

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Accordo inerente ai criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della Retribuzione di Risultato correlata alla Performance Organizzativa e Individuale – Anni 2026 e seguenti – Personale della Dirigenza dell'Area Sanità

Si trasmette in allegato l'accordo relativo i criteri di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale per l'anno 2026 e seguenti, valido sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo aziendale, firmato con le organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità in data 08/04/2026.

Nell'ambito del Fondo per la retribuzione di risultato di cui all'Art. 74 del C.C.N.L. del 23/01/2024, non disapplicato dal nuovo C.C.N.L. del 27/02/2026, le parti hanno stabilito di ripartire la retribuzione di risultato in quote così definite:

- ❖ Quota destinata alla **Performance Organizzativa** per una percentuale a disposizione pari all'40%;
- ❖ Quota destinata alla **Performance Individuale** per una percentuale pari al 60%.

La quota destinata alla **Performance Organizzativa** sarà suddivisa in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, meglio descritte nell'allegato accordo, e secondo i parametri definiti nel medesimo documento in relazione all'incarico dirigenziale ricoperto.

Con l'accordo in oggetto le parti hanno concordato di attribuire al Direttore di Dipartimento una quota aggiuntiva rispetto a quella prevista per l'incarico di Struttura Complessa pari a 0.20 ($1.30 + 0.20 = 1.50$ quota totale); detta quota aggiuntiva verrà corrisposta nella stessa percentuale del raggiungimento degli obiettivi annuali del Direttore Generale e con le stesse tempistiche.

I Direttori di Dipartimento sono stati invece esclusi dalla maggiorazione del premio individuale.

La quota destinata alla **Performance Individuale** sarà attribuita sulla base del punteggio conseguito con la scheda di valutazione, secondo le modalità indicate nell'accordo oggetto della presente relazione.

Viene disciplinata la maggiorazione del premio individuale, così come definito ai sensi dei commi 6, 7 e 8 dell'articolo 70 del C.C.N.L. 2019-2021, in una quota pari al 30% della quota individuale.

Si procederà, per ciascun valutatore, a individuare il personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate, nel limite massimo del 10% dei valutati per ciascun valutatore, e comunque tra i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione individuale **≥ 95%**.

In caso di parità di punteggio oltre il limite del 10% (arrotondato per eccesso o difetto), competerà ad ogni valutatore individuare i soggetti destinatari della maggiorazione, motivando la scelta con una breve relazione. Nel caso detta relazione non pervenga all'Amministrazione nei 10 giorni previsti dall'accordo, non si procederà all'attribuzione di detta maggiorazione.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Fabrizio Figallo)