

**Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il
raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale
DIRIGENTE DELLA PTA**

Accordo sindacale tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale della Dirigenza PTA in merito alla retribuzione di risultato dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo.

Le parti, riunitesi in data 8/04/2022 per trattare delle modalità per l'erogazione della retribuzione di risultato dell'anno 2021 per le Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, concordano quanto segue, precisando che il presente documento aggiorna l'accordo generale:

1. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, viene assegnata ai dipendenti in relazione al raggiungimento di obiettivi fissati dalla Direzione Generale.

2. Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi aziendali e degli obiettivi regionali, affidati dalla Regione al Direttore Generale con la DGR delle Regole per l'anno in corso, approvati con appositi Decreti. Tutti gli obiettivi saranno collegati ad indicatori misurabili e costituiranno oggetto di monitoraggio periodico. Al riguardo, l'Amministrazione si impegna ad informare le Organizzazioni Sindacali inviando copia dei Decreti di definizione degli obiettivi. Di norma, entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente. Ai Direttori di Dipartimento dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte. I Direttori di Dipartimento, a loro volta, assegneranno gli obiettivi alle UOC, e a cascata alle UOS e a tutto il personale dirigente.

3. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono così definiti:

- **3.1** La quota pari al 75% del fondo della retribuzione di risultato viene erogata per tutti i dirigenti in base alle quote individuali calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nelle tabelle che seguono. La predetta quota potrà subire una decurtazione nei casi e nei limiti indicati nel paragrafo 3.3.

Categoria: Dirigenza PTA	quota individuale
Direttore Dipartimento	4
Direttore Struttura Complessa di Staff	3,7
Direttore Struttura Complessa	3,5
Direttore Struttura Semplice con incarico di sostituzione	3,2
Direttore Struttura Semplice	3
Dirigenti con incarico di natura professionale	2
Dirigenti neo assunti in periodo di prova senza incarico	1,5

- **3.2** Il 20% del fondo di retribuzione di risultato verrà assegnato ai Dipartimenti/Direzioni, alle U.O. Complesse o Semplici, sulla base del numero dei dipendenti e del loro inquadramento (come da tabella sopra riportata). Gli importi saranno poi distribuiti ai dipendenti a consuntivo a seguito del giudizio sulla Performance Individuale (riportata nella Scheda Individuale) secondo la seguente tabella, che prevede l'erogazione della quota proporzionalmente al giudizio ottenuto:

Giudizio	Parametro	Punteggio	
		DA	A
A	0	0	59
B	Proporzionale al punteggio	60	74
C	Proporzionale al punteggio	75	84
D	Proporzionale al punteggio	85	94
E	Proporzionale al punteggio	95	100

I Responsabili devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi sui quali poi, a loro volta, verranno valutati.

- **3.3** A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri indicati nel precedente punto 3.2, le percentuali di cui al punto 3.1 verranno erogate sulla base dei punteggi ottenuti, secondo il seguente prospetto:

Punteggio Performance Individuale	Quota tabellare assegnata
< 60	35% anziché 75%
DA 60 A 100	75%

- **3.4** La restante quota del 5% (Premio Eccellenza) del fondo di risultato verrà gestita nel rispetto dei termini di cui al CCNL dell'area delle funzioni locali –2016-2018. Ai dirigenti che come risultato finale, determinato dalla Performance Organizzativa e dalla Performance Individuale (punteggio della scheda di valutazione) conseguono le valutazioni più elevate, comprese in un range tra 95 e 100, potrà essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato. Per l'anno 2021 si concorda che il premio di qualità individuale potrà essere erogato ad un numero max. di 5 dirigenti. La tabella sottostante evidenzia, per l'anno 2021, il fondo a disposizione e la quota minima.

	PTA
5 % del fondo - €	8.250
fte parametrato	45,79
fondo destinato	165.000
media pro-capite	3.603
calcolo 30%	1.081

Le 5 quote da assegnare per l'anno 2021 sono determinate in modo proporzionale al numero di dirigenti afferenti al 1 gennaio 2021 (FTE) per le seguenti due categorie: Dipartimento/UOC/UOS- Dirigenti Professional, con un'assegnazione di 3 quote nella prima categoria e di 2 quote nella seconda. Ai Dirigenti Professional verrà assegnata la

quota minima (€1.080/cad), mentre il restante fondo verrà equamente distribuito tra i restanti 3 dirigenti (€ 2.030/cad). Nel caso in cui:

- il numero dei dirigenti con punteggio della Performance Individuale compreso nel range 95/100, sia superiore a 5, compete alla Direzione Strategica individuare i soggetti destinatari del premio d' eccellenza, motivando la ragione della scelta con una breve relazione.
- i dipendenti con punteggio compreso nel range 95/100 siano inferiori al numero massimo concordato, la disponibilità economica che ne consegue viene equamente redistribuita tra i dipendenti meritevoli (con punteggio >95), nell'ambito della stessa categoria di riferimento (Dipartimento/UOC/UOS-Dirigenti Professional).

Le valutazioni devono sempre essere effettuate dal diretto responsabile, a partire dai Responsabili di UOS. Successivamente i Responsabili di UOS verranno valutati dai Direttori di UOC e quest'ultimi dai Direttori di Dipartimento o dai Direttori di rispettiva afferenza, che valuteranno altresì i Direttori di Dipartimento.

- **3.5.** Per i Direttori di Dipartimento, il 30% della quota, così come risultante dall'applicazione dei criteri sopra riportati, verrà erogata proporzionalmente alla valutazione che Regione Lombardia effettuerà nei confronti degli obiettivi assegnati al Direttore Generale. Tale quota verrà erogata successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.
- **3.6** Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di UOC/Dipartimento/Direzione di appartenenza come segue:

Percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa	Importo spettante
< 60%	0
≥60% e <95%	In proporzione
≥95%	100%

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

- **4.** Eventuali importi non attribuiti verranno redistribuiti all'interno della struttura, solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia C, D e E, proporzionalmente alla valutazione di ciascun partecipante agli obiettivi.

5. I "travasi" del fondo di risultato e gli eventuali residui degli altri fondi sono attribuiti ai dipendenti in relazione e in modo proporzionale alle risultanze della valutazione, intesa come sommatoria della Performance Organizzativa ed Individuale.

- **6.** Le presenti modalità sono da considerarsi per l'annualità 2021.

Mantova, 8/04/2022

Approvato dalle OO.SS. – Dirigenza PTA, nell'incontro 08/04/2022