

partecipazione inferiore al massimo previsto c/o in relazione al numero di giornate lavorative utili viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

La rilevazione della performance individuale verrà rilevata - rispetto all'anno di competenza, per ciascun Dirigente - utilizzando i criteri e lo strumento di valutazione per l'“Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget” previsti nel “Regolamento in materia di incarichi dirigenziali (affidamento, conferma e revoca) e di valutazione dell'Area delle Funzioni Locali - Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale”, approvato con la deliberazione nr. 185 del 13.05.2021 e parzialmente modificato ed integrato con la deliberazione nr. 553 del 27/12/2022.

Come indicato dal predetto Regolamento, sono soggetti a valutazione tutti i Dirigenti che, per l'anno di interesse, abbiano prestato servizio in Azienda per almeno 3 mesi.

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget** spettante, pari al **budget teorico** destinato alla performance individuale, è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella riportata al paragrafo Budget teorico di struttura);
- parametro di valutazione (come sotto riportato);
- 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 partecipazione inferiore al massimo previsto c/o in relazione al numero di giornate lavorative utili viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

Coefficiente di valutazione		
da	a	parametro
12	21	1,00
22	31	1,25
32	41	1,50
42	51	1,75
52	60	2,00

Nel caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 22 al dirigente interessato, non sarà attribuita la quota legata al raggiungimento della performance organizzativa.

B.1. RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RELATIVA DIFFERENZIAZIONE (EX ART. 30 CCNL 17/12/2020)

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (50% delle risorse disponibili) trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai Dirigenti che conseguano le valutazioni individuali ed organizzativa più elevate; per la performance organizzativa la valutazione più alta è ricompresa nella fascia di raggiungimento obiettivi 90 - 100% mentre per quella individuale la valutazione più elevata è quella ricompresa nella fascia 52 - 60 punti.

La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi per performance individuale attribuiti ai Dirigenti valutati positivamente e per l'anno 2024 viene quantificata in € 1.200,00 in caso di servizio per l'intero anno;

A tale riguardo si definisce nel 10% del personale dirigente PTA (arrotondato all'unità inferiore) la quota massima dei Dirigenti aventi diritto alla maggiorazione.

In merito si precisa quanto segue:

- presenza minima di giorni utili per accedere alla quota differenziata è pari a 90 gg;
- in presenza di un numero di dirigenti in possesso dei requisiti minimi (valutazione più elevata e presenza minima) superiore al limite percentuale del 10% il Direttore Generale, fatto salvo il principio di rotazione rispetto all'assegnazione intervenuta nell'anno precedente, procederà all'individuazione dei beneficiari, tenuto anche conto dei seguenti criteri ovvero di altre motivate evidenze:
 - gestione di particolari criticità organizzative verificatesi in corso d'anno;
 - gestione di attività innovative (disposizioni normative, introduzioni di tecnologie, revisioni procedurali, ecc);
 - gestione di specifiche progettualità strategiche anche a contenuto multidisciplinare;
- nel caso di parziale incapienza del Fondo, il numero degli aventi titolo verrà proporzionalmente ridotto, mentre nel caso in cui si dovesse registrare un avanzo, lo stesso andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale (riportata al paragrafo b) sopraindicato.