DECRETO
n. 76 del 20.10.2026

Rettifica di errori materiali e approvazione della proposta di modifica del Regolamento per l'incentivazione della produttività e il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente dei livelli IV–VIII, sottoscritto il 19 dicembre 2024.

Consorzio LaMMA – Laboratorio di Monitoraggio e Modellistica Ambientale per lo sviluppo sostenibile
Area della Ricerca CNR edificio D Tel. 055 5226100 Via Madonna del Piano 10, 50019 Sesto Fiorentino FI
mail info@lamma.toscana.it PEC ammlamma@postacert.toscana.it WEB www.lamma.toscana.it

CONSORZIO LaMMA

IL COMMISSARIO PER L'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI AMMINISTRATORE UNICO

VISTA la legge regionale Toscana 23 febbraio 2005, n. 35, istitutiva del Consorzio LaMMA;

VISTA la legge regionale Toscana 17 luglio 2009, n. 39, e successive modificazioni e integrazioni;

VISTI la Convenzione e lo Statuto vigenti del Consorzio LaMMA;

VISTO il decreto del Presidente della Giunta regionale n. 170 del 24 luglio 2026, di nomina del dott. Francesco Meneguzzo a Commissario per l'espletamento delle funzioni di Amministratore unico del Consorzio LaMMA;

VISTI il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il vigente CCNL del comparto Istruzione e Ricerca;

RICHIAMATI il contratto collettivo integrativo relativo all'anno 2024 e il Regolamento per l'incentivazione della produttività e il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente IV–VIII, sottoscritti il 19 dicembre 2024;

PRESO ATTO dell'Allegato 1 al Regolamento, recante la scheda di valutazione complessiva relativa all'anno 2024;

RILEVATO che il testo presenta refusi e incongruenze: la scala PO è pari a 3, 2 e 1, la scala PI va da 1 a 4 e, con la ponderazione 90%–10%, il massimo calcolabile è 3,10, mentre la tabella di premialità reca il limite superiore di 3,40;

RILEVATO altresì che le fasce di valutazione hanno estremi sovrapposti e coesistono una tabella economica riferita alla sola PO (100%, 95%, 90%) e una tabella riferita al punteggio complessivo;

CONSIDERATO che l'aumento della scala PO a 4, 3 e 2 non costituirebbe una rettifica neutra, poiché determinerebbe premi pieni per risultati organizzativi almeno pari al 60%, indipendentemente dal punteggio PI, e renderebbe inutilizzabile la fascia del 50%;

RITENUTO quindi di conservare la scala PO originaria 3, 2 e 1, la scala PI da 1 a 4 e i pesi rispettivamente del 90% e del 10%, limitando la proposta sostanziale al coordinamento delle soglie e al criterio unico di determinazione del premio;

DATO ATTO che la soppressione della tabella economica autonoma della sola PO e la ridefinizione delle fasce del premio sono modifiche sostanziali, distinte dalle rettifiche materiali;

PRESO ATTO delle verifiche aritmetiche raccolte nell'Allegato B, che rappresenta un documento tecnico-illustrativo privo di autonoma efficacia regolamentare;

RITENUTO di individuare nel ciclo della performance 2026 il periodo di riferimento proposto, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, subordinata alla verifica della sua ammissibilità e al completamento degli adempimenti applicabili, senza modificare gli esiti definitivamente conclusi per le annualità anteriori;

DATO ATTO che il presente provvedimento non aumenta le risorse destinate al trattamento accessorio;

DATO ATTO che, alla data del presente provvedimento, non risultano effettuate valutazioni della performance né liquidazioni dei premi di produttività riferite all'annualità 2026 e che, pertanto, l'eventuale applicazione dei nuovi criteri a tale ciclo non comporta la revisione di valutazioni già effettuate o il conguaglio di somme già liquidate;

DECRETA

1. di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. di approvare le rettifiche materiali e redazionali di cui alla Sezione I dell'Allegato A, parte integrante del decreto, con efficacia dalla data del presente atto e senza alterare i criteri sostanziali di valutazione e premialità;

3. di approvare, come proposta da formalizzare nelle sedi competenti, la modifica dell'articolo 2, comma 2, e dell'articolo 3, comma 5, riportata nelle Sezioni II e III dell'Allegato A, conservando la scala PO 3–2–1, la scala PI 1–4 e i pesi PO 90% e PI 10%;

4. di precisare che la proposta elimina le sovrapposizioni delle soglie e il doppio meccanismo percentuale, adegua a 3,10 il limite massimo complessivo e prevede un'unica tabella di attribuzione del premio;

5. di approvare l'Allegato B quale verifica tecnico-illustrativa delle combinazioni PO/PI e dei valori di confine, senza attribuirgli autonoma efficacia regolamentare;

6. di stabilire che le modifiche sostanziali non acquistano efficacia per effetto del presente decreto e che il relativo procedimento prosegue attraverso il parere preventivo dell'OIV sull'aggiornamento del sistema, le pertinenti relazioni sindacali, il controllo dell'organo di revisione sulla parte economico-contrattuale e gli atti di competenza necessari all'autorizzazione e alla conclusione del procedimento, secondo la normativa e la disciplina contrattuale applicabili;

7. di proporre, per le modifiche sostanziali, la decorrenza dal 1° gennaio 2026 per l'intero ciclo della performance 2026, dando atto dell'assenza di valutazioni della performance e di liquidazioni dei premi di produttività già effettuate per tale annualità, ferma restando la verifica dell'ammissibilità della decorrenza e il completamento degli adempimenti obbligatori, senza che il presente decreto o la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo producano effetti applicativi immediati;

8. di confermare, fino all'efficacia delle modifiche sostanziali, i criteri del Regolamento vigente e le altre disposizioni non espressamente modificate, incluse la mappa dei comportamenti e le garanzie procedimentali;

9. di dare atto che il presente provvedimento non comporta incremento delle risorse per il trattamento accessorio;

10. di demandare agli uffici competenti la verifica dell'esistenza e della pertinenza di pareri, certificazioni e autorizzazioni eventualmente già acquisiti, mediante indicazione dei relativi estremi e acquisizione al fascicolo, senza duplicazione degli adempimenti già validamente espletati;

11. di trasmettere il presente atto alla RSU, alle organizzazioni sindacali interessate, all'OIV, all'organo di revisione e agli uffici competenti per gli adempimenti di rispettiva competenza, disponendone la pubblicazione nelle pertinenti sezioni del sito istituzionale;

Il Commissario per l'espletamento delle funzioni di Amministratore unico
Dott. Francesco Meneguzzo

ALLEGATO A

RETTIFICHE MATERIALI E PROPOSTE DI MODIFICA DEL REGOLAMENTO

Sezione I – Rettifiche di carattere materiale e redazionale

Sono rettificati, senza effetti modificativi sulla disciplina sostanziale, i seguenti refusi:

Ubicazione	Testo originario	Testo rettificato
Titolo del Regolamento	«incentivazione delle produttività»	«incentivazione della produttività»
Titolo e richiami al personale	«personale dipendente IV-VIII»	«personale dipendente dei livelli IV–VIII»
Art. 3, comma 5 – intestazione	«Punteggio – sintesi valutativa»	«Punteggio complessivo – sintesi valutativa»

Le altre incongruenze delle tabelle quantitative non sono trattate come meri refusi: la loro disciplina è oggetto della proposta di modifica che segue.

Sezione II – Proposta di modifica dell'articolo 2, comma 2

Si propone di sostituire il comma 2 dell'articolo 2 con il seguente:

«2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, risultante dagli atti ufficiali di valutazione dell'Ente, è convertito nel punteggio di performance organizzativa (PO) secondo la seguente tabella:

Classe	Raggiungimento degli obiettivi organizzativi	Punteggio PO
A	Dall'80% al 100%, estremi compresi	3
B	Dal 60% compreso all'80% escluso	2
C	Dal 40% compreso al 60% escluso	1
D	Inferiore al 40%	Premio non riconosciuto

Per un risultato organizzativo inferiore al 40% non è riconosciuta l'indennità di produttività, indipendentemente dal punteggio PI. Il punteggio PO concorre, con peso del 90%, alla determinazione del punteggio complessivo previsto dall'articolo 3, comma 5. La percentuale del premio individuale è determinata esclusivamente sulla base di tale punteggio complessivo. È conseguentemente soppressa la distinta tabella che associa alla sola PO le percentuali 100%, 95% e 90%.»

Sezione III – Proposta di modifica dell'articolo 3, comma 5

Ferma restando la formula $P = (PO \times 0{,}90) + (PI \times 0{,}10)$, si propone di sostituire la tabella conclusiva con la seguente:

Punteggio complessivo P	Percentuale del massimo premio
Superiore a 2,10 e fino a 3,10 compreso	100%
Superiore a 1,10 e fino a 2,10 compreso	90%
Da 1,00 a 1,10, estremi compresi	50%
Raggiungimento organizzativo inferiore al 40%	0%

Resta ferma l'esclusione del premio qualora il raggiungimento degli obiettivi organizzativi sia inferiore al 40%, indipendentemente dal valore aritmetico di P.

Clausola di decorrenza e salvaguardia

Le modifiche sostanziali delle Sezioni II e III sono proposte con riferimento all'intero ciclo della performance 2026, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, subordinatamente alla verifica della relativa ammissibilità e al perfezionamento degli adempimenti normativi e contrattuali applicabili. Restano ferme le valutazioni e le liquidazioni definitivamente concluse per le annualità precedenti al 2026 e le disposizioni regolamentari non espressamente modificate.

ALLEGATO B

SIMULAZIONE NUMERICA DELLA PROPOSTA DI PREMIALITÀ

Parametri: PO = 3, 2, 1; PI = 1, 2, 3, 4; P = (PO × 0,90) + (PI × 0,10). Se il raggiungimento organizzativo è inferiore al 40% il premio non è riconosciuto.

PO	PI	Punteggio P	Premio
3	1	2,80	100%
3	2	2,90	100%
3	3	3,00	100%
3	4	3,10	100%
2	1	1,90	90%
2	2	2,00	90%
2	3	2,10	90%
2	4	2,20	100%
1	1	1,00	50%
1	2	1,10	50%
1	3	1,20	90%
1	4	1,30	90%

Valori di confine

Valore o condizione	Esito
Raggiungimento organizzativo 39,99%	Premio non riconosciuto
Raggiungimento organizzativo 40,00%	PO = 1
Raggiungimento organizzativo 60,00%	PO = 2
Raggiungimento organizzativo 80,00%	PO = 3
P = 1,10	50%
P = 1,20	90%
P = 2,10	90%
P = 2,20	100%
P = 3,10	100%

Effetti applicativi

Con PO = 1, il premio può variare dal 50% al 90% secondo la PI; con PO = 2, dal 90% al 100%; con PO = 3, resta pari al 100%. La simulazione illustra le percentuali spettanti, non gli importi individuali, che dipendono dalle risorse e dalle regole di riparto applicabili.