

N. 895 del Reg. Deliberazioni

del 05/07/2023

**DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE**

**- Dott.ssa Patrizia Simionato -
nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto
n. 24 del 26.02.2021**

**OGGETTO: Atto unilaterale adottato ai sensi art. 40 comma 3-ter del
D.Lgs. 165/2001 – sostitutivo del CCIA Area Sanità - Retribuzione di
Risultato - parte economica.**

Struttura UOC Gestione Risorse Umane

Si attesta l'avvenuta regolare istruttoria del presente provvedimento proposto per l'adozione in ordine alla legittimità con ogni altra disposizione regolante la materia.

Il Direttore della Unità Operativa Complessa

Dott.ssa Patrizia Davì

Il Direttore della Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, Dott.ssa Patrizia Davì, riferisce quanto segue.

Il CCNL Area Sanità, sottoscritto in data 19.12.2019, all'art. 58 comma 2 prevede: *“L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).”*

Il citato art. 93, ai commi 2 e 4 prevede:

“2. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all' art. 15 e seguenti del D.Lgs. n.150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.”

“4. La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato “Verifica e valutazione dei dirigenti”.

In base all'Accordo del 30 novembre 2022, stipulato tra le Parti in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale, relativo all'attuazione del *ciclo di gestione della performance* per il triennio 2022-2024, dal 1 gennaio 2022 la quota teorica è erogabile per stati di avanzamento, con cadenza quadrimestrale, in esito alle risultanze quadrimestrali e semestrali sul grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura. A consuntivo, a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale del singolo dipendente, l'erogazione della quota a saldo pari al 50% della quota teorica, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo.

Sulla questione è intervenuta ARaN con orientamento applicativo in data 22 dicembre 2022, con il quale l'Agenzia ha richiamato il principio generale già espresso per l'Area dirigenziale Funzioni Locali, ovvero che *“le norme contrattuali non prevedono l'erogazione di acconti al personale dirigente e correlando l'erogazione della retribuzione di risultato alla valutazione, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione da adottarsi in conformità agli artt. 4 e 15 e seguenti del D.Lgs. 150/2009, nonché dal Capo VIII di cui al Titolo III “verifica e valutazione dei dirigenti”.*

Conseguentemente, con nota prot. 0016688 del 15/2/2023, l'Amministrazione ha ritenuto di dover sospendere il sistema di erogazione in corso di applicazione. Con successiva nota prot. 0022496 del 1/3/2023, in considerazione delle non omogenee decisioni riscontrate da parte delle Aziende sanitarie della Regione, si è ritenuto di rinviare la decisione.

Le Parti si sono incontrate in data 9 marzo, 13 aprile e 18 maggio, in sede di CCIA ex art. 7 CCNL 19.12.2019, per affrontare la materia di cui all'art. 7 comma 5 lett. b). La Parte sindacale, in tale contesto, ha espresso e ribadito la propria posizione contraria a rivedere il sistema di erogazione della Retribuzione di risultato, rifiutando la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo nei termini proposti.

Atteso che il termine massimo della sessione negoziale definito dal CCNL all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) comma 5, risulta infruttuosamente decorso, e che la mancata intesa tra le Parti determina un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa in quanto la mancanza dell'accordo non consente la regolare applicazione del ciclo della performance collettiva e individuale ex D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e DGR n. 140 del 16.02.2016, ovvero il sistema aziendale di pianificazione degli obiettivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Al riguardo, si richiama il disposto normativo di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del decreto legislativo n. 165/2001, che prevede che nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo.

L'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. Area Sanità è stato assolto in data 3 luglio 2023.

Tanto premesso, si propone:

1. di avvalersi della facoltà di adottare un atto unilaterale, in via provvisoria, ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 con il quale si dispone di ricondurre il sistema di erogazione della Retribuzione di Risultato dei dirigenti Area Sanità alle vigenti disposizioni contrattuali nel rispetto dell'orientamento applicativo ARaN del 22/12/2022 così come espresso nel documento allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di sottoporre il presente atto al controllo di compatibilità economico-finanziaria prevista dall'art. 40-bis D.Lgs. 165/2001.
3. di proseguire le trattative con le OO.SS. al fine di pervenire alla sottoscrizione dell'accordo tra le Parti.

Attestata l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la legge statale e regionale,

IL DIRETTORE GENERALE

IN RELAZIONE a quanto sopra riferito e preso atto che il Direttore UOC proponente, competente dell'istruzione dell'argomento in questione, ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale;

RICHIAMATO il CCNL sottoscritto in data 19.12.2019, ed in particolare, art. 58 comma 2, art. 93 commi 2 e 4, art. 7 comma 5 lett. b), art. 8 comma 5;

RICHIAMATO l'Accordo del 30 novembre 2022, stipulato tra le Parti in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale, relativo all'attuazione del *ciclo di gestione della performance* per il triennio 2022-2024;

VISTO l'orientamento applicativo ARaN in data 22 dicembre 2022;

RICHIAMATE le proprie note prot. 0016688 del 15/2/2023, e prot. 0022496 del 1/3/2023;

ACQUISITI i pareri favorevoli dei Direttori Amministrativo e Sanitario, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 502/92, nonché del Direttore dei Servizi Socio Sanitari, ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 56/94 e s.m.i.;

VISTO l'articolo 40, comma 3-ter, del decreto legislativo n. 165/2001;

DELIBERA

1. Per le motivazioni in premessa espresse, di adottare il presente atto unilaterale, in via provvisoria, ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 con il quale si dispone di ricondurre il sistema di erogazione della Retribuzione di Risultato dei dirigenti Area Sanità alle vigenti disposizioni contrattuali nel rispetto dell'orientamento applicativo ARaN del 22/12/2022 così come espresso nel documento allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere copia del presente provvedimento all'ARaN e alle Organizzazioni Sindacali Area Sanità, invitando a proseguire le trattative fino alla successiva sottoscrizione dell'accordo al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
3. Di sottoporre il presente atto al controllo di compatibilità economico-finanziaria prevista dall'art. 40-bis D.Lgs. 165/2001.

Il Responsabile del Procedimento: Direttore UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davì

Il Responsabile UOS Gestione Economica: Dott.ssa Monica Cattelan

Il Responsabile Ufficio Libera Professione e Contrattazione: Dott. Marina Beccati

* * * * *

Pareri favorevoli in quanto di competenza:

Per IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Patrizia Davì

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Alberto Rigo

Per IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott.ssa Domenica Lucianò

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Patrizia Simionato

Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:

- è soggetto a controllo ;
- non è soggetto a controllo X

Rovigo, 06/07/2023

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Attestazione di pubblicazione

Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.

Rovigo, 06/07/2023

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)

Rovigo, 06/07/2023

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Rovigo,

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Da distribuire a:					
DIRETTORE GENERALE	-	UOC GESTIONE RISORSE UMANE	-	UFFICIO PROTEZIONE DATI	-
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	-	UOC DIREZIONE AMM.VA TERRITORIALE	-	UFF. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	-
DIRETTORE SANITARIO	-	UOC DIREZIONE AMM.VA OSPEDALIERA	-	UFF. RELAZIONI CON IL PUBBL.E COMUNICAZIONE	-
DIRETTORE SERVIZI SOCIO-SANITARI	-	UOC CONTROLLO DI GESTIONE	-	_____	-
COLLEGIO DI DIREZIONE	-	UOC DIREZ. PROFESSIONI SANITARIE	-	_____	-
DIREZIONE FUNZIONE OSPEDALIERA	-	UOC ASS. FARMACEUTICA TERRITORIALE	-	_____	-
DIREZIONE FUNZIONE TERRITORIALE	-	UOC FARMACIA OSPEDALIERA	-	_____	-
DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	-	UOC DISABILITA' NON AUTOSUFFICIENZA	-	_____	-
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	-	UOC INFANZIA, ADOL.E FAM.DISTRETTO 1	-	_____	-
UOC DISTRETTO 1 ROVIGO	-	UOC INFANZIA, ADOL.E FAM.DISTRETTO 2	-	_____	-
UOC DISTRETTO 2 ADRIA	-	UNITA' OPERATIVA PER IL SOCIALE	-	_____	-
UOC DIREZIONE MEDICA OSP. RO-TRE	-	UOC PSICHIATRIA	-	_____	-
UOC DIREZIONE MEDICA OSP. ADRIA	-	UOC SERD	-	_____	-
POLO FORMATIVO	-	UOS QUALITA' E RISCHIO CLINICO	-	_____	-
UOC AFFARI GENERALI	-	UOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMB.	-	_____	-
UOC CONTABILITA' E BILANCIO	-	UOS MEDICO COMPETENTE	-	_____	-
UOC PROV. ECONOM. LOGISTICA	-	UOS INTERNAL AUDITING E CERT.BIL.	-	_____	-
UOC SERVIZI TECNICI PATRIMONIALI	-				

C.C.N.L. 19.12.2019**Triennio 2016-2018****AREA SANITÀ****ALLEGATO ALL'ATTO UNILATERALE ADOTTATO AI SENSI ART. 40 COMMA 3-TER DEL D.LGS. 165/2001 – SOSTITUTIVO DEL CCIA AREA SANITÀ – RETRIBUZIONE DI RISULTATO – PARTE ECONOMICA.**

1. Ciclo della performance

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance. Con DGR 140 del 16.02.2016 la Regione Veneto ha dettato specifiche linee di indirizzo in materia di misurazione e valutazione della performance.

Per *Ciclo della performance* si intende un sistema di pianificazione e misurazione degli obiettivi, articolato in più fasi, che consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi aziendali, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

A livello della singola amministrazione è stata prevista l'istituzione di un Organismo indipendente di valutazione (OIV), con il compito di promuovere, garantire, monitorare, validare e controllare la correttezza dei processi relativi al ciclo della performance.

A livello nazionale il Dipartimento della funzione pubblica ha creato il Portale della Performance, strumento per la raccolta e consultazione di dati e documenti relativi al ciclo della performance pubblicati dalle singole amministrazioni, in un'ottica di accountability e trasparenza.

L'unità Controllo di Gestione dell'Azienda, sulla base dell'articolo art. 20 della L.R. 56/94, applica la metodica di budget al fine di garantire efficacia ed efficienza ai processi di acquisizione e di impiego delle risorse e concretizzare il principio di responsabilità economica.

Il Piano della Performance e il relativo ciclo di gestione nell'Azienda ULSS 5 Polesana è dettagliato nel Piano Integrato dell'Attività e Organizzazione (PIAO) adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 103 del 31.01.2023 è stato adottato il Piano della Performance 2023-2025 al quale si rinvia integralmente.

2. Retribuzione di risultato anno 2023

2.1 Quadro normativo e contrattuale

L'istituto della retribuzione di risultato è disciplinato *in primis* dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dalla Legge Regionale n. 9 del 26 maggio 2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché dalle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016, nonché dalle seguenti fonti contrattuali:

- artt.63-66 del C.C.N.L. 05.12.1996
- art. 52 comma 2 del C.C.N.L. 8.06.2000
- art. 56 del C.C.N.L. 3.11.2005
- artt.26 del CCNL 17.10.2008
- art. 11 del CCNL 06.05.2010
- art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) del CCNL 19.12.2019
- art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) del CCNL 19.12.2019.

2.2 Il fondo contrattuale di riferimento

Secondo quanto disposto dall'art. 95 del C.C.N.L. 19.12.2019, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di risultato della Dirigenza Area Sanità dell'Azienda Ulss 5 Polesana alla data del 1 gennaio 2023, risulta determinato in via provvisoria per un importo pari a € **2.167.951,68** (Deliberazione del Direttore Generale n. 432 del 05.04.2023).

3. Criteri generali di applicazione dell'istituto "retribuzione di risultato"

3.1 Distribuzione e attribuzione del budget economico

Per ciascun ciclo annuale della performance, il fondo per il finanziamento della Retribuzione di Risultato è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget, in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle tipologie di incarico individuale ex art. 18 CCNL 19.12.2019 attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale.

3.2 Definizione della quota teorica di risultato individuale per dirigente e complessiva per struttura

Annualmente viene determinato provvisoriamente l'ammontare del Fondo per la Retribuzione di Risultato. Lo stesso potrà essere rideterminato a consuntivo, a seguito di specifiche disposizioni di legge, disposizioni regionali, o altre specifiche disposizioni vincolanti.

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata sulla base dell'entità del fondo, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento per la relativa copertura, distinti per categoria di incarico (ex art. 18 CCNL 19.12.2019). A seguito di rideterminazione a consuntivo del fondo di competenza, le quote saranno conseguentemente rideterminate in relazione ai medesimi pesi indicati.

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

Dirigenza Area Sanità	
Incarico ex art. 18 CCNL 19.12.2019	Peso
Incarico di Direzione di Struttura Complessa (co. 1 par I lett. a)	1,2968
Incarico di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale (co.1 par I lett. b)	1,2103
Incarico di Direzione di Struttura Semplice (co.1 par I lett. c)	1,1239
Incarico professionale di Alta Specializzazione (co.1 par II lett. a) b)	1,0374
Incarico professionale di consulenza studio e ricerca (co. 1 par II lett. c)	0,9510
Incarico professionale di base (co. 1 par II lett. d)	0,8645

La quota teorica individuale è calcolata come di seguito indicato:

1. si moltiplica il peso* (attinente al risultato) per il n. dei dirigenti (presenti in servizio) che hanno lo stesso incarico;
2. si sommano tutti i pesi di cui al punto 1;
3. si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2, ottenendo il "valore punto";
4. si moltiplica il "valore punto" per il peso di risultato attribuito a quell'incarico ottenendo il valore annuo della retribuzione di risultato.

N.B.: la quota teorica tiene conto sia dei Dirigenti con contratto di lavoro a orario ridotto (come se fossero a tempo pieno), sia dei Dirigenti con contratto di lavoro a rapporto non esclusivo formalmente concessi nell'anno (come se fossero a rapporto esclusivo).

4. Attribuzione della retribuzione di risultato rispetto alla quota teorica

4.1 Performance organizzativa

La "quota teorica di budget" potrà essere interamente corrisposta solamente nel caso in cui i risultati della performance organizzativa, effettivamente raggiunti, coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget.

L'obiettivo, della performance organizzativa, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%; in tal caso ne consegue che la quota budget di struttura è pari al 100%.

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota budget di struttura sarà attribuita in modo proporzionale.

L'art. 58 CCNL Area Sanità 19.12.2019 prevede per la retribuzione di risultato che *"l'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 [da parte dell'organismo indipendente di valutazione] comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione)."* (Conforme orientamento ARaN del 22/12/2022).

4.2 Performance individuale

Nel valutare la produttività del singolo dirigente, il Direttore/Responsabile dovrà considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi delle unità operative di appartenenza, sia quella effettuata per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla propria Struttura.

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati negli accordi di budget costituirà comunque condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di retribuzione di risultato.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo dirigente sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i criteri riportati nella scheda di valutazione della performance individuale, relativa alla verifica finale annuale, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (vedi scheda allegata per Direttore UOC/UOSD/UOS e scheda allegata per Dirigente con incarico ex art.18 comma 1 par. II lett. a) b) c) d).

Si precisa che per il personale ad impegno orario ridotto, il valore della retribuzione di risultato verrà rideterminato proporzionalmente al regime orario.

4.3 Riduzione in base alle assenze

L'allegato 3 al CCNL 3.11.2005, alla nota 5, prevede: *"La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno spetta nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."*

In ogni caso la retribuzione di risultato non viene corrisposta per i casi di assenza espressamente previsti dalla legge e dai CC.CC.NN.LL.

4.4 Incarichi "ad interim" di altre funzioni dirigenziali

Per quanto riguarda la possibile remunerazione con quote di risultato di tali istituti, si rinvia all'art. 22 CCNL 19.12.2019. Per il raggiungimento degli obiettivi della struttura ricoperta per l'incarico *ad interim* (art. 22 co. 8 del CCNL) compete al dirigente cui è conferito il predetto incarico una maggiorazione della propria retribuzione di risultato ordinariamente spettante commisurata al 50%

della retribuzione di posizione di parte variabile relativa all'incarico mappato e vacante e rapportata alla durata dello svolgimento dello stesso.

5. Differenziazione della retribuzione di risultato (art. 93 commi 7, 8 e 9 CCNL 19.12.2019 Area Sanità)

L'art 93 del CCNL Area Sanità "Retribuzione di risultato e relativa differenziazione" prevede ai commi:

7. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'azienda o ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

8. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 5, lett. c (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.

9. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 5, lett. c (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

Sono pertanto applicati i seguenti criteri:

Misura della maggiorazione: la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà riconosciuta nella misura pari al 30% del valore medio pro-capite ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate.

Beneficiari del premio individuale: la maggiorazione della quota di risultato sarà attribuita, ai dirigenti dell'Area Sanità nella percentuale del 15% dei dirigenti sanitari in servizio, e con valutazione individuale più elevate. A parità di punteggio, verrà considerato il maggior numero di ore lavorate oltre l'istituzionale, nell'anno di riferimento.

Quota complessiva destinata alla remunerazione della maggiorazione quota di risultato: si destina il 4,5 % delle risorse che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato disponibili.