

## **CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI**

### **PREMI PER LA PERFORMANCE DI RISULTATO**

**Il 70% del complessivo fondo per la retribuzione di risultato viene ripartito tra tutti i dirigenti per l'erogazione dei premi di risultato base.**

Nello specifico, tale quota viene assegnata a ciascuno dei dirigenti che abbia raggiunto una valutazione positiva per tale performance. Ciascuno di essi percepirà una quota di tale fondo calcolata applicando ad esso, in termini percentuali, il risultato del rapporto tra il punteggio globalmente ottenuto per la performance di risultato e la somma dei punteggi ottenuti da tutti i dirigenti, valutati positivamente, per la stessa performance.

**Il 10% del fondo per la retribuzione di risultato viene ripartito tra tutti i dirigenti per l'erogazione dei premi di risultato integrativi (per le prestazioni migliori).**

Nello specifico, tale quota viene assegnata a ciascuno dei dirigenti che abbia ottenuto risultati complessivi superiori al punteggio atteso complessivo (quest'ultimo è la sommatoria dei pesi attribuiti a tutti gli obiettivi).

Ciascuno di essi percepirà una quota di tale fondo calcolata applicando ad esso, in termini percentuali, il risultato del rapporto tra il punteggio globalmente ottenuto per la performance di risultato e la somma dei punteggi ottenuti da tutti i dirigenti, che abbiano conseguito risultati globali superiori al punteggio atteso complessivo, per la stessa performance.

### **PREMI PER LA PERFORMANCE DI RUOLO**

**Il 20% del fondo per la retribuzione di risultato viene ripartito tra i dirigenti per premiare la relativa performance di ruolo.**

Nello specifico, tale quota viene assegnata a ciascuno dei dirigenti che abbia raggiunto una valutazione positiva per tale performance. Ciascuno di essi percepirà una quota di tale fondo calcolata applicando ad esso, in termini percentuali, il risultato del rapporto tra il punteggio ottenuto per la performance di ruolo e la somma dei punteggi ottenuti da tutti i dirigenti, valutati positivamente, per la stessa performance.

### **PREMIO MINIMO**

Se la valutazione è positiva, il dirigente valutato ha diritto a ricevere un premio, per la propria performance globalmente considerata (di risultato e di ruolo), per un importo almeno pari al 20% della propria retribuzione di posizione in godimento all'inizio del periodo oggetto di valutazione; tale importo costituisce il premio minimo.

Se ciò non accade in esito all'applicazione della metodologia di valutazione innanzi prevista, viene riconosciuta al soggetto in questione, un ulteriore importo fino a concorrenza dell'importo del premio minimo.

Tale ulteriore importo va a decurtare i premi di coloro che hanno superato il premio minimo, per ciascuna delle tre tipologie di performance individuale (di risultato base, di risultato integrativa e di ruolo) con la procedura che segue:

- l'ulteriore importo (per riconoscere il premio minimo) viene suddiviso tra le tre tipologie di performance in proporzione alle rispettive quote sul totale del fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti;
- per ciascuna delle quote del fondo in questione, l'importo integrativo ad esse

affidente va a decurtare i premi calcolati per coloro che hanno superato il premio minimo, in proporzione al rapporto tra il premio calcolato per ognuno di essi ed il totale degli stessi premi.

#### **CONCORRENZA CON ALTRI INCENTIVI ECONOMICI**

Nel caso che il personale dirigenziale percepisca anche altri tipi di incentivi economici, come nel caso dei compensi per diritti legali spettanti agli avvocati, dal premio annuo definitivamente spettante a tale personale per la sola performance di risultato, si deduce l'importo stabilito dalla contrattazione annuale integrativa decentrata.

Tale importo dedotto va ad integrare i premi di coloro che hanno avuto una valutazione positiva; in particolare l'importo integra i premi calcolati per coloro che hanno avuto una valutazione positiva, in proporzione al rapporto tra il premio complessivo (calcolato dopo aver espletato l'eventuale procedura per il premio minimo ed al netto della deduzione per concorrenza con altri incentivi economici) spettante ad ognuno di essi ed il totale dei premi destinato alla dirigenza.