

*Coefficienti di apporto*

<b>INCARICO</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>COEFFICIENTE</b>
<i>Direzione di Struttura Complessa</i>	<i>///</i>	<i>4,00</i>
<i>Direzione di Struttura Semplice</i>	<i>B</i>	<i>2,50</i>
<i>Incarico di alta specializzazione</i>	<i>C 2</i>	<i>1,80</i>
<i>Incarico di natura professionale</i>	<i>C 3</i>	<i>1,20</i>
<i>Dirigenti nel periodo di prova</i>	<i>///</i>	<i>1,00</i>

*Coefficienti aggiuntivi correlati all'assunzione diretta di responsabilità  
ulteriore rispetto all'incarico principale di cui sopra*

<i>Secondo incarico di Struttura complessa</i>	<i>///</i>	<i>1,00</i>
<i>RUP del Concessionario e Responsabile del Concessionario</i>	<i>///</i>	<i>1,00</i>
<i>Presidente Ufficio Procedimenti Disciplinari</i>	<i>///</i>	<i>0,50</i>
<i>Privacy - DPO</i>	<i>///</i>	<i>0,50</i>

- i coefficienti aggiuntivi rispetto all'incarico primario sono subordinati all'esito della valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi specifici aggiuntivi riferiti alla funzione e assegnati in sede di budget;
- al Responsabile aziendale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'anno 2024 – in conformità a quanto previsto dalla deliberazione nr. 538 del 22/12/2022 – è riconosciuta una ulteriore retribuzione di risultato annua, pari a € 5,000,00 lordi, in esito ed in proporzione alla valutazione dell'attività svolta e delle funzioni ricoperte;
- in caso di attribuzione ad un Dirigente dell'incarico di sostituzione previsto dall' ex art. 73 – comma 7 - del CCNL del 17.12.2020, per il periodo di sostituzione viene assegnato il coefficiente dell'incarico affidato che riassume la retribuzione corrispondente all'incarico originario affidato;

#### A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La determinazione del **budget effettivo** delle strutture si ottiene applicando al **budget teorico** la percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi, operata dal Nucleo di Valutazione. Il riconoscimento economico, avviene come segue:

% di raggiungimento =< 50%	nessuna retribuzione di risultato
% di raggiungimento > 50%	retribuzione di risultato uguale alla percentuale validata dal Nucleo di Valutazione

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% della performance organizzativa non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

Eventuali avanzi derivanti dalla differenza fra il **budget teorico** ed il **budget effettivo** delle varie strutture, sono ridistribuiti – sino ad esaurimento del fondo - alle equipe che abbiano registrato una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%, in base alla percentuale riconosciuta dal Nucleo di Valutazione.

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget effettivo** spettante - a seguito della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione - è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella di cui al punto precedente);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno (sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia – fatta eccezione per i primi 60 giorni di malattia nell'anno -, le aspettative a vario titolo ed i congedi);

ove alla struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di