

DELIBERA



UFFICIO ORGANIZZAZIONE E
VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE
50AA

STRUTTURA PROPONENTE

COD.

N° 2025/00113

DEL 22/9/2025

Codice Unico di Progetto:

OGGETTO

Personale a tempo determinato Progetto Masterplan – Linea A. Potenziamento del personale ARPAB Piano Finanziario P1 S01. CUP H31H16000030008. Retribuzione di risultato 2023 al personale dirigenziale.

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. 2

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);

Visto e richiamato l’art. 4, co. 2. del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, secondo il quale *“ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati”*;

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;

Viste e richiamate:

-la DGR n. 435 del 26 aprile 2016 e DGR n. 1008 dell’08.09.2016, con le quali la Giunta della Regione Basilicata ha approvato il progetto Masterplan *“Operazione per il potenziamento dei controlli ambientali ed il rafforzamento delle salvaguardia ambientale 2016-2019”* che presenta un programma triennale 2016-2019 di finanziamento pari ad euro 34,973 M ed ha individuato quale beneficiario l’ARPA Basilicata;

- la DGR n. 1101 del 28.09.2016, con la quale la Giunta Regionale della Basilicata , nell’ambito del progetto Masterplan predetto, ha approvato il documento *“Sistema di controllo, protezione e salvaguardia ambientale. Indirizzi e orientamenti per il periodo 2016-2019”*, redatto congiuntamente dall’ARPAB e dalle Strutture Regionali competenti, ed ha stabilito l’ammissibilità delle spese sostenute dall’Agenzia per le attività di che trattasi a decorrere dalla adozione della DGR n. 435/2016 sopra citata;

- la DDG n. 36 del 01.02.2017, con la quale l'Agenzia ha approvato la Convenzione tesa a regolare i rapporti con la Regione Basilicata per la gestione degli adempimenti connessi all'attuazione e alla realizzazione degli obiettivi del Progetto Masterplan, giusta DGR n. 10 del 17.01.2017;
- la D.C.R. n. 757/2018 con la quale il Consiglio Regionale della Basilicata ha approvato il Piano Triennale delle Attività dell'ARPAB 2018-2020 ed ha previsto la scadenza del Masterplan al 31.12.2020 ;
- la DGR n. 229 del 19.03.2019 avente ad oggetto *"Piano annuale 2019 delle Attività dell'ARPAB ex art. 13 L.R. n. 37/2015 comma 5. Approvazione"*;
- la D.G.R. n. 566 del 07.08.2019 con la quale la Giunta Regionale della Basilicata ha approvato la scheda relativa al progetto proposto dal Dipartimento Ambiente ed Energia denominata *"Progetto Masterplan ARPAB-Operazione per il potenziamento di controlli ambientali ed il rafforzamento delle attività di monitoraggio ai fini della salvaguardia dell'ambiente- anni 2016- 2019"* dell'importo pari ad euro 8.058.000,00 a valere sui fondi derivanti dall'Accordo tra Regione Basilicata ed Eni Rep. 584/2018 e destinati a dare copertura alle spese della linea A) Masterplan relative al personale flessibile;
- la Determinazione del Dirigente Generale del Dipartimento Programmazione e Finanza n. 12A2. 2019/D.01121 del 25.09.2019 con la quale la somma di 8.058.000,00 è stata impegnata sul cap. di bilancio regionale U 32196 in favore dell'ARPAB;
- la DDG n.266 del 30.09.2019 con la quale l'ARPAB ha provveduto ad effettuare una variazione di bilancio approvata dal Consiglio Regionale, previo controllo della Giunta, con D.C.R. n.53 del 29.10.2019;
- la DGR n. 657 del 30.09.2019 con la quale la Giunta Regionale di Basilicata, ravvisata l'opportunità di utilizzare le risorse rivenienti dall'accordo ENI in sostituzione degli impegni assunti a valere sul PO- FESR e in attuazione della DGR 566 /2019, ha disposto il disimpegno della somma di euro 8.058.000,00 a valere su PO- FESR 2014-2020 sul cap. di bilancio regionale U 27073 e l'utilizzo dei fondi dell'Accordo tra Regione Basilicata ed ENI S.p.a. impegnati con la D.G.R.657/2019;
- la DGR n.763 del 23/10/2019 avente ad oggetto: *"DGR 435 del 26 aprile 2016-DGR 1008 del 08 settembre 2016-DGR n. 923 del 08 settembre 2017-DGR 657 del 30/09/2019-Adempimenti"* con la quale sono state individuate le fonti di copertura finanziaria per l'operazione ARPAB" Operazione per il potenziamento dei controlli ambientali ed il rafforzamento delle attività di monitoraggio ai fini della salvaguardia dell'ambiente anni 2016-2019", modificando il Piano di copertura finanziaria dell'operazione stessa in linea con le previsioni contenute nelle richiamate DD.GG.RR. n.435/2016 e

n.10/2017; nello specifico FSC 2014-2020-Patto per lo Sviluppo della Regione Basilicata euro 24.486.000,00; Avanzo vincolato Arpab euro 1.929.000,00; Risorse derivanti dall'Accordo Regione Basilicata e ENI S.p.a. sottoscritto in data 05/06/2018 rep.584 euro 8.058.000,00 per un totale pari ad euro 34.473.000,00;

Vista:

- la delibera n. 360 del 27 maggio 2020 con la quale la Giunta Regionale di Basilicata, preso atto delle relazioni prodotte dai RUP delle singole schede progettuali del Masterplan, ha prorogato il Progetto Masterplan per altri 24 mesi a decorrere dal 31.12.2020 e precisamente fino alla data del 31.12.2022;
- la delibera n. 109 del 26.02.2021 con la quale la Giunta Regionale di Basilicata ha preso della rimodulazione in variante delle schede progettuali Masterplan, così come approvate dall'Agenzia con la DDG n. 28/2021;
- la delibera n. 622 del 21 settembre 2022 con la quale la Giunta Regionale di Basilicata, preso atto delle relazioni prodotte dai RUP delle singole schede progettuali del Masterplan, ha prorogato il Progetto Masterplan dal 01.01.2023 al 30.06.2025;

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;

Viste:

- 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)";

Dato atto che:

- le risorse necessarie programmate rivengono da fondi unicamente privati, e dunque non incidenti sulla spesa di gestione ordinaria dell'Agenzia, per cui non sono assoggettate ai limiti di contenimento della spesa pubblica prevista *ex lege* compreso quello relativo ai limiti di spesa del personale previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n.296/2006 e dall' art. 33 del D.L.n. 34/2019, convertito in Legge n. 56/2019;
- le somme destinate al personale flessibile saranno oggetto di gestione contabile separata e sottoposte a rendicontazione secondo la Convenzione ex DDG n. 36/2017;
- il personale afferente al Progetto Masterplan è stato valutato dai dirigenti/responsabili delle singole schede progettuali cui è stato assegnato il predetto personale;

Vista e richiamata la DDG n. 146 del 30.12.2022 ad oggetto: DGR 622/2022 -*Progetto Masterplan – Potenziamento del personale ARPAB – Piano Finanziario – P1 – S01. CUP H31H16000030008. Contratto individuale di lavoro Rep. 777 del 15.01.2021. Proroga.*;

Viste:

- 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;

Dato atto che, nell'anno 2023, ha prestato servizio a tempo pieno e determinato e ha maturato il diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato 2023, secondo il SMV della performance adottata dall'Agenzia per il predetto anno n. 1 Dirigenti Ambientale, afferente al Progetto Masterplan – Linea A;

Visto l'art. 28 del CCNL 17.10.2008 della Dirigenza SPTA, il quale stabilisce che ai dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato;

Dato atto che la spesa prevista ai fini della retribuzione di risultato del dirigente assunto in attuazione del Progetto Masterplan è stata ricompresa nella programmazione di spesa - giusta DDG n. 233/2017 ;

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 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 in ordine al Personale del Progetto Masterplan 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. 73 del 12.06.2023;
- c) individuazione delle modalità di ripartizione dei fondi mediante contratto decentrato – accordo del 14.07.2023;
- 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. 120/2023;

Dato atto che:

- il fondo contrattuale del personale del Progetto Masterplan 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 Personale Masterplan è stata stanziata e contrattata la somma di **€ 111.779,34**;

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;

Visto l'art. 29 del CDDI sottoscritto in data 16/07/2001 – giusta DDG n. 293/2001 – il quale disciplina l'applicazione dei parametri per la determinazione della retribuzione di risultato prevedendo che la retribuzione di risultato attribuibile, in caso di raggiungimento degli obiettivi, non possa essere superiore al 15% di quello spettante quale retribuzione annua spettante, sempre che nel fondo siano presenti risorse sufficienti;

Richiamato l'accordo sindacale del 10.07.2016 – giusta DDG 246/2016 - con il quale le parti hanno concordato di attribuire quale retribuzione di risultato al personale dirigenziale il 15% + 10% della retribuzione di posizione annua spettante secondo l'accordo DDG n. 293/2001, in caso di raggiungimento degli obiettivi predeterminati e tenuto conto del servizio effettivo prestato;

Visti gli artt. 8, co. 7, del CCNL Dirigenza Sanitaria e del CCNL Dirigenza Funzioni Locali – sezione PTA, i quali stabiliscono che i contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;

Visto l'art. 87, co. 4, del nuovo CCNL dell'area delle Funzioni – Sezione PTA che ha rideterminato a decorrere dal 01 gennaio 2018 la retribuzione di posizione minima unificata dei predetti dirigenti;

Considerato che secondo il nuovo SMVP approvato con la su richiamata DDG n. 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 60% al finanziamento della Performance organizzativa e del 40% al finanziamento della Performance individuale (DDG n. 99-100 del 10.04.2019);
- la corresponsione delle quote di retribuzione di risultato 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;

Vista la tabella “A” concernente il calcolo della retribuzione di risultato 2023 spettante al personale dirigenziale a tempo determinato assunto in attuazione del Progetto Masterplan, che allegata alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Richiamata:

- la DDG n. 147 del 30.12.2022, con la quale si è provveduto all’adozione dei provvedimenti di impegni spesa, compreso l’importo stanziato per la premialità 2023 ;
- la DDG n. 126 del 15.09.2023, con la quale si è provveduto all’adozione dei provvedimenti di impegni spesa, compreso l’importo stanziato per la premialità 2023;
- la DD n. 1045 del 31.12.2022, 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. 73 del 12.06.2023 con la quale si è provveduto alla determinazione definitiva del fondo 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 Retribuzione di Risultato 2023 da corrispondere al personale dirigenziale assunto per l'attuazione degli obiettivi del Progetto Masterplan – si allega al presente atto il verbale n. 16/2025 per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che sussistono i presupposti per l'erogazione della retribuzione di risultato 2023 spettante al personale dirigenziale a tempo determinato assunto in attuazione del Progetto Masterplan, che allegata alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di corrispondere al personale dirigenziale personale dirigenziale a tempo determinato assunto in attuazione del Progetto Masterplan la retribuzione di risultato anno 2022, come da tabella A, che allegata alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

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 corrispondere al personale dirigenziale personale dirigenziale a tempo determinato assunto in attuazione del Progetto Masterplan la retribuzione di risultato anno 2022, come da tabella A che allegata alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2- di dare atto che la spesa complessiva da riconoscere a titolo di retribuzione di risultato al personale dirigenziale di che trattasi, salvo congruagli attivi e passivi, è pari ad **€ 1.443,75** oltre oneri previdenziali pari ad **€ 343,61** ed IRAP pari ad **€ 122,71** , come da tabella “**A**” che si allega alla presente ;

3- di dare atto che l’importo determinato a titolo di retribuzione di risultato 2023, unitamente agli oneri previdenziali, trova integrale copertura nei capitoli destinati specificamente alla dotazione finanziaria del Progetto Masterplan - Linea A “;

4-- di dare atto che le risorse necessarie programmate rivengono da fondi unicamente privati, e dunque non incidenti sulla spesa di gestione ordinaria dell’Agenzia, per cui non sono assoggettate ai limiti di contenimento della spesa pubblica prevista *ex lege* compreso quello relativo al limiti di spesa del personale previsto dall’art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n.296/2006 e dall’ art. 33 del D.L.n. 34/2019, convertito in Legge n. 56/2019;

5- di dare atto che l’importo determinato per il pagamento della retribuzione di risultato al personale dirigenziale e non afferente al Progetto Masterplan è stato calcolato in coerenza con le risorse decentrate del fondo contrattuale del personale dirigenziale e non a tempo indeterminato secondo quanto previsto dai rispettivi CCNL, a mente del quale al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione vigente per il personale assunto a tempo indeterminato;

6- di dare atto che il la retribuzione di risultato 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 Risorse Umane che ne cura la conservazione;

8- di dare atto che la tabella "A" in cui sono riportati le quote individuale di ciascun dirigente 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 Risorse Umane per la liquidazione del compenso di produttività del personale non dirigenziale con la prossima mensilità utile, per la trasmissione in capo a ciascun dirigente della scheda individuale di quantificazione della retribuzione di risultato spettante;
- b) all'Ufficio Finanze e Bilancio;
- c) al dirigente Responsabile del Coordinamento del Progetto Masterplan dott. Caricato;
- d) ai singoli Dirigenti e/o Responsabili delle Schede Progettuali cui afferisce il personale;
- e) alla Direzione Generale dell' Ambiente ed Energia della Regione Basilicata e Programmazione e Finanze della Regione Basilicata;
- f) all'Ufficio Pianificazione e Programmazione per gli adempimenti conseguenti;
- g) al Collegio dei Revisori dei Conti;

10- dare atto che la presente delibera:

- a) è sottoposta la 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 Programmazione e Finanze;

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

- a) *Ammontare complessivi dei premi stanziati e da erogare al personale dirigenziale del Progetto Masterplan – tabella B;*
- b) Premi erogati e differenziale della Retribuzione di Risultato – tabella C;
 - al RPCT dell’Agenzia per quanto di propria competenze;
 - al preposto alla pubblicazione delle stesse sul sito dell’Agenzia - *Amministrazione trasparente – Performance – dati relativi ai premi anno 2022* - 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