

DELIBERA



UFFICIO ORGANIZZAZIONE E
VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE
50AA

STRUTTURA PROPONENTE

COD.

N° 2025/00109

DEL 22/9/2025

Codice Unico di Progetto:

OGGETTO

Compenso di premialità anno 2023. Corresponsione al Personale del Comparto.

UFFICIO RAGIONERIA

PREIMPEGNI

Num. Preimpegno	Bilancio	Missione.Programma	Capitolo	Importo Euro

IMPEGNI

Num. Impegno	Bilancio	Missione. Programma	Capitolo	Importo Euro	Atto	Num. Prenotazione	Anno	Num. Impegno Perente

Note

Visto di regolarità contabile

IL COLLABORATORE

Gerardo Dapoto

DATA

22/09/2025

IL DIRIGENTE

Donato Ramunno

DATA

22/09/2025

Allegati N. 6 _____

Atto soggetto a pubblicazione Integrale Per oggetto Per oggetto + Dispositivo

IL DIRETTORE GENERALE

Visti:

- la Legge del 28 giugno 2016, n. 132 concernente: *Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale*;
- la Legge della Regione Basilicata del 20/01/2020, n. 1 avente ad oggetto "*Riordino della disciplina dell'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)*", modificata ed integrata dalla Legge Regionale n. 12/2020;
- la deliberazione del 12.10.2023, n. 104 con la quale l'Agenzia ha adottato il Regolamento per l'organizzazione, la strutturazione amministrativa e tecnica e del controllo di gestione dell'ARPA Basilicata;
- la deliberazione del 26.01.2023, n. 39 con la quale la Giunta Regionale ha approvato il Regolamento per l'organizzazione, la strutturazione amministrativa e tecnica e del controllo di gestione dell'ARPA Basilicata;
- la deliberazione del 02.02.2023, n. 12 con la quale si è preso atto dell'approvazione definitiva del Regolamento per l'organizzazione, la strutturazione amministrativa e tecnica e del controllo di gestione dell'ARPA Basilicata;
- la deliberazione del 04.04.2023, n. 44 con la quale si è proceduto all'assegnazione del personale agli Uffici dell'Agenzia in attuazione del nuovo Regolamento per l'organizzazione, la strutturazione amministrativa e tecnica e del controllo di gestione dell'ARPA Basilicata;
- la deliberazione del 31.01.2024 n. 7 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ARPA Basilicata triennio 2024-2026;
- la deliberazione del 10.05.2016, n. 231 con la quale l'Agenzia ha adottato il Regolamento di contabilità e gestione finanziaria dell'ARPAB, approvato con DGR n.612 del 7.06.2016;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 203 del 26.08.2025 concernente: "*Art. 21 Legge Regionale n.1/2020. Rinnovo rapporto di lavoro del Direttore dell'ARPAB*";
- il contratto individuale di rinnovo dell'incarico di Direttore Generale dell'ARPAB sottoscritto in data 28.08.2025 tra il Presidente della Giunta Regionale dott. Bardi e il dott. Donato Ramunno;

- la deliberazione del 03.08.2022, n. 81 concernente: *“Individuazione Direttore Tecnico Scientifico”*;

Considerato che con deliberazione del 14.04.2025, n. 51 l’Agenzia ha adottato il Bilancio Pluriennale di Previsione 2025-2027, approvato con la Legge Regionale n. 30 del 10 giugno 2025 (BUR n. 31 del 10.06.2025);

Premesso che con la DDG n. 99 dell’ 11.08.2025 si è preso atto dell’avvenuta Validazione della Relazione della Performance anno 2023 da parte dell’A.R.V.M, con la quale tra gli altri è stato demandato all’Ufficio Organizzazione e Valorizzazione Risorse Umane la corresponsione degli emolumenti dovuti al personale dirigenziale e non;

Visti:

- il D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato ed integrato dal D.Lgs n. 74/2017, concernente l’attuazione della legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed in particolare l’art. 3, co. 5, secondo il quale il rispetto delle disposizioni previste dal predetto decreto legislativo è condizione necessaria per l’erogazione dei premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance ...”;
- il D.Lgs 165/2001 e *ss.mm.ii.* concernente le norme generali sull’ordinamento delle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ed in particolare l’art. 24, comma 1 quater, il quale prevede che la parte di retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l’amministrazione di appartenenza non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al D.Lgs 150/2009;
- l’art. 45, co. 3, del richiamato d.lgs 165/2001, secondo il quale i contratti collettivi definiscono in coerenza con le disposizioni vigenti trattamenti accessori collegati alla performance individuale e alla performance organizzativa con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle sue unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l’amministrazione;
- l’art. 47 del CCNL integrativo del 01.09.1995 del Comparto Sanità concernente la disciplina della produttività del personale del comparto ed in particolare il co. 7, secondo il quale l’incentivo in parola va corrisposto a consuntivo in relazione al raggiungimento totale e parziale del risultato;

Richiamate le indicazioni espresse dalla Corte dei Conti in ordine alla corresponsione dei premi di risultato – da ultimo Corte dei Conti – Sezione giurisdizionale per la Regione Sicilia – Sentenza n. 134 del 03.02.2021;

Visti:

- la deliberazione del 12.10.2023, n. 104 con la quale l’Agenzia ha adottato il Regolamento per l’organizzazione, la strutturazione amministrativa e tecnica e del controllo di gestione dell’ARPA Basilicata;
- la deliberazione del 26.01.2023, n. 39 con la quale la Giunta Regionale ha approvato il Regolamento per l’organizzazione, la strutturazione amministrativa e tecnica e del controllo di gestione dell’ARPA Basilicata;
- la deliberazione del 02.02.2023, n. 12 con la quale si è preso atto dell’approvazione definitiva del Regolamento per l’organizzazione, la strutturazione amministrativa e tecnica e del controllo di gestione dell’ARPA Basilicata;
- la deliberazione del 04.04.2023, n. 44 con la quale si è proceduto all’assegnazione del personale agli Uffici dell’Agenzia in attuazione del nuovo Regolamento per l’organizzazione, la strutturazione amministrativa e tecnica e del controllo di gestione dell’ARPA Basilicata;
- la deliberazione del 31.01.2025 n. 11 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell’ARPA Basilicata triennio 2025-2027;
- la DDG n. 111 del 31.10.2022 ad oggetto: “Piano Triennale 2023-2025 ex Art. 13 L.R. n. 1/2020. Adozione;
- la DDG n. 131 del 14.12.2022 concernente: “Piano Annuale delle Attività 2023 – Predisposizione ex art. 13 L.R. n. 1/2020”;
- il Bilancio di Previsione Pluriennale 2023-2025 dell’A.R.P.A.B., adottato con Delibera del Direttore Generale n. 70 del 06.06.2023, è stato approvato con L.R. n. 23 del 01/08/2023 e pubblicato sul B.U.R. n. 44 del 01/08/2023;
- il Rendiconto Generale A.R.P.A.B. - Anno 2023 adottato con la DDG n. 170 del 21.12.2023, approvato con DGR n. 62/2024 (BUR n. 7 del 16.02.2024)”;

Visti:

-la deliberazione del 31.01.2023 n. 42 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ARPA Basilicata triennio 2023-2025 ed in particolare la Sezione concernente Performance 2023;

- la deliberazione del 22.11.2022 n. 116 con la quale è stato approvato l'Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ARPAB 2023;

- la deliberazione n. 120 del 31.10.2024 con la quale è stata approvata la Relazione della Performance 2023;

Considerato che la Performance viene suddivisa in termini di misurazione e valutazione in *organizzativa*, intesa quale risultato complessivo nell'ambito dell'unità di intervento o della intera struttura organizzativa dell'Agenzia, e *individuale*, rappresentata dal contributo che ogni dipendente fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi e di comportamento professionali dimostrati;

Considerato che nell'anno 2023 l'Agenzia ha concluso tutte e tre le fasi procedurali di contrattazione integrativa segnatamente:

a) l'individuazione a bilancio delle risorse – giusta DDG n. 70/2023;

b) costituzione provvisoria dei fondi contrattuali e relativa ripartizione – giusta DDG n. 58 del 08.05.2023;

c) individuazione delle modalità di ripartizione dei fondi mediante contratto decentrato – accordo del 19.05.2023 – giusta DDG n. 66/2023;

d) Presa d'atto del Parere del Collegio dei Revisori dei Conti concernente la determinazione definitiva dei fondi dell'area del Comparto anno 2022 e costituzione e ripartizione delle risorse disponibilità anno 2023 – DDG n. 80 del 27.06.2026;

Dato atto che:

- il fondo contrattuale del personale del comparto è stato determinato negli importi consolidati all'anno 2016, nel rispetto dell'art. 23, co. 2, del D.Lgs. 75/2017, esclusi gli incrementi previsti in sede di rinnovo contrattuale (CCNL 2016-2018) ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. a), del D.L. n. 135 del 14.12.2018;

- per la Premialità 2023 del Comparto è stata stanziata e contrattata in sede decentrata la somma

di € 229.290,97;

Visto e richiamato il nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 02.11.2022 che all'art. 101 ha stabilito che già a decorrere dall'1/1/2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018. Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le cadenze ivi previste.

Visto altresì che l'art. 103, co. 10, del CCNL Comparto Sanità stabilisce che, a decorrere dal 2023 alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

Richiamata la Circolare MEF-RGS n. 35 del 31.12.2018 concernente *“Vademecum per le attività di controllo e vigilanza del Collegio Sindacale negli enti del servizio Sanitario”* che al punto 8.9- *“I fondi della contrattazione integrativa e certificazione del Collegio sindacale”* stabilisce che: per i fondi del personale dirigenziale i risparmi accertati a consuntivo del fondo per la retribuzione di posizione e del fondo per il trattamento collegato alle condizioni di lavoro incrementano il fondo della retribuzione di risultato del **medesimo anno**; mentre per il personale non dirigenziale prevede che i risparmi accertati a consuntivo di entrambi i fondi (condizioni di lavoro e premialità e fasce) incrementano le risorse di parte variabile del fondo premialità e fasce dell'**anno successivo**;

Dato atto, dunque, che, rispetto al precedente CCNL del Comparto Sanità, ove i risparmi accertati a consuntivo dei due fondi (Condizioni particolari di lavoro e fondo fasce e pp.oo.) incrementavano il fondo di produttività del medesimo anno, il nuovo CCNL sottoscritto il 21.05.2018 assegna **all'anno successivo** i risparmi accertati a consuntivo alla parte variabile del fondo di premialità e fasce;

Richiamato da ultimo il Parere ARAN Id 35083 secondo il quale eventuali risorse residue derivanti da un mancato pieno utilizzo di risorse stabili possono incrementare solo il fondo dell'anno successivo o di fatto, se non utilizzate, anche gli anni a seguire;

Preso atto che:

- l'importo residuo in quanto non speso afferente alle risorse del fondo dell'anno 2022 ammonta ad **€ 142.763,00** che è stato riportato nel fondo contrattuale relativo all'anno 2023 e destinato in sede integrativa alla premialità del medesimo anno;
- per effetto del parere Parere ARAN 2022 - CFL151 del 07.02.2022, secondo il quale anche le economie della premialità dell'anno precedente, derivante dalla valutazione negativa dei dipendenti può essere riportata nel fondo accessorio dell'anno successivo destinato alla parte variabile del fondo, la somma ulteriore da destinare alla premialità 2023 è pari ad **€ 4.312,76**;
- l'importo di cui al nuovo art. 101, co. 1 e co. 2, del CCNL 2019-2021 ammonta ad **€ 229.290,00** destinato dalla contrattazione integrativa alla premialità 2023;

Richiamato il parere ARAN – CFL151 del 07.02.2022 secondo il quale l'importo residuo delle risorse stabili allocate sul fondo, destinate alla performance organizzativa ed individuale, non interamente utilizzate (anche per valutazioni non pienamente positive) sono comunque rese disponibili nell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile;

Dato atto dunque che l'ammontare complessivo delle risorse destinate dalla contrattazione integrativa ammonta al complessivo importo di **€ 376.366,73**, di cui **€ 56.312,91** destinato alla corresponsione del super premio ex art. 82 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018;

Vista la nota e-mail assegnata dalla Direzione Generale all'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione del Personale in data 27.08.2025, con la quale sono state consegnate le schede individuali di valutazione della performance 2023 del personale dirigenziale e del Comparto;

Richiamato:

-l'Accordo decentrato sottoscritto in sede decentrata tra la Delegazione trattante del Comparto e le OOSS in data 06.12.2022 concernente il collegamento tra i punteggi della performance organizzativa e individuale conseguita e i trattamenti economici correlati in termini di risorse

economiche da destinare e da definirsi in sede di contrattazione integrativa - DDG n. 129/2022;
- l'accordo decentrato sottoscritto in sede decentrata tra la Delegazione trattante del Comparto e le OOSS in data 14.07.2023 concernente la determinazione della differenziazione del premio individuale cd super premio relativo alla premialità;

Vista l'ultrattività degli accordi integrativi ex art. 4 CCNL Comparto Sanità del 19.04.2004 e art. 9 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018;

Considerato che secondo il SMVP approvato con la su richiamata DDG 116/2022:

- la Performance viene suddivisa in *organizzativa*, intesa quale risultato complessivo nell'ambito dell'unità di intervento o della intera struttura organizzativa dell'Agenzia, e *individuale*, a sua volta distinta in performance operativa per il raggiungimento degli obiettivi individuali e performance di ruolo per il raggiungimento degli obiettivi di ruolo;

- in sede decentrata, la delegazione Trattante della Dirigenza e del Comparto hanno concordato l'attribuzione delle risorse della produttività nella misura del 50% al finanziamento della Performance organizzativa e del 50% al finanziamento della Performance individuale - Accordo integrativo 06.12.2022;

-la corresponsione delle quote di produttività, concordato in sede sindacale nella seduta del 06.12.2022, avviene con l'attribuzione del punteggio della collocazione in quattro distinte fasce di merito secondo il seguente schema:

SMV – Performance 2022 ex DDG 116/2022	
TABELLA DI PREMIALITA'	
Fascia di merito	Percentuale Premialità spettante
A- fascia di eccellenza (da 9 a 10)	100%
B- fascia alta (da 8 a 8,9)	95%
C- fascia media (da 6 a 7,9)	80%
D- fascia bassa (da 5 a 5,9)	60%

Richiamati gli aspetti particolari della procedura di valutazione della Performance previste dal

nuovo SMVP;

Visto l'art. 71, co.1, del DL 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008, secondo il quale nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché ogni altro trattamento accessorio;

Considerato che il personale del comparto non ha in godimento alcuna indennità e/o emolumento a carattere fisso e continuativo ad eccezione di nn. 2 dipendenti che percepiscono l'Indennità di Polizia Giudiziaria;

Richiamata l'interpretazione della Conferenza delle Regioni del 06.11.2008 in relazione all'incentivazione della produttività, a mente della quale le decurtazioni operate in ragione dell'art. 71, co 1, del DL 112/2008 costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni pubbliche, concorrendo al miglioramento del saldo finanziario nazionale;

Dato atto che in ordine al personale con incarico di funzione organizzativa, ferma una differenziazione in ordine all'assegnazione degli obiettivi e conseguente valutazione, sono stati utilizzati i medesimi criteri di attribuzione della premialità applicati al restante personale concernente l'attribuzione del compenso della performance;

Viste:

- la Tabella "A" ad oggetto la determinazione della Premialità 2023;
- la Tabella "B" relativa alla determinazione del residuo non speso relativo ai fondi anno 2022 e riportato nei fondi anno 2023 destinato alla premialità del predetto anno;
- la Tabella "C" concernente la determinazione delle risorse da destinare alla Premialità 2023 e quelle da destinare alla determinazione del Super Premio 2023;
- la Tabella "D" ad oggetto la liquidazione della premialità 2023 spettante al personale del comparto dell'Agenzia;
- la Tabella "E" ad oggetto la liquidazione del Super Premio 2023 spettante al personale del comparto dell'Agenzia;

Richiamate:

- la DD n. 1308 del 22.12.2023, con la quale si è provveduto all'adozione dei provvedimenti di impegni spesa, compreso l'importo stanziato per la premialità 2023, in forza di quanto previsto dal D.Lgs n. 118/2011, coordinato con il D.Lgs n. 126/2014 – allegato A/2 - punto 5.2;
- la DDG n. 15 del 13.02.2024 con la quale si è provveduto alla determinazione definitiva del fondo 2023;
- la DDG n. 93 del 29.07.2025 con la quale si è proceduto al riaccertamento degli impegni assunti con la sopra citata DD n. 1308/2023;

Vista la nota Prt.G. 16760/2025, con la quale è stata chiesta la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti concernente il controllo sulla compatibilità dei costi e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ex art. 40 *bis* del D.Lgs 165/2001 e *ss.mm.ii.*;

Preso atto che, con nota PrtG 17122/2025 – E – 22.09.2025 , il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge in relazione alla Premialità 2023 da corrispondere al personale del Comparto – si allega il verbale n. 13/2025 al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che sussistono i presupposti per l'erogazione del compenso di premialità 2023 in favore del personale non dirigenziale le cui quote di ciascun dipendente sono riportate nelle Tabelle "D" e "E", che allegate al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale ;

Ritenuto di approvare:

- la Tabella "A" ad oggetto la determinazione della Premialità 2023;
- la Tabella "B" relativa alla determinazione del residuo non speso relativo ai fondi anno 2022 e riportato nei fondi anno 2023 destinato alla premialità del predetto anno;
- la Tabella "C" concernente la determinazione delle risorse da destinare alla Premialità 2023 e quelle da destinare alla determinazione del Super Premio 2023;
- la Tabella "D" ad oggetto la liquidazione della premialità 2023 spettante al personale del comparto dell'Agenzia;
- la Tabella "E" ad oggetto la liquidazione del Super Premio 2023 spettante al personale del comparto dell'Agenzia;

tutti acclusi al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale dello stesso;

Richiamata la Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 23 del 05 febbraio 1997 (ribadita con la Risoluzione n. 151/E del 13.12.2017 e nella Risposta n. 177/2019) secondo la quale è possibile applicare la tassazione separata sui compensi di premialità, senza alcuna ulteriore indagine, nel caso di provvedimenti amministrativi che legittimano l’erogazione (nel caso di specie la validazione del procedimento della ciclo della performance dell’ARVM) che sopravvengono con ritardo rispetto alla normale tempistica relativa alla conclusione del procedimento della performance ordinariamente adottato;

Richiamato altresì l’interpello dell’Agenzia delle Entrate n. 49/2022 il quale, a conferma della Circolare n. 23/1997 di cui innanzi, chiarisce in maniera definitiva che solo le indennità legate alla performance erogate nell’anno immediatamente successivo a quello di maturazione vanno tassate in modo ordinario;

Visto e richiamato il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

Visto l’art. 20 del D.Lgs n. 33/2013 e *ss.mm.ii.* concernente gli obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Tecnico-Scientifico *f.f.*;

DELIBERA

giusta le premesse di cui alla narrativa del presente atto, che qui sono da intendersi integralmente trascritte e riportate:

1- di approvare:

- la Tabella “A” ad oggetto la determinazione della Premialità 2023;
- la Tabella “B” relativa alla determinazione del residuo non speso relativo ai fondi anno

2022 e riportato nei fondi anno 2023 destinato alla premialità del predetto anno;

- la Tabella "C" concernente la determinazione delle risorse da destinare alla Premialità 2023 e quelle da destinare alla determinazione del Super Premio 2023;
- la Tabella "D" ad oggetto la liquidazione della premialità 2023 spettante al personale del comparto dell'Agenzia;
- la Tabella "E" ad oggetto la liquidazione del Super Premio 2023 spettante al personale del comparto dell'Agenzia;

tutti acclusi al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale dello stesso;

2- di corrispondere al personale non dirigenziale il compenso di premialità anno 2023, come da Tabelle "D" e "E", che allegate alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

3- di dare atto che la spesa complessiva da riconoscere per il compenso di produttività al personale non dirigenziale, salvo conguagli attivi e passivi, è pari ad **€ 372.204,41** oltre oneri previdenziali pari ad **€ 88.584,65** ed IRAP pari ad **€ 31.637,37**;

4- di dare atto che l'importo determinato a titolo di compenso di premialità 2023, unitamente agli oneri previdenziali, trova integrale copertura negli impegni spesa assunti con la DD n. 1308 del 22.12.2023 in forza di quanto previsto dal D.Lgs n. 118/2011, coordinato con il D.Lgs n. 126/2014 – allegato A/2 - punto 5.2 e riaccertati con la DDG n. 93/2025;

5- di dare atto che l'importo complessivo corrisposto a titolo di premialità al personale del Comparto rientra nel limite di spesa di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs n. 75/2017, esclusi gli oneri per rinnovi contrattuali determinati dal CCNL ai sensi e per gli effetti dell'art. 11, comma 1, lett. a) del D.L. n. 135 del 14.12.2018 (GU del 14.12.2018);

6- di dare atto che il compenso della produttività in parola verrà corrisposta al personale in oggetto con la prima mensilità utile;

7- di dare atto che gli atti richiamati e non materialmente allegati, nonché gli elaborati relativi alla specifica ed individuale quantificazione delle attribuzioni individuale sono depositati presso l'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle Risorse Umane che ne cura la conservazione;

8- di dare atto che le tabelle D e E in cui sono riportati le quote individuale di ciascun dipendente in ordine al compenso di produttività spettante non viene pubblicata in ossequio al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;

9- di trasmettere la presente determinazione:

- a) all'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle Risorse Umane per la liquidazione del compenso di premialità del personale non dirigenziale con la prossima mensilità utile, per la trasmissione in capo a ciascun dipendente della scheda individuale di quantificazione del compenso di produttività spettante e per l'aggiornamento dei dati relativi alla premialità di che trattasi nel Conto Annuale 2023;
- b) all'Ufficio Programmazione e Performance per gli adempimenti conseguenti;
- c) al Collegio dei Revisori dei Conti;

10- di dare atto che la presente delibera:

- a) è sottoposta al controllo di regolarità contabile del Responsabile dell'Ufficio Finanziario ai sensi dell'art. 17 del Regolamento di contabilità dell'ARPAB approvato con la DDG n. 231 del 10.05.2016 ed approvato con DGR n.612 del 7.06.2016;
- b) acquisisce esecutività successivamente all'apposizione del visto di regolarità contabile dell'Ufficio Bilancio e Finanze;

11- di trasmettere le seguenti tabelle, che allegata alla presente deliberazione ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- a) *Ammontare complessivi dei premi stanziati e da erogare al personale del Comparto – tabella “F”;*
- b) *Premi erogati e differenziale di premialità – tabella “G”;;*

c) Super premio. Differenziazione del premio individuale – Tabella “H”;

-al RPCT dell’Agenzia per quanto di propria competenza;

- al preposto alla pubblicazione delle stesse sul sito dell’Agenzia - *Amministrazione trasparente – Performance – dati relativi ai premi anno 2023* - ai sensi e per gli effetti dell’art. 20 del D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii.;

-alle OOSS del Comparto;

- al CUG dell’Agenzia.

Il presente atto non è soggetto a controllo e per le motivazioni indicate in premessa ed è dichiarato urgente ed immediatamente eseguibile per il rispetto dei termini prescritti.

L’ISTRUTTORE

Antonio Maturro

IL DIRIGENTE

Donato Ramunno

Il presente atto è firmato con firma digitale certificata. Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo del presente sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

DELIBERA

OGGETTO

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE Donato Ramunno 22/09/2025

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO Achille Palma 22/09/2025

OSSERVAZIONI

IL DIRETTORE GENERALE Donato Ramunno 22/09/2025