



CONSIGLIO REGIONALE

**CRITERI PER LA EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
DI RISULTATO AI DIRIGENTI E AI DIRETTORI
DEL CONSIGLIO REGIONALE DELL'ABRUZZO**

**DIREZIONE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE**

CRITERI PER LA EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI DIRIGENTI E AI DIRETTORI DEL CONSIGLIO REGIONALE DELL'ABRUZZO

Sommario

1. Premessa.....	2
2. Acquisizione delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	2
3. Individuazione di un budget individuale teorico.....	3
4. Individuazione del budget individuale effettivo.....	3
5. Determinazione della retribuzione risultato.....	3
6. Quantificazione della quota base individuale.....	4
7. Determinazione dei budget di Settore.....	4
8. Quantificazione della quota aggiuntiva individuale.....	4
9. Pagamento della retribuzione di risultato.....	4

1. Premessa.

1.1. Il presente documento contiene la disciplina per la erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e ai direttori del Consiglio regionale collegata alla valutazione e al merito secondo le risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato, con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 224 del 20 dicembre 2011, nel rispetto dei principi innovatori introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e recepiti dalla Regione Abruzzo con la L.R. n. 6/2011.

2. Acquisizione delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

2.1. Al termine del ciclo annuale di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e nel rispetto dei termini definiti dal sistema, la struttura preposta alla organizzazione e gestione delle risorse umane acquisisce le risultanze delle valutazioni ed in particolare, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato al personale di qualifica dirigenziale, le schede di valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura di livello dirigenziale (Allegato 1

del sistema) e le schede di valutazione della prestazione individuale di Direttori e Dirigenti (Allegati 10 e 11 del sistema).

3. Individuazione di un budget individuale teorico.

- 3.1. Annualmente è determinato il budget individuale teorico di risultato mediante ripartizione delle risorse disponibili a tal fine secondo le scelte della contrattazione integrativa e nel rispetto delle vigenti prescrizioni contrattuali e legislative.
- 3.2. La ripartizione è effettuata tra le funzioni di Dirigente e Direttore coperte nell'anno, in proporzione al periodo di svolgimento di ciascun incarico e ponderata alla tipologia di incarico secondo i seguenti parametri:
 - coefficiente 100 per i Dirigenti;
 - coefficiente 137 per i Direttori.
- 3.3. Sono esclusi dalla ripartizione di cui al punto 3.2 gli eventuali incarichi affidati ad interim ai quali è destinato, a titolo di budget individuale teorico, il 50% della retribuzione di posizione prevista per la struttura diretta ad interim in proporzione al periodo di svolgimento dell'incarico;
- 3.4. Le risorse quantificate in applicazione delle disposizioni di cui al comma 3.3, non confluiscono nella ripartizione di cui al comma 3.2.

4. Individuazione del budget individuale effettivo.

- 4.1. Il budget individuale effettivo attribuibile a ciascun dirigente è direttamente collegato al livello di performance organizzativa conseguita dalla propria struttura. Esso è determinato riproporzionando il budget individuale teorico alla valutazione espressa in centesimi (per le strutture di livello dirigenziale dalla scheda Allegato 1 del Sistema, e per le Direzioni dalla media delle valutazioni attribuite ai Servizi in cui la stessa è articolata) a condizione che la struttura organizzativa abbia conseguito una valutazione almeno pari a 40/100.
- 4.2. In presenza di una valutazione inferiore a 40/100 il budget effettivo è pari a zero.
- 4.3. La differenza tra budget individuale teorico e budget individuale effettivo confluisce nel Fondo di risultato dell'anno successivo.

5. Determinazione della retribuzione risultato.

- 5.1. La retribuzione di risultato erogabile è direttamente collegata alle risultanze del processo di valutazione individuale ed è calcolata in due distinte quote denominate convenzionalmente
 - Quota base individuale (quota 1)
 - Quota aggiuntiva individuale (quota 2).

6. Quantificazione della quota base individuale.

- 6.1. La quota base individuale della retribuzione di risultato è calcolata rapportando percentualmente il budget individuale effettivo di cui al punto 4 al punteggio conseguito da ciascun Dirigente e Direttore come valutazione della performance individuale (Allegati 10 e 11 del sistema) a condizione che il punteggio stesso sia almeno pari a 40/100.
- 6.2. Coloro che non raggiungono un livello di performance individuale almeno pari a 40/100, non percepiscono alcuna retribuzione di risultato.

7. Determinazione dei budget di Settore.

- 7.1. Le risorse che residuano come differenza tra budget individuale effettivo di cui al punto 4 e quota base individuale di cui al punto 6 vanno ad alimentare quattro budget di settore come di seguito specificato:
- 1 Budget di Settore in cui confluiscono le risorse dei Direttori
 - 2 Budget di Settore, uno per ciascuna Direzione, in cui confluiscono le risorse dei Dirigenti della corrispondente Direzione
 - 1 Budget di Settore in cui confluiscono le risorse dei Dirigenti delle strutture autonome

8. Quantificazione della quota aggiuntiva individuale.

- 8.1. Al fine di garantire ai Dirigenti che si trovano nelle fasce di merito più alte risorse maggiori, ciascun budget di settore di cui al punto 7 è ripartito tra il 50% dei direttori e tra il 75% dei dirigenti che fanno capo al medesimo budget secondo l'ordine di merito, fatte salve le posizioni collocate ex equo con l'ultima.
- 8.2. La ripartizione è parametrata al punteggio conseguito da ciascun Dirigente e Direttore come valutazione della performance individuale (Allegati 10 e 11 del sistema) e al periodo di espletamento dell'incarico.
- 8.3. Dalla ripartizione di cui al comma 8.2 scaturiscono le singole quote aggiuntive di risultato.

9. Pagamento della retribuzione di risultato

- 9.1. Per ciascun dirigente e per ciascun direttore è disposto il pagamento, a titolo di retribuzione di risultato, di un importo corrispondente alla somma della quota base e della quota aggiuntiva ovvero, per coloro che non hanno titolo a partecipare alla ripartizione di cui al paragrafo 8, di un importo corrispondente alla sola quota base;
- 9.2. Sono esclusi dal pagamento della retribuzione di risultato coloro che non raggiungono le soglie minime di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale come individuate nei paragrafi che precedono.