

**Oggetto SISTEMA INCENTIVANTE PER IL PERSONALE DIPENDENTE - VALUTAZIONI
ANNO 2019**

Determinazione del direttore generale

Decisione

Il direttore Cesare Paonessa, nell'ambito della propria competenza¹ determina di:

1. dare atto degli esiti della valutazione delle prestazioni e del risultato del personale non dirigente per l'anno 2019 come sintetizzati nella tabella allegata alla presente determinazione (Allegato A);
2. applicare, come meglio descritto in motivazione, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance definiti con l'art. 7 del CCDI 2019-2021 ai fini del calcolo del premio maggiorato correlato alla performance individuale, del calcolo della quota di premio senza maggiorazione nonché del premio correlato alla performance organizzativa per ciascuna categoria;
3. applicare i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative, definiti con l'art. 13 del CCDI 2019-2021, ai fini del calcolo del premio correlato alla performance individuale e a quella organizzativa;
4. definire l'importo individuale dei premi correlati alla performance (individuale e organizzativa) del personale del comparto e delle retribuzioni di risultato correlate alla performance (individuale e organizzativa) delle posizioni organizzative secondo quanto riportato nell'Allegato A;
5. dare atto che nella sezione Applicazione è fornito il dettaglio degli impegni di spesa sui quali potrà avvenire la liquidazione degli importi dei premi correlati alla performance e delle retribuzioni di risultato (*Tabella 1*), dei relativi oneri previdenziali e contributivi (*Tabella 2*) e IRAP (*Tabella 3*);
6. di avviare in economia l'importo complessivo di € 1.007,15 come meglio dettagliato in Applicazione (*Tabella 1*).

Motivazione

In data 21 maggio 2018 Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato in via definitiva il C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018.

L'art. 67 del nuovo CCNL stabilisce che a decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" sia costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili relative al 2017. Tali risorse confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato nel medesimo anno a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Il medesimo articolo 67 al comma 2 individua le casistiche in cui è ammesso incrementare stabilmente il Fondo ma al comma 7 dispone che la quantificazione delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui al comma 15, comma 5 del CCNL, debba avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui*

all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”.

Con determinazione n. 50 del 1/02/2019 la consistenza del Fondo risorse decentrate stabili (personale non dirigente) per l'anno 2019 è stata definita in € 100.556,24.

Tale importo è stato calcolato scorpendo dall'importo complessivo di € 233.714,24 (ottenuto sommando alle risorse del fondo 2017 gli incrementi di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 2016-2018, pari a € 4.595,24) gli importi necessari a coprire la corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative in servizio, pari a € 133.158,00, le quali, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 2016-2018, gravano sui fondi di bilancio.

L'importo di € 133.158,00, definito nel CCDI 2016-2017, è stato impegnato per € 101.185,00 sull'annualità 2019 (retribuzioni posizioni organizzative) e per € 29.973,00 sull'annualità 2020 (retribuzioni di risultato).

Quest'ultimo importo, con determinazione n. 734 del 04/12/2019 e successiva determinazione correttiva n. 819 del 30/12/2019, è stato integrato per complessivi € 8.922,45 portando l'impegno complessivo ad € 38.895,45² in relazione alle assunzioni intervenute nel corso dell'anno³.

Con il CCDI del personale non dirigente dell'Agenzia della mobilità piemontese 2019-2020-2021 - Accordo annualità economiche 2019-2020, sottoscritto definitivamente in data 30/12/2019, avente validità triennale con decorrenza 01/01/2019, l'Agenzia e le OO.SS. firmatarie hanno, tra l'altro, concordato i criteri di ripartizione delle risorse disponibili (ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL 2016-2018) tra le diverse modalità di utilizzo; in particolare, l'Allegato B (DESTINAZIONE FONDO) al CCDI, prevede che siano destinati € 9.800,00 al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa (articolo 68, comma 2 lett. a) del CCNL 21/05/2018) ed € 14.700,00 al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale (articolo 68, comma 2 lett. a) del CCNL 21/05/2018).

Con l'art. 5, comma 1 del CCDI le parti hanno convenuto sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: prestazione, soluzione dei problemi, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente e iniziativa personale orientata al miglioramento;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Sulla base dei predetti principi, all'articolo 6 del CCDI è stato definito come segue il sistema di valutazione unico permanente dell'Agenzia (richiamando nei contenuti l'art. 11 bis del CCDI sottoscritto il 18/07/2005):

- 1.[...].
2. *Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Ente, alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata sia all'applicazione delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.*
3. *La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale [...].*
4. *I fattori di valutazione esprimono l'apporto del dipendente in termini di:*
 - a) **Prestazione:** *intesa come impegno espresso nella attività svolte;*
 - b) **Soluzione dei problemi:** *intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);*
 - c) **Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente:** *intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;*
 - d) **Iniziativa personale:** *intesa come capacità di assumere e formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.*
5. *A ciascun fattore è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4. Ne consegue una valutazione minima pari a 4 ed una valutazione massima pari a 16.*
6. *I fattori sono declinati nel seguente modo:*

VALUTAZIONE	Punteggio
- Livello inadeguato	1
- Livello adeguato	2
- Livello più che adeguato	3
- Livello elevato	4

7. *In base alla valutazione individuale conseguita i dipendenti sono classificati in quattro fasce secondo il seguente schema:*

punteggio da 14 a 16	FASCIA 1 ^a
punteggio da 11 a 13	FASCIA 2 ^a
punteggio da 7 a 10	FASCIA 3 ^a
punteggio inferiore a 7	FASCIA 4 ^a

8. *La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.*

Inoltre le parti hanno individuato i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (articolo 7 del CCDI) e i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari posizioni organizzative (articolo 13 del CCDI).

In entrambi gli articoli è previsto che le risorse disponibili per il finanziamento dei predetti istituti siano ripartite in ragione del 60% per l'incentivazione della performance individuale e per il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa.

Ai fini della valutazione della performance organizzativa, la scheda di valutazione di cui al precedente articolo 6 è integrata con la scheda obiettivi, dove viene espressa una valutazione del raggiungimento degli obiettivi in relazione alla partecipazione agli obiettivi del PEG 2019 (sia con riferimento alla gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica di appartenenza sia con riferimento agli obiettivi operativi in cui è coinvolto il servizio di appartenenza).

In attuazione all'articolo 6 del CCDI in combinato disposto con l'articolo 7, comma 3.1 e l'articolo 13, comma 3.1, il direttore generale ha provveduto ad effettuare le valutazioni i cui esiti sono riportati nell'Allegato A.

La valutazione è stata effettuata sulla base delle risultanze emerse dal Report, relative alla "Relazione sul Piano Esecutivo di Gestione e Relazione sulla Performance; Attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2019-2021", approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 12 del 19/06/2020.

La valutazione sul raggiungimento obiettivi è comunicata mediante un colloquio del direttore, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione. Le schede sono conservate agli atti.⁴

Sulla base delle disposizioni contrattuali integrative richiamate all'art. 7 del CCDI, si è proceduto al calcolo e all'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale a cui accedono, ai sensi dell'art. 7 comma 3.2 del CCDI, i dipendenti che sono classificati nelle prime tre fasce di valutazione (ovvero che abbiano ottenuto una valutazione minima di 7 punti su 16).

Visto quanto disposto al comma 3.3 dell'articolo 7 del CCDI, si è prioritariamente proceduto al calcolo della maggiorazione del premio individuale (ex articolo 69, comma 2 del CCNL 21.5.2018) da riconoscere al 5% dei dipendenti per ciascuna categoria (così come previsto dal comma 3.7 dell'art. 7 del CCDI); tenuto conto degli arrotondamenti previsti dal comma 3.8 dell'articolo 7 del CCDI, il premio maggiorato è attribuibile ad un dipendente in categoria D ed un dipendente in categoria C; detto premio, spetta ai dipendenti con una valutazione in prima fascia (con un punteggio minimo di 14 sedicesimi); il premio maggiorato è stato calcolato rispettivamente in € 2.957,50 per il dipendente in categoria D e in € 2.426,66 per il dipendente in categoria C. Ai fini dell'attribuzione del premio maggiorato, visti gli esiti della valutazione, sono stati utilizzati i criteri di cui al comma 3.11 dell'articolo 7 del CCDI.

Si è quindi proceduto sulla base dei commi da 3.12 a 3.14 al calcolo del premio correlato alla performance individuale per il restante personale delle categorie interessate; detto premio è stato rispettivamente quantificato in € 2.007,28 per il personale di categoria D ed € 1.647,00 per il personale di Categoria C.

Successivamente si è proceduto a calcolare la quota di premio correlata alla performance organizzativa, sulla base delle disposizioni contenute nell'articolo 7, comma 4 del CCDI; detto premio è stato rispettivamente quantificato in € 1.516,67 per il personale di categoria D ed € 1.244,44 per il personale di Categoria C. Dette quote sono riproporzionate in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di ente o di gruppo così come risulta dalla scheda obiettivi.

Sulla base delle disposizioni contrattuali integrative richiamate all'art. 13 del CCDI, si è proceduto al calcolo e all'attribuzione della retribuzione di risultato a cui accedono, ai sensi dell'art. 13 comma 3.2 del CCDI, i dipendenti titolari di posizioni organizzative che sono classificati nelle prime due fasce di valutazione (ovvero che abbiano ottenuto una valutazione minima di 11 punti su 16).

Al fine dell'applicazione del comma 3.3. dell'articolo 13 del CCDI, tenuto conto che nel corso dell'anno 2019 sono state riattribuite posizioni organizzative con variazioni del valore della posizione, e che inoltre sono state attribuite ex novo posizioni organizzative, e considerato il limite massimo della retribuzione di risultato previsto dalle determinazioni di attribuzione delle posizioni in coerenza con i "Criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative" approvati con la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 10 del 26/03/2019, si sono rese necessarie le seguenti operazioni preliminari:

- calcolare un valore complessivo delle posizioni organizzative in funzione dei mesi di attribuzione;
- definire sulla base di detto valore il valore delle risorse destinabili alla retribuzione di risultato e calcolare l'importo (pari al 60% di detto valore) delle risorse destinabili all'incentivazione della performance individuale e quelle per l'incentivazione della performance organizzativa (pari al 40% di detto valore);
- calcolare la quota base della retribuzione di risultato dividendo l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato (sia con riferimento alle risorse relative alla retribuzione correlata alla performance individuale sia alla retribuzione correlata alla performance organizzativa) per la sommatoria dei mesi in cui tutto il personale dipendente è stato titolare di una posizione organizzativa;
- moltiplicare la quota base mensile per il numero di mesi in cui ciascun dipendente è stato titolare della posizione organizzativa.

Dette operazioni hanno restituito un fabbisogno di risorse da utilizzarsi per il finanziamento della retribuzione di risultato (massimo attribuibile) pari ad € 37.880,30. La differenza rispetto alla somma degli impegni di spesa assunti (€ 38.895,45), pari ad € 1.007,15 è avviata in economia.

La quota base mensile da utilizzare per il calcolo della retribuzione di risultato correlata alla performance individuale è stata calcolata in € 156,78 ed è moltiplicata per il numero di mesi in cui il personale è stato titolare della posizione organizzativa. L'importo così ottenuto viene proporzionato, ai sensi dell'articolo 13, comma 3.4 del CCDI al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione ed è attribuito al personale titolare di posizione organizzativa classificato nelle prime due fasce (valutazione minima di 11 sedicesimi).

La quota base mensile da utilizzare per il calcolo della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa è stata calcolata in € 104,52 ed è moltiplicata per il numero di mesi in cui il personale è stato titolare della posizione organizzativa. L'importo così ottenuto viene proporzionato, ai sensi dell'articolo 13, comma 4.5 del CCDI al grado di raggiungimento degli obiettivi di ente o di gruppo risultante dalla scheda obiettivi.

Ai sensi dell'art. 13, comma 5 del CCDI, l'importo individuale complessivo della retribuzione di risultato, collegata alla performance individuale e organizzativa è definito nel massimo di 30% del valore della Posizione Organizzativa.

La parte eccedente detto importo è riattribuita unitamente agli ulteriori eventuali risparmi ottenuti a seguito dell'erogazione delle retribuzioni di risultato; detti importi costituiscono uno specifico ammontare che viene ripartito tra le posizioni organizzative classificate nella prima fascia (con una valutazione individuale minima di 14 sedicesimi) e che abbiano avuto una valutazione ai sensi del comma 4.2 dell'art. 13 del CCDI pari almeno a 90/100, e attribuito secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- distribuzione tra le Posizioni Organizzative che hanno ottenuto una retribuzione di risultato complessiva inferiore al 30% del valore della Posizione, sino al raggiungimento di detto limite;
- ripartizione dell'eventuale residuo, [...], tra tutte le Posizioni Organizzative.

Il risultato delle predette operazioni è evidenziato nell'Allegato A.

Il sistema di valutazione adottato dall'Agenzia, non prevede la parametrizzazione del compenso incentivante alla reale presenza in servizio né ai giorni di assenza registrati nel corso dell'anno.

Applicazione

L'importo del premio e della retribuzione di risultato da corrispondere è proporzionato per tutti i dipendenti in relazione ai mesi di vigenza del rapporto di lavoro. Le frazioni di mese sono prese in considerazione arrotondando all'unità i periodi superiori a 15 giorni, allo zero per i periodi inferiori.

In attuazione dei procedimenti e dei parametri di valutazione sopra descritti, l'importo complessivo per l'anno 2019 dell'ammontare dei compensi incentivanti è di € 24.500,00 mentre quello delle retribuzioni di risultato è pari ad € 37.888,30 come risulta dalla somma degli importi relativi a ciascun dipendente riportati nell'Allegato A alla presente determinazione.

La spesa complessiva di € 62.388,30 è da imputare sui fondi appositamente stanziati ed impegnati ai codici macroaggregati del Bilancio 2020-2021-2022⁵ riportati di seguito opportunamente conservati a residuo come meglio dettagliato in Tabella 1.

Tabella 1

Capitolo	Numero impegno	Provvedimento	Miss.	Progr.	Tit.	Macr.	Piano Fin.	Importo impegno	Applicazione	Residuo	Economia
501/101	2020/507	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.01.01.002	€ 6.317,12	€ 0,00	€ 6.317,12	
501/101	2020/506/2	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.01.01.002	€ 2.482,86	€ 2.482,86	€ 0,00	
501/101	2020/505/2	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.01.01.002	€ 5.065,18	€ 5.065,18	€ 0,00	
501/101	2020/504/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.01.01.004	€ 602,24	€ 602,24	€ 0,00	
501/101	2020/503/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.01.01.002	€ 6.233,48	€ 0,00	€ 6.233,48	
501/101	2020/501/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.01.01.004	€ 1.879,35	€ 799,72	€ 1.079,63	
501/101	2019/349/2	DT - 195 - 10/04/2019 - EE	10	1	1	101	1.01.01.01.002	€ 360,00	€ 360,00	€ 0,00	
501/201	2020/522/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.01.01.002	€ 10.306,89	€ 0,00	€ 10.306,89	
501/201	2020/521/2	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.01.01.002	€ 4.638,28	€ 4.638,28	€ 0,00	
501/201	2020/520/2	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.01.01.002	€ 8.456,63	€ 6.483,80	€ 1.972,83	
501/201	2020/519/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.01.01.004	€ 982,61	€ 982,61	€ 0,00	
501/201	2020/518/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.01.01.002	€ 10.170,40	€ 0,00	€ 10.170,40	
501/201	2020/515/1	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.01.01.004	€ 3.066,32	€ 3.066,32	€ 0,00	
501/201	2018/113/2	DT - 4 - 02/02/2018	10	1	1	101	1.01.01.01.002	€ 18,89	€ 18,89	€ 0,00	
501/201	2019/356/0	DT - 195 - 10/04/2019	10	2	1	101	1.01.01.01.002	€ 0,10	€ 0,10	€ 0,00	-
TOTALE RISORSE VARIABILI 2018 (RESIDUI RISORSE STABILI NON UTILIZZATE ANNI)								€ 60.580,35	€ 24.500,00	€ 36.080,35	
501/101	2020/27	DT - 50 - 01/02/2019	10	1	1	101	1.01.01.01.004	€ 1.754,08	€ 0,00	€ 1.754,08	
501/201	2020/30	DT - 50 - 01/02/2019	10	2	1	101	1.01.01.01.004	€ 2.861,92	€ 0,00	€ 2.861,92	
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2019 PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE								€ 4.616,00		€ 4.616,00	
TOTALE RISORSE PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (STABILI+VARIABILI)								€ 65.196,35	€ 24.500,00	€ 40.696,35	
501/101	2020/28	DT - 50 - 01/02/2019	10	1	1	101	1.01.01.01.004	€ 14.780,27	€ 14.397,55		€ 382,72
501/201	2020/31	DT - 50 - 01/02/2019	10	2	1	101	1.01.01.01.004	€ 24.115,18	€ 23.490,74		€ 624,44
TOTALE RISORSE RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI PO - ANNO 2019								€ 38.895,45	€ 37.888,30	€ 0,00	€ 1.007,15

Gli oneri assicurativi e previdenziali trovano capienza sui fondi già opportunamente stanziati, impegnati e conservati a residuo come indicato in Tabella 2

Tabella 2

Capitolo	Numero impegno	Provvedimento	Miss.	Progr.	Tit.	Macr.	Piano Fin.	Importo impegno
501/120	2020/508/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 480,12
501/120	2019/26/2	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 468,39
501/120	2020/509/1	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 3.164,09
501/120	2020/509/2	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 2.920,57
501/120	2020/510/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 215,56
501/120	2020/511/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 1.445,24
501/120	2018/115/2	DT - 40 - 02/02/2018 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 794,59
501/120	2020/512	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 708,40
501/120	2018/319	DT - 40 - 02/02/2018 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 15,14
501/120	2020/513	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 1.503,48
501/220	2020/523/1	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 783,36
501/220	2020/524/1	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 5.162,45
501/220	2020/524/2	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 4.765,06
501/220	2020/525/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 3.974,89
501/220	2020/526/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 351,72
501/220	2020/527/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 2.358,02
501/220	2020/528/0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 1.155,79
501/220	2020/529	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 2.453,04
501/220	2018/117	DT - 40 - 02/02/2018 - EE	10	2	1	101	1.01.02.01.001	€ 1.296,42
TOTALE RISORSE PER ONERI ANNI PRECEDENTI								€ 34.016,33
501/120	2020/33/1	DT - 50 - 01/02/2019	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 6.561,95
501/220	2020/34/1	DT - 50 - 01/02/2019	10	1	1	101	1.01.02.01.001	€ 10.706,34
TOTALE RISORSE PER ONERI SU PREMIALITA'								€ 17.268,29
								€ 51.284,62

Gli oneri relativi all'IRAP trovano capienza sui fondi già opportunamente stanziati, impegnati e conservati a residuo come indicato in *Tabella 3*.

Tabella 3

cap	Anno	Numero	Fraz.	Provvedimento	Importo
570/101	2020	540	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	171,47
570/101	2019	541	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	1.168,64
570/101	2020	542	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	248,33
570/101	2020	543	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	181,1
570/101	2020	544	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	92,65
570/101	2020	546	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	1.277,95
570/101	2020	35	0	DT - 55 - 06/02/2020 - EE	1.277,95
570/201	2020	547	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	279,79
570/201	2020	548	0	DT - 40 - 02/02/2018 - EE	1906,75
570/201	2020	549	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	405,19
570/201	2020	550	0	DT - 40 - 02/02/2018 - EE	295,5
570/201	2020	551	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	151,33
570/201	2020	552	0	DT - 232 - 20/04/2020 - EE	2.085,08
570/201	2020	36	0	DT - 55 - 06/02/2020 - EE	1.277,95

Il direttore generale
Cesare Paonessa

Atto prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)

Torino, lì 21 luglio 2020

Proposta di Determinazione n. 88 del servizio - GIURIDICO, CONTRATTI, PERSONALE

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

A norma dell'art. 151, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e degli art. 32 e 33 del "Regolamento di contabilità".

Data 21 luglio 2020	Il direttore generale Cesare Paonessa
---------------------	--

¹ La competenza in ordine all'adozione del presente provvedimento è definita dagli artt. 107,182, 183, 184 e 192 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267; art. 18 comma 3 dello Statuto dell'Agenzia della mobilità piemontese; Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia, come da allegato B della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 / 2 del 16 gennaio 2004; art. 29 del vigente Regolamento di contabilità approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 3/2 del 29 settembre 2005. Il Consiglio di amministrazione dell'Agenzia, con deliberazione n. 3 del 31 gennaio 2020, ha incaricato l'ing. Cesare Paonessa direttore generale dell'Agenzia della mobilità piemontese. Inoltre, ai sensi della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 1 marzo 2013, l'ing. Cesare Paonessa esercita le funzioni che lo Statuto e i Regolamenti attribuiscono al Segretario dell'Agenzia.

² Impegno 2020/28 pari a € 14.780,27 – Impegno 2020/31 pari a € 24.115,18.

³ In data 4 gennaio 2019, la Città Metropolitana e l'Agenzia della Mobilità Piemontese hanno sottoscritto la "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (Convenzione di tipo B), con decorrenza 1/1/2019. In attuazione dell'art. 2.1 della Convenzione, l'Agenzia ha avuto la possibilità di avvalersi in comando di dipendenti della Città Metropolitana e precisamente di n. 5 dipendenti in comando a tempo pieno e di n. 1 dipendente in comando tempo parziale, tutti indicati nell'Allegato 1 alla Convenzione. La Convenzione prevedeva, all'articolo 30, la possibilità di attivare l'istituto della mobilità tra enti previo assenso del personale in comando, avendo le parti, con la sottoscrizione della Convenzione, manifestato specifico accordo in tal senso.

In forza di tale articolo n.3 dei predetti dipendenti sono stati assunti con decorrenza 01/05/2019 ed uno con decorrenza 01/07/2019. Ciò ha comportato un incremento della spesa per il personale sia delle voci fisse e continuative sia del trattamento accessorio.

⁴ Al personale cessato dal servizio la scheda di valutazione è stata inviata tramite posta elettronica (prot. 5945 e 5946 del 20/07/2020)

⁵ Il Bilancio 2020-2021-2022 è stato approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 1/2020 del 20/05/2020