



ACCORDO DIRIGENZA PTA

RISULTATO ANNO 2016

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

PREMESSO CHE l'art. 4 CCNL 3.11.2000 prevede che la retribuzione di risultato:

“ è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, **corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 25 e segg. del CCNL 3.11.2005 (Verifica e valutazione dei dirigenti)**. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

(...)

“4) le modalità di attribuzione ai dirigenti, cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di incarico), della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti”;

VISTO IL VIGENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Le parti riunite in data 9 dicembre 2016 hanno deciso di concordare i criteri per l'erogazione di una quota del fondo di risultato relativo all'anno 2016.

In particolare si concorda che dopo la fase di rendicontazione e validazione Obiettivi (verbale NVP e allegati) relativamente al primo semestre 2016 si provvederà:

- alla liquidazione di un anticipo, con il mese di ottobre/novembre, della retribuzione di risultato nella misura massima del 50% del budget attribuito all'UO in riferimento al solo fondo di risultato. Tale anticipo sarà erogato previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del CdR, nella percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi stessi e comunque nella misura massima del 50% della quota provvisoria assegnata alla equipe. La predetta verifica rispetto ad ogni singolo obiettivo contrattato verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, Organo preposto alla certificazione, sulla scorta del monitoraggio intermedio sul primo semestre di attività.

- Verifica assenze nel semestre (non incidono le assenze dovute a ferie, riposi anche compensativi, permessi a qualsiasi titolo retribuiti, infortunio professionale e assenze per malattia fino a 30 giorni)
- Criteri di esclusione:
 1. criticità di giudizio da parte del Direttore
 2. orario a debito nel semestre;
 3. Pesatura differenziata degli obiettivi (nel caso di attribuzione da parte del Direttore)



La quota corrisposta in acconto, nella misura massima del 50% della consistenza del fondo, verrà erogata, inizialmente, ai Dirigenti a tempo indeterminato presenti in servizio, con quote individuali pro – capite uguali riproporzionate ai criteri su esposti.

Ai Dirigenti a tempo indeterminato, cessati in corso d'anno e a quelli che sono risultati assenti per una delle causali non escluse e che risultano dunque non valutabili, non verrà erogato l'anticipo della retribuzione di risultato, ma parteciperanno alla ripartizione della quota spettante solo in fase di conguaglio del saldo finale con i medesimi criteri adottati per i Dirigenti a tempo indeterminato presenti in servizio, ciò al fine di evitare conguagli con cedolini stipendiali negativi.

I Dirigenti a tempo determinato parteciperanno alla ripartizione della quota spettante alla retribuzione di risultato con i medesimi criteri dei Dirigenti a tempo indeterminato, a condizione di aver svolto la propria attività in Azienda per almeno sei (6) mesi nel corso dell'anno.

- Prima di procedere al saldo l'azienda provvederà ad eseguire la puntuale ricognizione dei fondi.

- Eventuali residui dei fondi disagio e posizione (art. 50-51), una volta accertati, confluiranno nel fondo risultato e verranno distribuiti secondo le modalità relative a tale fondo non consentendone la storicizzazione

Ricordato che il vigente contratto integrativo aziendale prevede l'attribuzione di budget differenziati alle strutture in relazione agli incarichi previsti nel Piano di Organizzazione e ai dirigenti presenti, per l'annualità 2016

si concorda

1) di riconoscere i seguenti pesi:

- Direttore di UOC	1,5
- Dirigente di UOS	1,3
- Dirigente professional con responsabilità di struttura organizzativa	1,0
- Dirigente professional	0,7

2) di attribuire un punteggio aggiuntivo ai seguenti incarichi:

- fino a 0,5 per gli incarichi di sostituzione
- fino a 0,2 per l'incarico di responsabile Anticorruzione

3) di attribuire al Direttore Generale la facoltà di valutare ulteriormente l'apporto in termini individuali per l'esercizio di ulteriori funzioni strategiche svolte dai dirigenti nel corso dell'annualità di riferimento fino ad ulteriori 0,5 punti

4) di destinare un apposito fondo, pari a 5.500 euro per l'attività effettuata in pronta disponibilità dal dirigente dei Sistemi informativi.

- per quanto non disposto dal presente accordo restano confermate le disposizioni degli accordi decentrati vigenti.

- Informazione alle OO.SS.

L'azienda si impegna ad una puntuale informativa circa eventuali criticità che si dovessero verificare circa il raggiungimento degli obiettivi