisposte per gli arretrati relativi alla retribuzione di posizione annualità 2018-2020, la somma complessiva da impegnare è risultata essere di € 5.374,62.

Per quanto concerne l'annualità 2020, le risorse del fondo sono ridefinite in € 103.856,44; per quanto riguarda le annualità 2018 e 2019, risultano somme residue per € 1.791,54 per ciascuna annualità pari a complessivi € 3.583,09 (art. 57 c.3), come previsto dal combinato disposto dell'art. 56 comma 2 e art. 57 comma 3.

Quanto sopra è stato verificato dal Collegio dei revisori dei conti nel parere prot. Ag. 6625 del 13/07/2021.

Con riferimento all'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di risultato previsto dall'art. 56, comma 1 del CCNL 17/12/2020, l'ARAN con il parere FL33, relativamente alle annualità già trascorse (2018, 2019 e 2020), ha precisato che le somme residue all'applicazione dell'art. 54, comma 4 *“possono incrementare retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato in ciascuno di tali anni, senza necessità di riaprire la contrattazione integrativa. Ciò si traduce, evidentemente, nella corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato, i quali saranno conteggiati applicando, puntualmente e senza alcuna variazione, i criteri di erogazione della retribuzione di risultato già previsti ed applicati per ciascuno di tali anni”*.

Le proposte di valutazione

Assolvendo ai compiti di cui all'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo n. 150/2009, l'OIV ha presentato al Presidente e al Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia la proposta di valutazione relative alle attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno 2020, contenuta nel documento “PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DELL'AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO / DIRETTORE GENERALE - ANNO – 2020” (prot. 11641/2021 del 02/12/2021).

Ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo: valutazione e determinazione del valore del premio collegato

Le valutazioni dell'OIV, risultanti dalle proposte di valutazione per ciascuno dei “Descrittori valutativi dei comportamenti organizzativi”, sono di seguito riassunte:

	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione ei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%
Valutazione attribuita	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	58,00%	
Valutazione ponderata	25,00%	15,00%	15,00%	25,00%	10,00%	5,80%	95,80%

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, prende atto della proposta dell'OIV per quanto concerne la valutazione e ne approva interamente il contenuto.

Ai fini della quantificazione economica del premio teorico collegato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, il valore totale della valutazione ponderata (95,80%), applicato al peso assegnato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo (50%) restituisce un valore pari 47,90%, che moltiplicato per l'importo massimo della retributiva legata ai risultati (€ 33.600,00) fornisce il seguente valore teorico: € 16.094,40.

Ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: valutazione e determinazione del valore del premio collegato

Le valutazioni sono state effettuate prendendo in considerazione i seguenti obiettivi specifici, contenuti nei predetti documenti (Piani e Relazioni delle performance):

AREA STRATEGICA	progetto	OBIETTIVO
Pianificazione e controllo	1-II	Sviluppo intermodalità e promozione mobilità sostenibile
Pianificazione e controllo	1-III	Iniziative per la conoscenza della mobilità
Pianificazione e controllo	1-IV	Affidamenti dei servizi ferroviari e automobilistici
Pianificazione e controllo	1-V	Programma Triennale dei Servizi e Programma degli investimenti
Istituzionale	2-II	Convenzioni con le province per l'avvalimento del personale
Istituzionale	2-III	Monitorare l'esperienza dello smart working in Agenzia ai fini di gestire al meglio la nuova modalità lavorativa in un'ottica di promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di benessere lavorativo
Direzione Generale	3-II	Monitoraggio dell'attuazione delle Misure e degli Obiettivi di PTPC
Direzione Generale	3-III	Attuazione Misura di prevenzione della corruzione PTPCT 2020-2022 – FORMAZIONE

L'OIV, nelle proposte di valutazione, al termine della disamina dei singoli obiettivi specifici, ed *“Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse”* ha predisposto le proposte di valutazione così come riassunto nella seguente tabella:

Grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Anno 2020
peso ponderale	45%
valutazione	97,94%
livello della performance	5
valutazione ponderata	44,07%

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di

valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale prende atto della proposta dell'OIV e ne approva interamente il contenuto.

Ai fini della quantificazione economica del premio teorico collegato all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, la valutazione (punteggio medio della performance pari a 97,94%), applicata al peso ponderale assegnato (45%) restituisce la valutazione ponderata (44,07%) che moltiplicata per l'importo massimo della componente retributiva legata ai risultati (€ 33.600,00) determinano il valore teorico della retribuzione di risultato correlato all'ambito di valutazione: € 14.808,15

Ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria: Valutazione e determinazione del valore del premio collegato

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, fermo restando il peso ponderale del 5%, si ritiene di approvare la proposta di procedere alla valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti nell'appendice alla proposta di valutazione.

Le valutazioni sono state effettuate prendendo in considerazione gli obiettivi generali, contenuti nella Parte I dei predetti documenti (Piani e Relazioni delle performance).

L'OIV, nelle proposte di valutazione, al termine della disamina dei singoli obiettivi generali, ed "Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse", ha predisposto le proposte di valutazione così come riassunto nella seguente tabella:

Andamento dell'attività ordinaria	2020
peso ponderale	5%
valutazione	100%
livello della performance	5
valutazione ponderata	5%

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale prende atto della proposta dell'OIV e ne approva interamente il contenuto.

Ai fini della quantificazione economica del premio teorico collegato all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, la valutazione (punteggio medio della performance pari a 100%), applicata al peso ponderale assegnato (5%) restituisce la valutazione ponderata (5,00%) che moltiplicata per l'importo massimo della componente retributiva legata ai risultati (€ 33.600,00) determinano il valore teorico della retribuzione di risultato correlato all'ambito di valutazione: € 1.680,00

Valutazione complessiva e valore complessivo della retribuzione di risultato

Tutto quanto sopra considerato, preso atto delle proposte di valutazione dell'OIV, relative alla valutazione della performance del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale nell'anno 2020, allegata alla presente deliberazione, si ritiene di approvarne interamente il contenuto sia per quanto concerne la metodologia di valutazione sia per quanto concerne la valutazione espressa in relazione ai diversi ambiti di valutazione.

Le valutazioni dell'OIV, che si ritiene di approvare, viene riassunta nella seguente tabella, che evidenzia inoltre il valore teorico complessivo della retribuzione di risultato collegata ai risultati della valutazione.

	Ambiti di valutazione			Totale
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Andamento dell'attività ordinaria	
peso ponderale	50,00%	45,00%	5,00%	100,00%
valutazione	47,90%	44,07%	5,00%	96,97%
valore teorico della retribuzione di risultato collegata all'ambito di valutazione	€ 16.094,40	€ 14.808,15	€ 1.680,00	€ 32.582,55

Considerato che la spesa per la retribuzione di risultato da attribuire al Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno solare 2020, pari a € 32.582,55 è limitata ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in € 17.665,40 si ritiene di poter riconoscere in detto importo il valore della retribuzione di risultato per l'anno 2020; a detto importo, si aggiunge la somma € 1.791,54 in applicazione al combinato disposto dell'art. 56 comma 2 e art. 57 comma 3 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2016-2018 e richiamato il citato parere ARAN AFL33 del 15/06/2021, trovando detti importi capienza sui fondi già impegnati e opportunamente conservati a residuo.

Con riferimento all'annualità 2018, con deliberazione n. 36/2019 del 17/09/2019 è stata definita una valutazione complessiva espressa in 98,75% con conseguente riconoscimento del premio di risultato pari ad € 28.681,35.

Con riferimento all'annualità 2019, con deliberazione n. 26/2020 del 16/12/2020 è stata definita una valutazione complessiva espressa in 97,11% con conseguente riconoscimento del premio di risultato pari ad € 28.204,19.

In applicazione al combinato disposto dell'art. 56 comma 2 e art. 57 comma 3 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2016-2018 del 17/12/2000, richiamato il citato parere ARAN AFL33 del 15/06/2021 e tenuto conto dei criteri di valutazione adottati con le citate deliberazioni, è pertanto possibile riconoscere a titolo di arretrati le seguenti somme:

- anno 2018: € 1.769,15 (€ 1.791,54 *98,75%);
- anno 2019: € 1.739,77 (€ 1.791,54 *97,11%).
-

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia della mobilità piemontese";

Visto lo Statuto dell'Agenzia della mobilità piemontese;

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Visti il Titolo IV Capo I e l'art. 109 del T.U.E.L. approvato con il D.Lgs. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia.

Acquisito il parere del segretario dell'Agenzia in ordine alla regolarità formale e sostanziale della

deliberazione.

Acquisito il parere favorevole del direttore generale in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267

Visto l'art. 134 comma 4 del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza,

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

delibera

1. di prendere atto della valutazione espressa dall'OIV dell'Agenzia, relative alla valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno solare 2020 contenuta nella proposta allegata alla presente deliberazione e richiamata nelle premesse, e di approvarne interamente il contenuto;
2. sulla base delle valutazioni di cui al punto 1 e tenuto conto del valore massimo della componente retributiva legata al risultato, che la retribuzione teorica di risultato da attribuire al Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale è definita, per l'anno oggetto di valutazione è pari a € 32.582,55;
3. di dare atto che la spesa per la retribuzione di risultato, oneri riflessi e IRAP, trova capienza sui fondi già impegnati opportunamente conservati a residuo nel limite complessivo di € 19.446,94 ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e in applicazione al combinato disposto dell'art. 56 comma 2 e art. 57 comma 3 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2016-2018 del 17/12/2000;
4. di dare atto che gli importi degli arretrati relativi alla retribuzione di risultato, derivanti dagli aumenti riconosciuti dal CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2016-2018 del 17/12/2000 è pari a:
 - anno 2018: € 1.769,15;
 - anno 2019: € 1.739,77;
5. di rinviare a successiva determinazione dirigenziale tutte le incombenze di carattere amministrativo e contabile derivanti da quanto deliberato ai precedenti punti;
6. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 4

N. Contrari : 0

N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato	Firmato
IL SEGRETARIO Cesare Paonessa	IL PRESIDENTE Licia Nigrognò