

Sistema di Retribuzione dei Dirigenti

La quota destinata alla Retribuzione di Risultato valorizza sia il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione alle funzioni connesse all'Area diretta, sia il grado di raggiungimento degli ulteriori obiettivi strategici e delle funzioni trasversali assegnati in base alla programmazione e alle linee di indirizzo, sia infine gli eventuali incarichi ad interim al verificarsi di eventuali cessazioni o assenza/aspettative.

Per maggior chiarezza si riepilogano di seguito i principali vincoli normativi posti all'utilizzo del fondo dai CCNL 2006-2009 e CCNL 2002-2005:

- ✓ in base all'art. 25 comma 1 CCNL 2006-2009, almeno il 15% delle risorse complessive del fondo deve essere destinato al finanziamento della Retribuzione di Risultato;
- ✓ in base all'art. 25 comma 3 CCNL 2006-2009, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20%. A tal proposito è utile ricordare che l'ARAN, nell'orientamento AVII_007 del 27/05/2011, ha precisato che, *tale limite è solo teorico, in quanto l'effettiva corresponsione delle somme così determinate deve corrispondere al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente dall'Amministrazione;*
- ✓ in base all'art. 26 CCNL 2006-2009 la Retribuzione di Risultato deve essere articolata in almeno tre livelli di merito, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri e nel contratto integrativo saranno determinate le quote di personale da collocare nei rispettivi livelli. Il personale da collocare nella fascia più elevata non potrà essere superiore al 30%;
- ✓ in base all'art. 27 CCNL 2002-2005 il trattamento economico dei dirigenti a cui sia stato affidato un incarico *ad interim* è integrato nell'ambito della Retribuzione di Risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della Retribuzione di Posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. Spetta alla contrattazione integrativa definire la percentuale.

L'impianto intende valorizzare nell'ambito della Retribuzione di Risultato:

- a) le competenze manageriali ed il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali individuali, relativi all'Area di diretta responsabilità, così come previsto dall'art. 26 CCNL 2006-2009 e dall'art. 5 comma 11 del D.L. 95/2012;
- b) funzioni trasversali, individuate ed attribuite di volta in volta in numero variabile; ad ognuna di esse è assegnato un valore economico corrispondente alla rispettiva rilevanza;
- c) eventuali obiettivi strategici, individuati ed assegnati di volta in volta in numero variabile; ad ognuno di essi è assegnato un peso ed un conseguente valore economico, tenuto conto della rispettiva rilevanza calcolata sulla base degli stessi parametri usati per la pesatura delle Aree dirigenziali;
- d) eventuali incarichi *ad interim*, secondo quanto previsto dall'art. 27 CCNL 2002-2005.

I livelli di merito sono connessi alla responsabilità e al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, relativi all'Area di diretta responsabilità di cui alla **lettera a)**.

Si tenga conto che, in assenza del tavolo di contrattazione integrativa per il personale dirigente, le quote di personale da collocare nei rispettivi livelli sono state definite con atto unilaterale dell'Amministrazione.

La relativa Retribuzione di Risultato è articolata, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

Ipotesi Retribuzione Risultato					
Giudizio di valutazione	Livelli di Merito	% massima di personale da collocare	% di raggiungimento degli obiettivi		% di risultato
			Dal	Al	
Eccellenza	Liv. Merito 1	30%	95,01	100	30,00
Alta	Liv. Merito 2	100%	75,01	95	25,00
Sufficiente	Liv. Merito 3	100%	60,01	75	20,00
Valutazione negativa	Liv. Merito 4	100%	sotto 60		0

Come si evince dallo schema sopra riportato, se la valutazione è inferiore o uguale al 60% al dirigente non verrà corrisposta alcuna Retribuzione di Risultato ed in tal caso sarà attivata la procedura di cui all'art. 41 del D. Lgs. 150/2009 e quanto previsto in materia di responsabilità disciplinare.

Per quanto riguarda le funzioni trasversali di cui alla **lettera b)**, considerato che le stesse, proprio per soddisfare esigenze di flessibilità, possono non avere natura strutturale ma temporanea, saranno remunerate nell'ambito della quota annuale di competenza destinata alla Retribuzione di Risultato. Il valore economico assegnato ad ognuna di esse sarà corrisposto in modo proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo stesso. Annualmente, ad inizio anno, il budget destinato a remunerare le funzioni trasversali sarà quantificato come differenza, fra quanto destinato complessivamente alla Retribuzione di Risultato e l'importo massimo previsto per la remunerazione dei risultati degli obiettivi di cui alla **lettera a)**.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici di cui alla **lettera c)**, considerato che questi, proprio per soddisfare esigenze di adattabilità, non hanno natura strutturale ma temporanea, saranno remunerati a valere sulle somme non spese del fondo provenienti dall'anno precedente.

A seconda della pesatura delle Aree di assegnazione la Retribuzione di posizione è corrispondente a quanto indicato in tabella:

Fascia dell'Area	Retribuzione di Posizione
Fascia 1	38.000,00
Fascia 2	35.000,00
Fascia 3	29.000,00

La retribuzione di risultato relativa alle funzioni trasversali è differenziata nelle seguenti fasce a seconda della rilevanza della funzione stessa:

Fascia della Funzione Trasversale	Importi annui
Fascia A	7.000,00
Fascia B	6.000,00
Fascia C	5.000,00
Fascia D	4.000,00

Al dirigente che rivestirà la funzione di Vicario verrà attribuita la Fascia B, in considerazione del fatto che allo stesso, rispetto all'attuale assetto, verranno attribuite funzioni aggiuntive orientate a concorrere all'azione direzionale, in modo stabile, coordinato e coeso.

Gli obiettivi strategici, corrisposti a valere sulle somme non spese dell'anno precedente, possono essere articolati nelle seguenti tre fasce, individuate in base alla pesatura dei processi che fanno capo ai singoli obiettivi:

<i>Fascia dell'Obiettivo Strategico</i>	Importi annui
Fascia A	5.000,00
Fascia B	4.000,00
Fascia C	3.000,00