

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE  
N. 644 DEL 24/06/2026**

**OGGETTO**

ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE E DELLA DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2025

RDP/RUP: BARBIERI ANNALISA

Dirigente: GARUTI ANNA LISA

## Servizio Affari Generali

### IL DIRIGENTE

Premesso che, con Decreto del Presidente n. 202 del 22/12/2025, successivamente modificato con Decreto del Presidente n. 62 del 22/05/2026, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2026 ed è stata affidata ai dirigenti responsabili dei centri di responsabilità l'adozione di tutti i provvedimenti di contenuto gestionale necessari per assicurare il perseguimento degli obiettivi assegnati

richiamati:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022 che prevede l'assegnazione delle risorse annualmente disponibili nei fondi risorse decentrate, una volta sottratte le quote da destinare ai trattamenti economici fissi, ai compensi aventi natura indennitaria ed ai premi correlati alla performance;
- in particolare, l'art.80 che affida alla contrattazione integrativa la destinazione alla performance individuale di almeno il 30% delle risorse disponibili e l'art.81 che prevede che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, sia attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale nella misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale nell'anno di riferimento, come stabilito dalla contrattazione decentrata;
- il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2022-2024, sottoscritto in data 23/02/2026 che agli artt. 59 comma 2 lett. b) e 48 ha confermato la precedente disciplina applicabile ai compensi accessori riferibili all'anno 2025,

dato atto che:

- in data 30/12/2025 è stato sottoscritto nell'Ente in via definitiva il Contatto Collettivo Integrativo per l'annualità 2025, in cui è stata definita la ripartizione annuale del fondo risorse decentrate tra i diversi istituti premianti, tra cui la performance individuale;
- la disciplina di dettaglio con riguardo ai criteri di ripartizione dei compensi incentivanti e alla metodologia di calcolo resta definita dal CDI di parte normativa ed economica sottoscritto nell'anno 2023, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022;

considerato che:

- il sistema di valutazione della performance del personale dell'Ente è stato adottato con decreto del Presidente n.340 del 27/12/2018 e ne disciplina iter e metodologia;
- il sistema si basa sulla misurazione della qualità della prestazione e del contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi affidati, identificando competenze e comportamenti che, nell'ambito del ruolo e del lavoro di ciascuno, assumono una particolare rilevanza;
- la rendicontazione finale del processo di valutazione della prestazione, che garantisce annualmente il collegamento con la retribuzione accessoria, avviene mediante scheda individuale per ogni area di appartenenza del personale;

preso atto che:

- sono state attuate le misure previste dal ciclo di gestione della performance e, per quanto riguarda i risultati complessivi della gestione, con decreto del Presidente n.82 del 23/06/2026 è stata adottata la Relazione sulla performance dell'Ente per l'anno 2025;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione ha validato la Relazione sulla performance con documento acquisito agli atti dell'Ente al prot.n.20044 del 24/06/2026;
- i dirigenti di Servizio hanno provveduto alla valutazione dei risultati individuali raggiunti e dei comportamenti del rispettivo personale, sintetizzandone gli esiti nelle schede sintetiche individuali, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato, portate a conoscenza degli interessati ed infine acquisite dall'ufficio Risorse umane;
- in esito alla valutazione effettuata, sono stati individuati i dipendenti ai quali compete il compenso del differenziale del premio individuale di cui all'art.81 del CCNL 16/11/2022 (ora art.48 del CCNL 23/02/2026), come disciplinato dalla contrattazione integrativa dell'Ente;

ritenuto di:

- procedere all'erogazione dei compensi di performance dell'anno 2025, secondo il prospetto dettagliato predisposto sulla base delle valutazioni individuali effettuate dai dirigenti e allegato al presente atto (allegato n.1);
- procedere, in occasione delle suddette liquidazioni, al recupero delle quote eccedenti rispetto al riconoscimento di altri benefici contrattualmente previsti (c.d. incentivi per funzioni tecniche) secondo la regola adottata nell'Ente per il limite al cumulo di incentivi, relativamente ai pagamenti effettuati nell'anno 2025 (allegato n.2);
- attribuire l'incentivo con le modalità e nelle misure previste dalla contrattazione decentrata, assegnando anche la quota di differenziazione del premio individuale sulla base del valore medio pro-capite, fino al limite della concorrenza dei pari-merito, come da dettaglio allegato (allegato n.3);
- fare salvi eventuali ulteriori conguagli e recuperi la cui necessità dovesse emergere in tempi successivi;

rilevato che:

- al finanziamento della somma complessiva per l'attribuzione a consuntivo delle quote dell'incentivo di performance del personale dipendente per l'anno 2025 e della differenziazione del premio individuale, sono destinate le poste variabili del fondo delle risorse decentrate del rispettivo anno e le eventuali risorse residue di parte fissa, come stabilito dalla contrattazione decentrata;
- l'importo complessivo distribuito pari ad € 287.351,89, al netto delle quote per il personale comandato e dei recuperi per il limite di cumulo di incentivi, ammonta ad € 260.919,49 per compensi di performance e ad € 5.070,87 per differenziazione del premio individuale, e trova imputazione alla Missione 01 Programma 11 codice del Piano dei Conti Integrato 1010101004 al capitolo 3023 del PEG 2026 sull'impegno riscritto n.217/2026;

dato atto che:

- ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa contabile di cui all'articolo 147bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il parere favorevole relativo alla regolarità tecnica del presente provvedimento, è reso unitamente alla sottoscrizione del medesimo da parte del responsabile del servizio;
- l'attività è prevista all'obiettivo di 1° livello 0110/0002 "La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico" del PEG 2026;

## **DETERMINA**

- di procedere, per tutto quanto esposto in premessa, all'erogazione del compenso di performance dell'anno 2025 al personale dipendente, secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione dell'Ente, in base al prospetto allegato riservatamente al presente atto (allegato n.1), in quanto non destinato alla pubblicazione;
- di operare, in occasione delle suddette liquidazioni, il recupero delle quote eccedenti in considerazione del riconoscimento di altri benefici contrattualmente previsti, in applicazione del limite di cumulo tra incentivi (relativamente ai pagamenti effettuati nell'anno 2025 ) per un importo complessivo di € 17.351,77 come dettagliato in allegato (allegato n.2) non destinato alla pubblicazione;
- di procedere altresì all'erogazione del differenziale del premio individuale per l'anno 2025 al personale con le valutazioni eccellenti, secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione dell'Ente, in base al prospetto allegato al presente atto, non destinato alla pubblicazione, (allegato n.3);
- di fare salvi eventuali successivi conguagli o recuperi la cui necessità dovesse emergere in tempi successivi;
- di imputare l'importo complessivo distribuito pari ad € 287.351,89, al netto delle quote per il personale comandato e dei recuperi per il limite di cumulo di incentivi, nell'ammontare di € 260.919,49 per compensi di performance e di € 5.070,87 per differenziazione del premio individuale, alla Missione 01 Programma 11 codice del Piano dei Conti Integrato 1010101004 al capitolo 3023 del PEG 2026 sull'impegno riscritto n.217/2026;
- di dare atto che l'attività è prevista all'obiettivo di 1° livello 0110/0002 "La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico" del PEG 2026.

Reggio Emilia, lì 24/06/2026

IL DIRIGENTE DEL  
Servizio Affari Generali  
F.to GARUTI ANNA LISA

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005.

(da sottoscrivere in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. ... fogli, è conforme in tutte le sue componenti al corrispondente atto originale firmato digitalmente conservato agli atti con n ..... del .....

Reggio Emilia, lì.....Qualifica e firma .....