



PERSONALE DIRIGENTE:

Stabilito l'ammontare delle risorse per le performance individuali pari al 40%, del valore complessivo del fondo per la retribuzione di risultato, le stesse sono distribuite ai dirigenti sulla base della valutazione individuale conseguita nell'anno di riferimento, in presenza di valutazione positiva, come previsto dal regolamento per la valutazione vigente nel tempo.

Gli obiettivi aziendali annuali sono divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, e sono pubblicati sul sito intranet aziendale secondo quanto disciplinato dall'art. 11 del D.lgs. n. 150/2009, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.

Il 60% delle risorse del fondo della retribuzione di risultato (performance organizzativa) è quindi riconosciuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse aziendale definiti per ogni anno solare, ai dipendenti assegnati ad ogni singola struttura e/o servizio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance - o da altro organismo sovrapponibile, secondo le disposizioni vigenti - ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009.

I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consentono il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
Da 0 fino al 59%	0
Dal 60 al 69%	60%
Dal 70 al 79%	70%
Dall'80%	Percentualizzato fino al 100%

Le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al "peso" degli incarichi assegnati, con il seguente rapporto:

Responsabili di struttura complessa: peso 2,5
Responsabili di struttura semplice: peso 2,0
Incarichi professionali e > 5 anni: peso 1,5
Dirigenti con anzianità < di 5 anni: peso 1,0



Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per le fattispecie sopra indicate, sono comunque riconosciute in rapporto ai giorni utili di effettiva presenza in servizio.

Eventuali residui di altri fondi contrattuali (disagio/straordinario e posizione) – non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, sono utilizzati quale ulteriore saldo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dagli artt.50 comma 4) e 51 comma 2) del CCNL 08.06.2000.

In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione di risultato complessiva (organizzativa ed individuale), di cui al presente articolo:

- Il personale dirigente che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore alla censura scritta;
- Il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
- Il personale che ha conseguito una valutazione inferiore a punti 72;
- Il personale dirigente la cui Unità Organizzativa e/o Servizio ha conseguito un raggiungimento degli obiettivi annuali di struttura (performance organizzativa) inferiore al 60%;
- Il personale Dirigente con rapporto di lavoro extra-moenia (per Medici e Sanitari).