

Linee guida per la gestione del sistema di valutazione individuale del personale della dirigenza.

Regolamentazione della retribuzione di risultato

Estratto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale della dirigenza: 2002-2005

La retribuzione di risultato dei dirigenti dell'Agenzia è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi ed ai progetti attribuiti, a seguito di negoziazione, a ciascuna struttura nonché agli esiti del sistema di valutazione individuale, nel rispetto della disponibilità complessiva dei fondi e sulla base della metodologia della negoziazione per budget.

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi sono destinate pertanto a promuovere la realizzazione degli obiettivi generali dell'Agenzia, come ripartiti alle diverse strutture centrali e dipartimentali e assegnati ai singoli dirigenti, sulla base delle modalità previste dal vigente sistema di valutazione individuale e dei risultati ottenuti nella realizzazione degli obiettivi di dipartimento/settore e mediante l'utilizzo della scheda A (verifica dei risultati e delle attività).

Il fondo viene ripartito in quote teoriche da imputare a ciascun dipartimento/settore sulla base del numero contrattato dei dirigenti in sede di negoziazione di budget, secondo le seguenti pesature: 1 ai dirigenti con incarico professionale (di base o di alta specializzazione); 1,3 ai dirigenti con incarico di struttura (semplice o complessa). Il fondo teorico di ciascun dipartimento/settore è finalizzato per il 40% agli obiettivi d'equipe e al 60% agli obiettivi individuali.

La Direzione Generale, annualmente, definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali da assegnare ai settori centrali e ai dipartimenti provinciali, tenuto conto degli indirizzi strategici ricevuti nonché delle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente disponibili.

A conclusione del processo di negoziazione degli obiettivi di struttura centrale e dipartimentale, ciascun direttore procede all'assegnazione a ciascun dirigente degli obiettivi individuali secondo quanto previsto nelle apposite linee guida.

È prevista l'erogazione di un acconto di pari importo a tutti i dirigenti, calcolato sul 50% della somma complessiva del fondo stesso, con corresponsione mensile.

La Direzione Generale, con l'ausilio del Nucleo di Valutazione, procede annualmente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura centrale e dipartimentale ed alla determinazione della percentuale di effettiva realizzazione dei risultati attesi.

La quota effettiva di retribuzione di risultato spettante alle strutture dipartimentali e centrali per l'anno di competenza sarà riconosciuta secondo le seguenti percentuali della quota teorica (40% del fondo teorico di struttura) in relazione al grado di raggiungimento dei risultati:

Risultato ottenuto	Quota di retribuzione riconosciuta alla struttura
Fino al 10%	Percentualizzato
11-30%	30%
31-50%	50%
51-70%	70%
71-90%	90%
91-95%	Percentualizzato
oltre 95%	100%

La quota di retribuzione di risultato spettante al dipartimento/settore, sulla base della percentuale di effettivo raggiungimento degli obiettivi, viene ripartita ai dirigenti appartenenti alla struttura stessa, applicando i seguenti

quozienti: 1,3 per la determinazione dell'importo attribuito al dirigente di struttura e 1 per i dirigenti con incarico professionale.

La restante parte del 60% della retribuzione di risultato, riconosciuta quale quota teorica di competenza della struttura, viene attribuita ai dirigenti aventi diritto sulla scorta delle verifiche degli obiettivi individuali indicati nelle schede di valutazione (scheda A), in ragione dell'effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali.

Eventuali quote non corrisposte vengono riassorbite dal fondo stesso.

La retribuzione di risultato dei dirigenti, per la quota del 40%, cioè spettante alla struttura centrale o dipartimentale, viene erogata proporzionalmente alle giornate di effettiva presenza in servizio.

La quota del 60% della retribuzione di risultato viene erogata esclusivamente in ragione di effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali di cui alla scheda A.

Sinteticamente e a titolo esemplificativo si evidenzia il seguente procedimento:

- 1) Attribuzione del budget teorico di retribuzione di risultato di struttura (dipartimento o settore), mediante la ripartizione del "fondo per la retribuzione di risultato" per il numero complessivo dei dirigenti, applicando il quoziente 1 per i dirigenti con incarico professionale e 1,3 per i dirigenti di struttura. Di detto budget il 40% viene finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di equipe quali complessivamente perseguiti dal dipartimento o dal settore e il 60% alla realizzazione degli obiettivi dei singoli dirigenti, come risultanti dall'applicazione del sistema di valutazione individuale;
- 2) determinazione della quota effettivamente spettante alla struttura, quale quota parte del 40% del fondo teorico assegnato, sulla base del raggiungimento degli obiettivi, a seguito delle verifiche poste in essere dalla Direzione Generale con l'ausilio del Nucleo di Valutazione, conformemente alle predette percentuali;
- 3) attribuzione della quota riconosciuta alla struttura a seguito delle verifiche degli obiettivi di cui al precedente punto, sulla base della seguente pesatura: 1 per i dirigenti con incarico professionale; 1,3 per i dirigenti con incarico di struttura;
- 4) attribuzione della restante quota di retribuzione di risultato spettante alla struttura, pari al 60% del budget teorico, ai dirigenti aventi diritto sulla scorta dell'esito del sistema di valutazione individuale, tenuto sempre conto delle pesature delle quote individuali fissate al precedente punto.

Annualmente, con provvedimento motivato dal Direttore Generale, possono essere individuati dirigenti che hanno svolto attività con valenza di ruolo strategico dell'Agenzia con particolare riguardo alle decisioni di progetti comportanti un significativo impegno lavorativo aggiuntivo. A detti dirigenti è riconosciuto un premio di incentivazione utilizzando le risorse finanziarie del fondo per il premio per la qualità delle prestazioni individuali.