

**Oggetto SISTEMA INCENTIVANTE PER IL PERSONALE DIPENDENTE - VALUTAZIONI
ANNO 2025**

Determinazione del funzionario delegato

Decisione

Il funzionario delegato, Antonio Camposeo, nell'ambito delle competenze¹ temporaneamente delegate dal direttore generale con Ordine di servizio n. 02/2026 del 7 agosto 2026, protocollo n. 0011826 del 07/08/2026, determina di:

1. dare atto degli esiti della valutazione delle prestazioni e del risultato del personale non dirigente per l'anno 2025 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. 8 del CCDI 2023-2025 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 area;
3. applicare i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, definiti con l'art. 21 del CCDI 2023-2025, ai fini del calcolo del premio correlato alla performance individuale e alla performance 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) degli incarichi di Elevata Qualificazione secondo quanto riportato nell'Allegato A;
5. dare atto che, sulla base degli atti richiamati in motivazione, le risorse a carico del bilancio destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione per l'anno 2025 ammontano a complessivi € 191.885,00 e che, detratta la quota utilizzata per le indennità di posizione nell'anno 2025, pari a € 149.008,80, le risorse utilizzabili per la retribuzione di risultato sono pari a € 42.876,00;
6. 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 (La spesa complessiva per premi e retribuzioni di risultato, pari a **€ 81.042,41**, è imputata sui fondi appositamente stanziati e impegnati, come meglio dettagliato in Tabella 1. Dalla documentazione allegata risultano inoltre economie sulle risorse variabili 2025 e sulle risorse destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, secondo il dettaglio riportato nell'Allegato A e nel prospetto degli impegni.
7. Tabella 1), dei relativi oneri previdenziali e contributivi (Gli oneri previdenziali e assicurativi, pari a complessivi € 19.288,10, trovano capienza sui fondi già stanziati e impegnati, come indicato in Tabella 2.

8. Tabella 2) e IRAP (Gli oneri relativi all'IRAP, pari a complessivi € 6.888,60, trovano capienza sui fondi già stanziati e impegnati, come indicato in Tabella 3.
9. Tabella 3) e delle economie.

Motivazione

Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3/2022 del 10/02/2022 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Il sistema si basa 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.

La valutazione della performance individuale è effettuata alla fine di ogni esercizio dal direttore generale o dal direttore d'Area competente (valutatori), sentiti, ove esistenti, i superiori gerarchici dell'interessato, individuati negli incaricati di Elevata Qualificazione o nel dirigente, e ha ad oggetto le seguenti dimensioni:

- i comportamenti, che attengono al “come” l'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione (dimensione correlata ai comportamenti individuali).
- i risultati, riferiti agli obiettivi di gruppo o individuali inseriti nel PIAO - Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione Sottosezione 2.2 – Performance.

In base ai criteri attualmente in vigore, la somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti delle aree, non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, così come le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione, viene ripartita come segue:

- a) il 60% per l'incentivazione della performance individuale (dimensione di performance individuale correlata ai comportamenti);

- b) il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa (intesa come dimensione di performance individuale correlata alla performance organizzativa).

Con riferimento alla dimensione di performance individuale correlata ai comportamenti, i fattori di valutazione della performance individuale, differenziati per aree professionali, ineriscono 4 aree di valutazione declinate come segue:

Area di valutazione	Fattore di valutazione*	
	Area professionale Istruttori	Area professionale dei Funzionari ed EQ
A - AREA COGNITIVA	Flessibilità	Flessibilità
	Gestione del lavoro	Consapevolezza organizzativa
B - AREA REALIZZATIVA	Orientamento al risultato	Orientamento al risultato
	Iniziativa	Iniziativa
	Impegno nei processi lavorativi	Capacità organizzativa
C - AREA RELAZIONALE	Relazioni interne	Relazioni interne
	Relazioni esterne	Relazioni esterne
	Comprensione	Comunicazione
D - AREA GESTIONALE	Gestione dei problemi	Negoziazione
	Responsabilità	Responsabilità
	Collaborazione	Decisione
	Capacità professionale	Capacità professionale
Totale fattori	12	12

I fattori di valutazione sono puntualmente descritti nella Legenda della scheda di valutazione individuale (Allegato Scheda 5 del SMVP - 2024).

Ciascun fattore è valutato utilizzando la seguente scala di giudizio (Tabella 4 SMVP – 2024)

VALUTAZIONE	Punteggio
<i>Livello inadeguato</i>	0
<i>Livello parzialmente adeguato (scarso)</i>	1
<i>Livello adeguato (medio)</i>	2
<i>Livello adeguato (buono)</i>	3
<i>Livello elevato (ottimo)</i>	4

La valutazione complessiva della performance individuale (dimensione di performance individuale correlata ai comportamenti) è data dalla sommatoria dei punteggi ottenuti per ciascun fattore di valutazione; ne consegue una valutazione minima pari a 0 ed una valutazione massima pari a 48.

In base alla valutazione della performance individuale (correlata ai comportamenti) conseguita, i dipendenti sono classificati in quattro fasce come di seguito definite (Tabella 5 SMVP – 2024):

<i>punteggio da 41 a 48</i>	<i>FASCIA 1^</i>
<i>punteggio da 31 a 40</i>	<i>FASCIA 2^</i>
<i>punteggio da 22 a 30</i>	<i>FASCIA 3^</i>
<i>punteggio inferiore a 22</i>	<i>FASCIA 4^</i>

Accedono alla premialità i dipendenti che sono classificati nelle prime tre fasce di valutazione.

Ai sensi dell'art. 81, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali, ai dipendenti, non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, che conseguano le valutazioni più elevate nella performance individuale relativa alla dimensione correlata ai comportamenti (valutazione in Fascia 1^a), secondo quanto previsto nel presente sistema, è attribuito un premio di eccellenza che consiste in una maggiorazione del premio individuale spettante, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Il SMVP rinvia alla sede di contrattazione integrativa la definizione del numero massimo dei dipendenti a cui attribuire il premio di eccellenza e l'ammontare di detto premio.

I dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione conseguono la retribuzione di risultato per performance individuale correlata ai comportamenti se classificati in 1^a o 2^a fascia.

Il punteggio complessivo ottenuto dal dipendente costituisce il parametro per la corresponsione della quota di premialità/retribuzione di risultato (60% delle risorse destinate) secondo i criteri di calcolo individuati nella contrattazione integrativa (vedi CCDI 2023-2025 art. 7 "*Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022*") e art. 21 "*Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022*").

La valutazione della performance individuale relativa alla dimensione correlata ai comportamenti collocata in Fascia 4^a assume valenza di valutazione negativa.

La valutazione della performance individuale del dipendente relativa alla dimensione correlata alla performance organizzativa è effettuata dal direttore generale sulla base della Relazione sulla Performance nell'ambito della valutazione individuale in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi.²

La valutazione della performance organizzativa è il momento conclusivo di un processo che inizia con la comunicazione a tutto il personale della pubblicazione del Piano della performance, una volta approvato con delibera del Consiglio d'Amministrazione³, e la trasmissione della scheda degli obiettivi assegnati.⁴

La scheda obiettivi assegnati (generali e specifici) contiene l'indicazione della funzione, del referente gestionale, dei servizi coinvolti delle competenze dei servizi e degli uffici per le quali si è provveduto alla descrizione delle attività con relativo "indicatore di attività" e con riferimento agli obiettivi di performance al "risultato atteso".

La scheda riporta anche gli obiettivi individuali, se assegnati.

Pertanto, gli obiettivi possono appartenere a 3 diverse tipologie:

- obiettivi individuali
- obiettivi specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza
- obiettivi di performance individuati nell'ambito della gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica

La performance organizzativa è strettamente correlata al Piano della performance, che individua per il direttore generale e per gli eventuali dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

Il personale non dirigenziale, in quanto collocato nelle diverse articolazioni della struttura organizzativa dell'ente, partecipa agli obiettivi sia direttamente sia indirettamente in relazione agli obiettivi di tipo trasversale.

Ai fini della valutazione della dimensione di performance individuale correlata alla performance organizzativa, la scheda di valutazione individuale è integrata con una scheda di dettaglio dei risultati.

La scheda di dettaglio dei risultati, oltre a riportare le informazioni contenute nella scheda degli obiettivi assegnati riporta i risultati ottenuti rivenienti dalla "Relazione sulla Performance".

Con la scheda viene espressa una valutazione del raggiungimento degli obiettivi in relazione alla partecipazione agli obiettivi del PEG, sia con riferimento alla gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica di appartenenza sia con riferimento agli obiettivi specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza.

Le valutazioni sono effettuate sulla base dei risultati evidenziati nella "Relazione sulla Performance" e sono espresse in termini percentuali.⁵

Nel caso in cui l'obiettivo sia declinato in più attività il cui peso non è ponderato, la valutazione sul raggiungimento dell'obiettivo è effettuata calcolando la media delle valutazioni per ciascuna attività.

Nel caso in cui il dipendente partecipi a più obiettivi la valutazione della performance è data dalla media delle valutazioni ottenute per ciascun obiettivo; qualora gli obiettivi oggetto di valutazione appartengano a più tipologie, la media delle valutazioni è calcolata in modo omogeneo tra obiettivi appartenenti alla medesima tipologia. A tal fine, in relazione all'area di appartenenza del personale del comparto, le valutazioni medie, distinte per tipologia di obiettivo, sono pesate come indicato di seguito:

Area professionale	Tipologia obiettivo	Peso
Operatori esperti Istruttori	Gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica di appartenenza	60%
	Obiettivi specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza	30%
	Obiettivi individuali	10%
Funzionari e EQ	Gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica di appartenenza	50%
	Obiettivi specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza	35%
	Obiettivi individuali	15%
Funzionari ed EQ titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	Gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica di appartenenza	25%
	Obiettivi specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza	35%
	Obiettivi individuali	40%

In assenza di assegnazione di obiettivi individuali il relativo peso incrementa il peso degli obiettivi specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza, se presente, ovvero il peso della gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica di appartenenza.

In assenza di assegnazione di obiettivi specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza il relativo peso incrementa il peso della gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica di appartenenza.

Qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sia ascrivibile a cause indipendenti dalla prestazione e dal comportamento del dipendente, ai fini dell'erogazione del compenso si prescinde da tale elemento.

I valori ottenuti a seguito della pesatura sono sommati tra loro e costituiscono la valutazione della performance individuale del dipendente relativa alla dimensione correlata alla performance organizzativa; il risultato ottenuto costituisce il parametro di riferimento di ciascun dipendente per la corresponsione della relativa quota di premialità/retribuzione di risultato (40% delle risorse destinate) secondo i criteri di calcolo individuati nella contrattazione integrativa (vedi CCDI 2023/2025 art. 7 "*Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022*") e art. 21 "*Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022*").

La valutazione della performance individuale viene comunicata mediante un colloquio del direttore o del dirigente 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.

In relazione all'adozione del presente atto, il direttore generale, con e-mail del 09/08/2026, ha dato atto di aver provveduto alla sottoscrizione di tutte le schede di valutazione relative alla produttività, precisando che la consegna delle medesime ai dipendenti interessati sarà effettuata nel mese di settembre, al termine del periodo feriale caratterizzato da numerose assenze. Con la medesima comunicazione il direttore generale ha richiesto di procedere affinché gli importi della produttività siano inseriti nella busta paga del mese di agosto, ritenendo prioritario assicurare la tempestiva corresponsione delle somme spettanti.

Con il CCI del personale non dirigente dell'Agenzia della mobilità piemontese 2023-2024-2025, sottoscritto definitivamente in data 28/12/2023, l'Agenzia e le OO.SS. firmatarie hanno, tra l'altro, concordato i criteri di ripartizione delle risorse disponibili (ai sensi dell'art. 80, comma 2 del CCNL del 16/11/2022) tra le diverse modalità di utilizzo; in particolare, richiamando i contenuti del SMVP, l'articolo 8, comma 2 del CCI prevede che la somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti delle aree, non titolari di incarichi di EQ, sia ripartita come segue:

a) il 60% per l'incentivazione della performance individuale (dimensione di performance correlata ai comportamenti): PiC;

b) il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa (intesa come dimensione della performance individuale correlata alla performance organizzativa): PiO.

Il comma 3 del medesimo articolo stabilisce le modalità di definizione del premio maggiorato (PPiC maggiorato) di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 prevedendo il riconoscimento dello stesso al 5% dei dipendenti per ciascuna area.

Il PPiC maggiorato spetta ai dipendenti di ciascuna area con una valutazione in prima fascia.

In caso di più dipendenti collocati in prima fascia, il CCI prevede che verrà data priorità a chi avrà ottenuto il maggior punteggio complessivo e, nel caso, a chi avrà ottenuto la migliore valutazione, nell'ordine, nei

seguenti fattori di valutazione individuati nel SMVP:

- Prestazione (a);
- Soluzione dei problemi (b);
- Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente (c);
- Iniziativa personale (d).

In caso di ulteriore parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- minore età.

Il medesimo articolo 8, comma 3 del CCI stabilisce inoltre come calcolare la quota teorica del PPiC per i dipendenti che non hanno diritto ad accedere al PPiC maggiorato.

Il CCI del personale non dirigente dell'Agenzia della mobilità piemontese – Accordo economico 2025, sottoscritto in via definitiva in data 11/12/2025, prevede che per l'annualità 2025 siano destinate all'incentivazione della performance dei dipendenti delle aree, non titolari di incarichi di EQ, risorse complessive pari a € 39.000,00, di cui € 15.600,00 per premi correlati alla performance organizzativa e € 23.400,00 per premi correlati alla performance individuale.

Analogamente, l'articolo 21, comma 4, del CCI, richiamando i contenuti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, prevede che la somma complessivamente destinata annualmente alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ sia inizialmente ripartita come segue:

a. il 60% per l'incentivazione della performance individuale (dimensione di performance correlata ai comportamenti): PiC;

b. il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa (intesa come dimensione della performance individuale correlata alla performance organizzativa): PiO.

I commi da 4 a 10 dell'art. 21 del CCI stabiliscono le modalità di calcolo della retribuzione collegata alla performance individuale (RPiC) e alla performance organizzativa (RPiO).

Con determinazione n. 157 del 06/02/2025 è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2025, ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022. La consistenza del Fondo risorse decentrate aventi carattere di certezza e stabilità per l'anno 2025 è pari a € 182.313,57.

Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 26 del 11/11/2025 è stato autorizzato l'incremento delle risorse variabili per un importo di € 608,60, ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, nonché l'impegno di ulteriori risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a), del medesimo CCNL.

Con determinazione n. 942 del 26/11/2025 sono state effettuate le conseguenti variazioni contabili e l'integrazione del Fondo in attuazione della citata deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 26/2025. L'ammontare complessivo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del personale non dirigente per l'annualità

2025 risulta pari a € 233.511,15, come riportato nell'Accordo economico 2025 e nella relativa documentazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

Sulla base del SMVP e delle disposizioni contrattuali integrative richiamate all'art. 8 del CCI 2023-2025, si è proceduto al calcolo e all'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (PPiC) a cui accedono i dipendenti che sono classificati nelle prime tre fasce di valutazione (ovvero che abbiano ottenuto una valutazione minima di 22 punti su 48).

Le risorse disponibili per il finanziamento di detti premi sono pari a € 23.400,00 pari al 60% delle risorse previste in contrattazione.

Visto quanto disposto al comma 3 dell'articolo 8, si è prioritariamente proceduto al calcolo della maggiorazione del premio individuale da riconoscere al 5% dei dipendenti per ciascuna area (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 in linea teorica attribuibile nei seguenti termini:

Area professionale	Premio maggiorato	Numero teorico dipendenti a cui attribuire il premio maggiorato (art. 8.3 CCDI)
Istruttori	€ 1.976,39	1
Funzionari ed EQ	€ 2.569,31	1

Ai fini dell'attribuzione del premio maggiorato, visti gli esiti della valutazione sono stati utilizzati i criteri di cui all'articolo 8, comma 3 del CCI.

Si è quindi proceduto, sulla base dell'art. 8, comma 4, del CCI, al calcolo del premio teorico correlato alla performance individuale per il restante personale delle aree interessate, che in linea teorica è attribuibile nei seguenti termini:

Area professionale	Premio
Istruttori	€ 1.440,18
Funzionari ed EQ	€ 1.872,23

Successivamente si è proceduto a calcolare la quota di premio correlata alla performance organizzativa (PPiO).

Le risorse disponibili per il finanziamento di detti premi sono pari a € 15.600,00 pari al 40% delle risorse previste in contrattazione.

Sulla base delle disposizioni contenute nell'articolo 8, comma 5 del CCI il PPiO in linea teorica è attribuibile nei seguenti termini:

Area professionale	base annuale
Istruttori	€ 1.013,54
Funzionari ed EQ	€ 1.317,60

Dette quote sono riproporzionate in base al grado di raggiungimento degli obiettivi così come risulta dalla scheda obiettivi.

Sulla base delle disposizioni contrattuali integrative richiamate all'art. 21, si è proceduto al calcolo e all'attribuzione della retribuzione di risultato a cui accedono i dipendenti

titolari di incarichi di Elevata Qualificazione classificati nelle prime due fasce di valutazione.

Con determinazione n. 157 del 06/02/2025 è stata definita la consistenza delle risorse a carico del bilancio relative alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2025. La relazione tecnico-finanziaria all'Ipotesi di CCI del personale non dirigente dell'Agenzia della mobilità piemontese 2023-2025 – Accordo economico 2025 dà atto che le risorse stanziare a bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione per l'anno 2025 ammontano a complessivi € 191.885,00. Considerato che, come risultante dalla determinazione n. 1092 del 24/12/2025, l'ammontare delle risorse utilizzate per le indennità di posizione nel corso dell'anno 2025 è pari a € 149.008,80, arrotondato a € 149.009,00, le risorse utilizzabili per il finanziamento della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono pari a € 42.876,00.

Al fine dell'applicazione del comma 5 dell'articolo 21 del CCDI, considerato il limite massimo della retribuzione di risultato previsto dalle determinazioni di attribuzione degli incarichi, in coerenza con i Criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative approvati con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 10 del 26/03/2019, si sono rese necessarie le seguenti operazioni preliminari:

- calcolare il valore complessivo degli incarichi di Elevata Qualificazione in funzione dei mesi di attribuzione;
- definire, sulla base delle risorse effettivamente disponibili, 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 quello, pari al 40%, destinabile all'incentivazione della performance organizzativa;
- calcolare la quota base della retribuzione di risultato come valore mensile da moltiplicare per il numero di mesi in cui il personale è stato titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione.

Le predette operazioni, applicate al limite delle risorse effettivamente disponibili per la retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, pari a € 42.876,00, hanno consentito di determinare gli importi individuali spettanti, come riepilogati nell'Allegato A.

In relazione alle risorse disponibili, la quota base mensile da utilizzare per il calcolo della retribuzione di risultato correlata alla performance individuale (RPiC) è stata calcolata in € 222,14 ed è moltiplicata per il numero di mesi in cui il personale è stato titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione. L'importo così ottenuto viene proporzionato, ai sensi dell'articolo 21, comma 5, lett. e), del CCI, al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

La quota base mensile da utilizzare per il calcolo della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa (RPIO) è stata calcolata in € 148,10 ed è moltiplicata per il numero di mesi in cui il personale è stato titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione. L'importo così ottenuto viene proporzionato, ai sensi dell'articolo 21, comma 6, lett. e), del CCI, al grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla scheda obiettivi.

Ai sensi dell'art. 21, comma 7, del CCI, l'importo individuale complessivo della retribuzione di risultato, RPiC+RPIO, è definito nel massimo del 30% del valore dell'incarico di Elevata Qualificazione.

Ai sensi dell'art. 21, comma 8 e seguenti, del CCI, 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 gli incarichi di Elevata Qualificazione classificati nella prima fascia e che abbiano avuto una valutazione per la PIO pari almeno a 90/100, secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- distribuzione tra gli incarichi di Elevata Qualificazione che hanno ottenuto una retribuzione di risultato complessiva inferiore al 30% del valore della retribuzione di posizione, sino al raggiungimento di detto limite;
 - equa ripartizione dell'eventuale residuo tra tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione.
- Il risultato delle predette operazioni è evidenziato nell'Allegato A.

Applicazione

La spesa complessiva derivante dall'adozione del presente provvedimento, comprensiva dei premi correlati alla performance del personale del comparto, delle retribuzioni di risultato dei titolari di incarichi di EQ, degli oneri previdenziali e assicurativi e dell'IRAP, è pari a € **107.219,11**, al lordo delle somme riferite al personale in comando da trasferire ai rispettivi enti di appartenenza mediante imputazione sugli appositi capitoli di spesa 901/101 e 901/201, pari a complessivi € 9.677,89.

In attuazione dei procedimenti e dei parametri di valutazione sopra descritti, l'importo complessivo per l'anno 2025 dei compensi incentivanti correlati alla performance del personale del comparto è pari a € **38.166,41**, mentre quello delle retribuzioni di risultato dei titolari di incarichi di EQ è pari a € **42.876,00**, come risulta dalla somma degli importi relativi a ciascun dipendente riportati nell'Allegato A alla presente determinazione.

La spesa complessiva per premi e retribuzioni di risultato, pari a € **81.042,41**, è imputata sui fondi appositamente stanziati e impegnati, come meglio dettagliato in Tabella 1. Dalla documentazione allegata risultano inoltre economie sulle risorse variabili 2025 e sulle risorse destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, secondo il dettaglio riportato nell'Allegato A e nel prospetto degli impegni.

Tabella 1

Capitolo	impegno	Provvedimento	origine	Miss.	Progr.	Tit.	Macr.	Piano Fin.	Importo impegno	Applicazione	Economia	Residuo
501 / 101	2026/65	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 235 / 0 / 2-FPV	10	1	1	101	U.1.01.01.01.002	€ 9.978,62	€ 9.978,62		€ 0,00
501 / 101	2026/66	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 237 / 0 / 2-FPV	10	1	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 563,66	€ 563,66		€ 0,00
501 / 101	2026/67	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 243 / 0 / 2-FPV	10	1	1	101	U.1.01.01.01.003	€ 947,63	€ 947,63		€ 0,00
501 / 101	2026/108	DT - 942 - 26/11/2025 - EE	2025	10	1	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 701,81	€ 701,81		€ 0,00
501 / 101	2026/443	DT - 52 - 27/01/2023 - EE	2025 / 2025 / 75 / 0 / 1-FPV	10	1	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 21,02	€ 21,02		€ 0,00
501 / 101	2026/447	DT - 875 - 11/12/2023 - EE	2025 / 2025 / 554 / 0 / 1-FPV	10	1	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 1.600,65	€ 1.600,65		€ 0,00
501 / 201	2026/71	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 236 / 0 / 2-FPV	10	2	1	101	U.1.01.01.01.002	€ 16.280,89	€ 8.132,19	€ -7.315,11	€ 833,59
501 / 201	2026/72	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 238 / 0 / 2-FPV	10	2	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 919,58	€ 919,58		€ 0,00
501 / 201	2026/73	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 244 / 0 / 2-FPV	10	2	1	101	U.1.01.01.01.003	€ 1.546,16	€ 1.546,16		€ 0,00
501 / 201	2026/109	DT - 942 - 26/11/2025 - EE	2025	10	2	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 1.145,06	€ 1.145,06		€ 0,00
501 / 201	2026/451	DT - 52 - 27/01/2023 - EE	2025 / 2025 / 81 / 0 / 1-FPV	10	2	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 34,36	€ 34,36		
501 / 201	2026/455	DT - 875 - 11/12/2023 - EE	2025 / 2025 / 562 / 0 / 1-FPV	10	2	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 5.260,56	€ 5.260,56		
TOTALE RISORSE VARIABILI 2025									€ 39.000,00	€ 30.851,30	€ -7.315,11	€ 833,59
501 / 101	2026/45	DT - 157 - 06/02/2025 - EE		10	1	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 16.854,88	€ 16.292,88	€ -562,00	€ 0,00
501 / 201	2026/46	DT - 157 - 06/02/2025 - EE		10	2	1	101	U.1.01.01.01.004	€ 27.500,07	€ 26.583,12	€ -916,95	€ 0,00
TOTALE RISORSE RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI PO - ANNO 2025									€ 44.354,95	€ 42.876,00	€ -1.478,95	€ 0,00

L'ammontare dei compensi incentivanti riferiti al personale in comando presso l'Agenzia, pari a complessivi € 7.315,11, è oggetto di trasferimento ai rispettivi enti di appartenenza mediante imputazione sugli appositi capitoli di spesa 901/101 e 901/201 "Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)".

Gli oneri previdenziali e assicurativi, pari a complessivi € 19.288,10, trovano capienza sui fondi già stanziati e impegnati, come indicato in Tabella 2.

Tabella 2

Capitolo	Numero impegno	Provvedimento	origine	Miss.	Progr.	Tit.	Macr.	Piano Fin.	Importo impegno	Applicazione	Econ.	Residuo
501 / 120	2026/49	DT - 157 - 06/02/2025 - EE	2025	10	1	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 5.991,33	€ 5.991,33		€ 0,00
501 / 120	2026/51	DT - 157 - 06/02/2025 - EE	2025	10	1	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 167,15			€ 167,15
501 / 120	2026/68	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 245 / 0 / 2-FPV	10	1	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 3.597,60	€ 676,57	€ -661,58	€ 2.259,45
501 / 120	2026/69	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 247 / 0 / 2-FPV	10	1	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 385,20			€ 385,20
501 / 120	2026/70	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 249 / 0 / 2-FPV	10	1	1	101	U.1.01.02.01.003	€ 675,04			€ 675,04
501 / 120	2026/448	DT - 52 - 27/01/2023 - EE	2025 / 2025 / 77 / 0 / 1-FPV	10	1	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 557,24			€ 557,24
501 / 120	2026/449	DT - 157 - 06/02/2025 - EE	2025 / 2025 / 291 / 0 / 1-FPV	10	1	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 380,00			€ 380,00
501 / 120	2026/450	DT - 157 - 06/02/2025 - EE	2025 / 2025 / 293 / 0 / 1-FPV	10	1	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 38,00			€ 38,00
501 / 220	2026/50	DT - 157 - 06/02/2025 - EE	2025	10	2	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 9.775,34	€ 9.775,34		€ 0,00
501 / 220	2026/52	DT - 157 - 06/02/2025 - EE	2025	10	2	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 272,72			€ 272,72
501 / 220	2026/74	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 246 / 0 / 2-FPV	10	2	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 5.689,78	€ 1.103,86	€ -1.079,42	€ 3.506,50
501 / 220	2026/75	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 248 / 0 / 2-FPV	10	2	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 625,18			€ 625,18
501 / 220	2026/76	DT - 70 - 30/01/2024 - EE	2024 / 2024 / 250 / 0 / 2-FPV	10	2	1	101	U.1.01.02.01.003	€ 1.101,41			€ 1.101,41
501 / 220	2026/456	DT - 157 - 06/02/2025 - EE	2025 / 2025 / 292 / 0 / 1-FPV	10	2	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 620,00			€ 620,00
501 / 220	2026/457	DT - 157 - 06/02/2025 - EE	2025 / 2025 / 294 / 0 / 1-FPV	10	2	1	101	U.1.01.02.01.001	€ 62,00			€ 62,00
TOTALE IMPEGNI CON DISPONIBILITA'									€ 29.937,99	€ 17.547,10	€ -1.741,00	€ 6.225,81

L'ammontare degli oneri previdenziali e assicurativi correlati ai compensi incentivanti del personale in comando presso l'Agenzia, pari a complessivi € 1.741,00, è oggetto di trasferimento ai rispettivi enti di appartenenza mediante imputazione sugli appositi capitoli di spesa 901/101 e 901/201 "Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)".

Gli oneri relativi all'IRAP, pari a complessivi € 6.888,60, trovano capienza sui fondi già stanziati e impegnati, come indicato in Tabella 3.

Tabella 3

Capitolo	Numero impegno	Provvedimento	origine	Miss.	Progr.	Tit.	Macr.	Piano Fin.	Importo impegno	Applicazione	Econ.	Residuo
570 / 101	2026/53	DT - 158 - 06/02/2025 - EE	2025	10	1	1	102	U.1.02.01.01.001	€ 2.193,67	€ 2.193,67		€ 0,00
570 / 101	2026/505	DT - 158 - 06/02/2025 - EE	2025 / 2025 / 297 / 0 / 1-FPV	10	1	1	102	U.1.02.01.01.001	€ 1.232,36	€ 187,72	€ -236,28	€ 808,36
570 / 101	2026/506	DT - 112 - 05/02/2024 - EE	2025 / 2025 / 626 / 0 / 1-FPV	10	1	1	102	U.1.02.01.01.001	€ 979,02			€ 979,02
570 / 201	2026/54	DT - 158 - 06/02/2025 - EE	2025	10	2	1	102	U.1.02.01.01.001	€ 3.579,16	€ 3.579,16		€ 0,00
570 / 201	2026/77	DT - 112 - 05/02/2024 - EE	2024 / 2024 / 299 / 0 / 1-FPV	10	2	1	102	U.1.02.01.01.001	€ 2.588,58	€ 306,27	€ -385,50	€ 1.896,81
570 / 201	2026/507	DT - 53 - 30/01/2023 - EE	2025 / 2025 / 86 / 0 / 1-FPV	10	2	1	102	U.1.02.01.01.001	€ 836,09			€ 836,09
570 / 201	2026/508	DT - 158 - 06/02/2025 - EE	2025 / 2025 / 298 / 0 / 1-FPV	10	2	1	102	U.1.02.01.01.001	€ 2.010,70			€ 2.010,70
TOTALE IMPEGNI CON DISPONIBILITA'									€ 13.419,58	€ 6.266,82	€ -621,78	€ 6.530,98

L'ammontare dell'IRAP correlata ai compensi incentivanti del personale in comando presso l'Agenzia, pari a complessivi € 621,78, è oggetto di trasferimento ai rispettivi enti di appartenenza mediante imputazione sugli appositi capitoli di spesa 901/101 e 901/201 "Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)".

Il funzionario delegato
Antonio Camposeo

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 12 agosto 2026

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, dall'art. 18, comma 3, dello Statuto dell'Agenzia della mobilità piemontese, dal 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, nonché dall'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. 24 del 30/06/2026, ha incaricato l'ing. Cesare Paonessa direttore generale dell'Agenzia della mobilità piemontese. Con Ordine di servizio n. 02/2026 del 7 agosto 2026, prot. n. 0011826 del 07/08/2026, il direttore generale

ha delegato ad Antonio Camposeo, per il periodo dal 10 agosto 2026 al 25 agosto 2026, le competenze rientranti nelle proprie funzioni per l'assunzione degli atti necessari ed urgenti e il relativo potere di firma.

² Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 19 del 04/07/2025 è stata approvata la "Relazione sulla performance 2024 che rendiconta gli obiettivi contenuti nel (PIAO) 2024-2026 Sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione Sottosezione 2.2 - Performance"

³ Con deliberazione n. 10/2025 del 21/03/2025, il Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia ha provveduto ad approvare la Sottosezione 2.2. "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO)

⁴ La comunicazione dell'assegnazione degli obiettivi è avvenuta con nota del 06/05/2026 (protocolli interni da 5529 a 5560).

⁵ La Relazione della performance è stata approvata con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 21 del 30/06/2026