



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

**COORDINAMENTO
DELLE FUNZIONI DIREZIONALI DI
PROGRAMMAZIONE,
ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO**

Il Direttore Generale

Decreto n. 1148

Anno 2022

Prot. n. 189871

Il Direttore Generale

VISTO il Decreto del Direttore Generale del 26 febbraio 2015, n. 344 prot. n. 25649 con il quale sono state emanate le Linee Guida per la riorganizzazione delle funzioni tecnico-amministrative di Ateneo;

VISTO il Decreto Dirigenziale del 27 febbraio 2015, n. 236 prot. n. 26330 con il quale si dà atto che, nelle more della revisione del Decreto Rettorale n. 519/2011, sul conferimento degli incarichi dirigenziali, in relazione agli istituti relativi alla graduazione delle posizioni dei Dirigenti e al relativo modello retributivo, si farà riferimento alle disposizioni contenute nelle "Linee guida per la riorganizzazione delle funzioni tecnico-amministrative di Ateneo";

VISTO il Decreto del Direttore Generale del 29 marzo 2017 n. 591 prot. 47988 di revisione ed aggiornamento del disegno organizzativo delle Aree dell'Amministrazione Centrale;

VISTO il Decreto del Direttore Generale del 5 aprile 2017 n. 650 prot. 52162 di aggiornamento della pesatura delle aree dirigenziali e degli incarichi aggiuntivi con la modifica delle relative retribuzioni;

VISTO il Piano Integrato delle *Performance* 2021-2023 contenente gli obiettivi generali di Ateneo e le schede di attribuzione degli obiettivi al Direttore Generale ed ai Dirigenti di Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2021;

VISTI gli incarichi di assegnazione delle Aree Dirigenziali conferiti e/o prorogati con i Decreti del Direttore Generale del: 25 febbraio 2019 n. 326 prot. 37891; 2 dicembre 2019 n. 1981 prot. 226694; 13 gennaio 2020 n. 28 prot. 4721; 18 marzo 2020 n.383 prot. 48048; 30 aprile 2020 n. 508 prot. 62790; 2 dicembre 2020 n. 1436 prot. 213050; 26 novembre 2021 n. 1554 prot. 315622;

VISTO il Decreto del Direttore Generale del 7 gennaio 2021 n. 18 prot. 6368 con il quale, tra l'altro è stato stabilito di collocare in Fascia 1 l'Area Innovazione e Gestione dei Servizi Informativi e Informatici;

CONSIDERATO che, a seguito dell'approvazione del suddetto Piano Integrato delle *Performance* ed a seguito dell'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale ed ai Dirigenti, si è proceduto all'attribuzione degli obiettivi a tutto il personale tecnico-

Unità di Processo "Coordinamento delle Funzioni Direzionali di Programmazione, Organizzazione e Controllo"

Piazza San Marco,4 – 50121 Firenze

telefono: +39 055 2757449 | e-mail l: coordinamento@unifi.it

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



amministrativo secondo la logica delle reti professionali;

VISTO il Contratto Integrativo Dirigenti (CID), siglato il 3 dicembre 2020 ed in particolare l'articolo 4 – Retribuzione di risultato e l'articolo 6 - Utilizzo "Somme non utilizzate fondo anno precedente";

TENUTO CONTO che nel trattamento accessorio del personale Dirigente è prevista anche la corresponsione del bonus delle eccellenze per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 50, commi 3 e 4, CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019, come regolato dall'art. 5 del CID precedentemente citato;

CONSIDERATO CHE l'erogazione del predetto bonus prevede che *"ai dirigenti che conseguono la valutazione più elevata in base al sistema di valutazione del merito di cui all'art. 4, comma 3 del presente accordo, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato"*, pertanto il bonus sarà attribuito ai dirigenti che si collocano nel Livello di merito 1 (Eccellenza);

RITENUTO quindi di dover rinviare la quantificazione del predetto bonus con successivo provvedimento, in seguito all'attribuzione della retribuzione di risultato;

PRESO ATTO dell'informativa inviata alle organizzazioni sindacali, con nota prot. 192178 del 16 novembre 2020, sui criteri generali del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per l'anno 2021;

CONSIDERATO che l'erogazione riguarda tutto il personale e con modalità definite per ciascuna categoria nel Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni di Ateneo (SMVP) nella misura espressa nelle tabelle di seguito allegate;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) siglato il 13 maggio 2021;

VISTO in particolare l'art. 4 del suddetto CCI (che recepisce l'"Accordo per la determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – anno 2019", siglato il 6 febbraio 2019) che prevede, tra l'altro, che per il personale di categoria B, C e D concorrono al risultato di:

- *Performance Organizzativa*: la valutazione percentuale delle voci "*Performance organizzativa*" e "*Obiettivi di struttura*";
- *Performance Individuale*: la valutazione percentuale della voce "*Capacità manageriale e comportamenti organizzativi*";

TENUTO CONTO che, a seguito della validazione della Relazione delle *Performance* da parte del Nucleo di Valutazione, espressa nella seduta del 17 giugno 2022, è possibile procedere



all'erogazione della retribuzione accessoria ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e ss.mn.ii., per tutto il personale con modalità definite per ciascuna categoria;

VISTI i Decreti del Direttore Generale del: 15 aprile 2019 n. 614 prot. 69978, 14 gennaio 2020 n. 33 prot. 6333, 7 febbraio 2020 n. 188 prot. 23996, 28 febbraio 2020 n. 297 prot. 38691 e n. 298 prot. 38704, 8 gennaio 2021 n. 26 prot. 7364, 26 gennaio 2021 n. 120 prot. 28876, 27 gennaio 2021 n. 143 prot. 31478, 25 febbraio 2021 n. 311 prot. 76645, 21 aprile 2021 n. 573 prot. 123712, 30 giugno 2021 n. 808 prot. 177361, 8 luglio 2021 n. 933 prot. 184722, 30 agosto 2021 n. 1054 prot. 219901 e n. 1057 prot. 220239 e 27 ottobre n. 1331 prot. 283711 relativi al conferimento/proroga e/o revoca degli incarichi di cui all'art. 91 del CCNL del Comparto Università 2006-2009 al personale di categoria C-D;

VISTI i Decreti del Direttore Generale del: 2 febbraio 2018 n. 207 prot. 19276, 2 agosto 2018 n. 1290 prot. 126839 e n. 1291 prot. 126856, 1° febbraio 2019 n. 198 prot. 18475, 8 febbraio 2019 n. 218 prot. 27320, 19 luglio 2019 n. 983 prot. 19332, 24 ottobre 2019 n. 1679 prot. 191718, 10 gennaio 2020 n. 21 prot. 227, 15 gennaio 2020 n. 41 prot. 7853, 23 gennaio 2020 n. 94 prot. 13514, 27 gennaio 2020 n. 136 prot. 30836, 20 febbraio 2020 n. 254 prot. 32262 e n. 255 prot. 32289, 4 giugno 2020 n. 650 prot. 77852 e n. 652 prot. 78253, 8 settembre 2020 n. 997 prot. 127989 e n. 1008 prot. 128930, 2 dicembre 2020 n. 1431 prot. 212717, 7 gennaio 2021 n. 11 prot. 5771 e n. 17 prot. 6343, 8 gennaio 2021 n. 27 prot. 7401, 12 gennaio 2021 n. 39 prot. 11251, 27 gennaio 2021 n. 138 prot. 31030, 18 febbraio 2021 n. 264 prot. 66206, 4 marzo 2021 n. 354 prot. 86446, 19 marzo 2021 n. 427 prot. 100212, 23 marzo 2021 n. 438 prot. 102289, 24 marzo 2021 n. 451 prot. 103490, 30 marzo 2021 n. 476 prot. 107669, 31 marzo 2021 n. 477 prot. 108046, 1° aprile 2021 n. 493 prot. 109904, 6 aprile n. 5036 prot. 111802 e n. 505 prot. 111920, 14 giugno 2021 n. 817 prot. 165797, 23 giugno 2021 n. 877 prot. 173537, n. 878 prot. 173547 e n. 879 prot. 173556, 30 giugno 2021 n. 901 prot. 177543 e 21 dicembre 2021 n. 1739 prot. 337228 in merito al conferimento/proroga e/o alla revoca degli incarichi al personale di categoria EP;

VISTO il Decreto del Direttore Generale del 22 giugno 2021, n. 868 prot. 172199, con cui viene rideterminata, per il 2021, la percentuale di retribuzione di risultato attribuibile al personale di categoria EP;

VISTE le schede di valutazione inserite nell'applicativo informatico della *performance* alla data del 6 settembre 2022;

TENUTO CONTO che nel trattamento accessorio del personale di categoria B, C, e D è prevista anche la corresponsione del bonus delle eccellenze per l'anno 2021, ai sensi dell'art.



20, comma 1, CCNL 19 aprile 2018, come regolato dal CCI precedentemente citato;

CONSIDERATO CHE l'erogazione del predetto bonus prevede che *"ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione dei premi individuali del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, tale quota si aggiunge al premio individuale"*;

RITENUTO quindi di dover rinviare la quantificazione del predetto bonus con successivo provvedimento, in seguito all'attribuzione dei premi di *performance* individuale a tutto il personale coinvolto di categoria B, C, D ed EP;

DATO ATTO, pertanto, che si procederà all'erogazione del trattamento accessorio tenendo conto delle seguenti modalità e criteri:

✓ Performance Organizzativa:

- a seguito dell'assegnazione, per l'anno 2021, degli obiettivi di struttura al personale di categoria B-C-D e della relativa valutazione, la corresponsione del premio di *performance* organizzativa avverrà in modo proporzionale sulla base del risultato raggiunto, tenendo conto che il 75% (10% performance organizzativa di Ateneo + 65% obiettivi di struttura) corrisponde al risultato massimo conseguibile sulla *performance* organizzativa, come previsto dal SMVP 2021;

- al personale che ha svolto servizio per un periodo inferiore o uguale a 20 giorni lavorativi effettivamente lavorati (al netto di ferie e assenze) non sarà corrisposta, per tale periodo, la *Performance* Organizzativa in quanto non valutabile; il termine "valutazione individuale" riportato alla sezione 2.1.2 lett) d del SMVP 2021 si intende, infatti, come "valutazione complessiva" e non come "*performance* individuale", in coerenza col secondo periodo della lettera citata;

- nei casi di assenza per maternità/paternità, qualora, in corso d'anno, il dipendente abbia avuto un cambio di sede e si verifichi la mancanza di una scheda di valutazione in una delle sedi di sua afferenza, si ritiene ragionevole estendere, per tutto il periodo di riferimento, la *Performance* Organizzativa della quale risulta la valutazione;

- a seguito della mancata assegnazione degli obiettivi di struttura, per situazioni contingenti o per brevi periodi di presenza (tra i 21 e i 40 giorni), la corresponsione del premio di *performance* organizzativa avverrà in modo proporzionale sulla base del risultato raggiunto, tenendo conto che il 10% (relativo alla sola *performance* organizzativa di Ateneo) corrisponde al risultato massimo conseguibile sulla *performance* organizzativa, mentre il peso del 65% relativo agli obiettivi di struttura è riassorbito nell'ambito della *performance* individuale;



✓ Performance Individuale:

- a seguito della valutazione percentuale della voce “Capacità manageriale e comportamenti organizzativi”, conseguita per l’anno 2021, la corresponsione del premio di *performance* individuale sulla base del risultato raggiunto, avverrà in proporzione tenendo conto che il 25% corrisponde al risultato massimo conseguibile in tale ambito, come previsto dall’SMVP 2021;

- al personale, non assente per maternità/paternità, che ha svolto servizio per un periodo inferiore o uguale a 20 giorni lavorativi effettivamente lavorati (al netto di ferie e assenze) non sarà corrisposta, per tale periodo, la *Performance Individuale* in quanto non valutabile; il termine “valutazione individuale” riportato alla sezione 2.1.2 lett) d del SMVP 2021 si intende, infatti, come “valutazione complessiva” e non come “*performance* individuale”, in coerenza col secondo periodo della lettera citata;

- nei casi di assenza per maternità/paternità, qualora, in corso d’anno, il dipendente abbia avuto un cambio di sede e si verifichi la mancanza di una scheda di valutazione in una delle sedi di sua afferenza, si ritiene ragionevole estendere, per tutto il periodo di riferimento, la *Performance Individuale* della quale risulta la valutazione;

- a seguito di mancata assegnazione degli obiettivi di struttura, per situazioni contingenti o per brevi periodi di presenza (tra i 21 e i 40 giorni), il peso del 65% relativo agli obiettivi di struttura (non assegnati) è riassorbito nell’ambito della *performance* individuale, pertanto la corresponsione del premio di *performance* individuale avverrà in proporzione tenendo conto che il 90% (25% + 65%) corrisponde al risultato massimo conseguibile in tale ambito;

Per il personale che ha percepito compensi per attività in conto terzi non verrà effettuato nessun conguaglio con gli importi spettanti per la *Performance Organizzativa* e quella *Individuale* stante quanto previsto dal Regolamento sullo Svolgimento di attività di ricerca o didattica commissionate da soggetti pubblici e privati emanato con DR n. 451 prot. 63016 del 16 aprile 2018 ed entrato in vigore il 1° settembre 2018;

✓ Personale C e D con incarico:

- a seguito dell’assegnazione degli incarichi di cui all’art. 91 del CCNL del Comparto Università 2006-2009 al personale di categoria C-D e della relativa valutazione, verrà corrisposta la quota di 1/3 della prevista indennità di responsabilità, proporzionata alla valutazione percentuale conseguita nella scheda di valutazione;

- al personale che ha svolto l’incarico per un periodo inferiore o uguale a 20 giorni lavorativi effettivamente lavorati (al netto di ferie e assenze) non sarà corrisposta la componente di risultato per tale periodo;



- a seguito di mancata assegnazione degli obiettivi di funzione, per situazioni contingenti o per brevi periodi di presenza (tra i 21 e i 40 giorni), la componente individuale riguarderà solo i comportamenti organizzativi;

✓ Personale EP:

- a seguito dell'assegnazione degli obiettivi al personale di categoria EP e delle relative valutazioni, verrà corrisposta la percentuale di Retribuzione di Risultato, nei limiti percentuali fissati dall'art. 76 comma 4 del citato CCNL del comparto Università, correlata alla valutazione percentuale conseguita nella scheda di valutazione;

- al personale che ha prestato servizio per un periodo inferiore o uguale a 20 giorni lavorativi effettivamente lavorati (al netto di ferie e assenze) non sarà corrisposta la retribuzione di risultato;

- al personale che ha avuto l'attribuzione di un incarico di responsabilità, con contestuale cambio di sede di appartenenza, per un periodo inferiore o uguale a 20 giorni lavorativi effettivamente lavorati (al netto di ferie e assenze) non sarà corrisposta la retribuzione di risultato;

- al personale che ha avuto l'attribuzione di un incarico di responsabilità, nella stessa sede di appartenenza, per un periodo inferiore o uguale a 20 giorni lavorativi effettivamente lavorati (al netto di ferie e assenze) sarà corrisposta la retribuzione di risultato spettante alla fascia minima;

- a seguito di mancata assegnazione degli obiettivi di funzione, per situazioni contingenti o per brevi periodi di presenza (tra i 21 e i 40 giorni), la componente individuale riguarderà solo i comportamenti organizzativi;

✓ Dirigenti:

- a seguito dell'assegnazione degli obiettivi al personale dirigente e delle relative valutazioni, verrà corrisposta la percentuale di Retribuzione di Risultato secondo le modalità fissate nelle disposizioni organizzative/normative e contrattuali vigenti, ed in particolare:

- "Linee guida per la riorganizzazione delle funzioni tecnico-amministrative di ateneo";
- art. 26 del CCNL Area VII della Dirigenza Universitaria, che prevede che i dirigenti da collocare nella prima fascia di merito non possono essere superiori al 30% dell'organico, e quindi non superiori a 2;
- CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018;
- Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente, siglato il 3 dicembre 2020.

Al fine dell'individuazione delle unità da collocare nella prima fascia di merito si è proceduto



ad effettuare, per ciascun dirigente, la media ponderata delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi per ogni incarico dirigenziale assegnato per l'anno 2021;

PREMESSI DETTI CRITERI GENERALI, per quanto attiene agli esiti della valutazione, si riporta quanto segue, come da allegati al presente decreto e parte integrante:

- **allegato 1:** personale escluso dalle quote di *Performance*, così come di seguito ripartito:
 - a) personale che opera nelle Aziende Ospedaliere Universitarie;
 - b) personale comandato presso altri Enti;
 - c) personale in distacco sindacale;
 - d) personale non presente in servizio o presente per un esiguo numero di giorni che non ne ha consentito la valutazione;
 - e) personale che ha scelto di non partecipare al ciclo della *performance*.

✓ Performance Organizzativa e Performance Individuale:

- **allegato 2a:** elenco del personale B, C e D con l'indicazione della percentuale di valutazione conseguita nella *Performance* organizzativa e nella *Performance* individuale.
- **allegato 2b:** elenco del personale B, C e D momentaneamente sospeso dall'erogazione *Performance* organizzativa e nella *Performance* individuale.

✓ Personale C e D con incarico di Responsabilità

Si riporta, nell'**allegato 3**, l'elenco del personale titolare di incarico con l'indicazione della percentuale di valutazione conseguita e la relativa quota di corresponsione.

✓ Personale EP

Si riporta, negli **allegati 4**, l'elenco del personale di cat. EP titolare di retribuzione di posizione con l'indicazione della percentuale di valutazione conseguita e la relativa quota di retribuzione di risultato.

✓ Dirigenti

Si riporta, negli **allegati 5**, la percentuale di conseguimento degli obiettivi formalmente assegnati e la relativa quota di retribuzione di risultato per le Area Dirigenziale;

TENUTO conto dei fondi per il trattamento accessorio 2021 del personale Dirigente, EP e B-C-D, regolarmente certificati per evidenze a consuntivo dal Collegio dei Revisori dei Conti (con verbale del 8 aprile 2022) e della copertura finanziaria sul bilancio unico di previsione dell'anno 2021 e riportati sul bilancio dell'anno 2022;

ACCERTATO l'ammontare del residuo del fondo ex art. 63 CCNL Comparto Istruzione e



Ricerca -Triennio 2016-2018, finalizzato al pagamento delle *performance* 2021, secondo le modalità fissate nel CCI, pari a € 656.825,90 (lordo dip.) sul progetto PERFORMORG21 e € 72.980,66 (lordo dip.) sul progetto PERFORMIND21;

RILEVATO che il personale BCD coinvolto nella valutazione delle *Performance* è pari a 1352 unità, le quantificazioni pro-capite sono le seguenti:

- € 485,82 (lordo dip.) *Performance* Organizzativa Pro-capite;
- € 53,98 (lordo dip.) *Performance* Individuale Pro-capite;

ACCERTATA la disponibilità sui progetti RISBCD21, RISEP21 e RISD8DC21;

TENUTO CONTO che agli importi indicati negli allegati a fianco di ciascun nominativo vanno applicate, dall'Unità di processo "Stipendi", le trattenute previste dai Contratti Collettivi Nazionali e dalla normativa vigente;

D E C R E T A

- di escludere dalla corresponsione delle quote di *performance* Organizzativa e Individuale e/o della retribuzione di risultato, il personale indicato nell'**allegato 1**, così come di seguito ripartito: a) personale che opera nelle Aziende Ospedaliere Universitarie, b) personale comandato presso altri Enti, c) personale in distacco sindacale, d) personale non presente in servizio, presente per un esiguo numero di giorni che non ne ha consentito la valutazione, e) personale che ha scelto di non partecipare al ciclo della *performance*;

Performance Organizzativa e Individuale del personale di categoria BCD:

- di ripartire con le modalità indicate CCI, il residuo del fondo ex art. 63 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca -Triennio 2016-2018, destinato al pagamento delle *performance* per l'anno 2021;
- di fissare in € 485,82 (lordo dip.) la quota Pro-capite di *Performance* Organizzativa;
- di fissare in € 53,98 (lordo dip.) la quota Pro-capite di *Performance* Individuale;
- di corrispondere al personale indicato nell'**allegato 2a** le quote, determinate dall'Unità di processo "Stipendi", di *performance* Organizzativa e Individuale in relazione alla percentuale di valutazione conseguita;
- che la spesa sopra citata del personale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato finanziato con FFO, sul progetto PERFORMORG21 entro la disponibilità massima di € 656.825,90 (lordo dip.) e sul progetto PERFORMIND21 entro la disponibilità massima di € 72.980,66 (lordo dip.) rispettivamente per la *Performance* Organizzativa e per la *Performance* Individuale;
- che la spesa del personale a tempo determinato finanziato con fondi extra FFO, graverà sul



Bilancio unico di previsione per l'anno 2022 sul conto C.O.04.01.01.02.01.03 "Stipendi ed altri assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo determinato" quota finanziata da enti esterni;

- di sospendere momentaneamente dall'erogazione della *Performance* organizzativa e della *Performance* individuale il personale indicato nell'**allegato 2b**;

Personale di categoria C e D con responsabilità

- di corrispondere, in riferimento all'anno 2021, la quota di 1/3 dell'indennità di cui all'art. 91 comma 1 del CCNL del comparto università 2006-2009 al personale indicato nell'**allegato 3** per gli importi indicati a fianco di ciascun nominativo, al netto delle eventuali trattenute citate in premessa;
- di coprire la spesa di € 26.487,92 (lordo dip.), necessaria per remunerare la suddetta indennità, con la disponibilità presente nel progetto RISBCD21;

Personale di Categoria EP:

- di corrispondere, in riferimento all'anno 2021, la retribuzione di risultato al personale EP indicato nell'**allegati 4** per gli importi indicati a fianco di ciascun nominativo, al netto delle eventuali trattenute citate in premessa;
- di coprire la spesa di € 143.087,75 (lordo dip.), necessaria per remunerare la suddetta retribuzione di risultato al personale di categoria EP, con la disponibilità presente nel progetto RISEP21;

Dirigenti:

- di corrispondere, a ciascun Dirigente, per l'anno 2021, la Retribuzione di Risultato nella misura indicata negli **allegati 5**;
- di coprire la spesa di € 106.833,16 (lordo dip.), necessaria per corrispondere la Retribuzione di Risultato ai Dirigenti relativa agli incarichi direzionali con la disponibilità presente nel progetto RISD8DC21.

Di rinviare ad un successivo provvedimento la determinazione degli importi e l'individuazione dei beneficiari a cui corrispondere il Bonus delle eccellenze per l'anno 2021.

Firenze, 9 settembre 2022

rr-ab

F.to Il Direttore Generale
(Dott. Marco Degli Esposti)



ALLEGATO 1

Personale escluso dalle quote di *performance*, così come di seguito ripartito:

- a) personale che opera nelle Aziende Ospedaliere Universitarie

... *omissis* ...

- b) personale comandato presso altri Enti

... *omissis* ...

- c) personale in distacco/aspettativa sindacale

... *omissis* ...

- d) personale non presente in servizio, o presente per un esiguo numero di giorni che non ne ha consentito la valutazione

... *omissis* ...

- e) personale che ha scelto di non partecipare al ciclo della *performance*

... *omissis* ...



ALLEGATO 2a

Elenco del personale B, C e D con l'indicazione della percentuale di valutazione conseguita nella *Performance* organizzativa e nella *Performance* individuale

... *omissis* ...



ALLEGATO 2b

Elenco del personale B, C e D momentaneamente sospeso dall'erogazione del premio della
Performance organizzativa e della *Performance* individuale

... *omissis* ...



ALLEGATO 3

Elenco del personale titolare di incarico con l'indicazione della percentuale di valutazione conseguita e la relativa quota di corresponsione

... *omissis* ...



ALLEGATO 4

Elenco del personale di cat. EP titolare di retribuzione di posizione con l'indicazione della percentuale di valutazione conseguita e la relativa quota di retribuzione di risultato

... omissis ...



ALLEGATO 5

Valutazione incarico

... omissis ...