

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale al punteggio assegnato ai titolari di incarico di E.Q. quale performance organizzativa e performance individuale. Le parti concordano che, nell'ambito delle risorse complessive destinate annualmente dall'ente al finanziamento della retribuzione di risultato, il 50% di queste sia attribuito alla valorizzazione della performance organizzativa ed il 50% alla valorizzazione della performance individuale.
3. L'importo della retribuzione di risultato di performance organizzativa è proporzionale al punteggio medio di valutazione attribuito complessivamente alle prestazioni dell'ente, al termine del periodo di riferimento, accertato annualmente con la Relazione sulla Performance. Il punteggio è uguale per tutti i dipendenti. Qualora il punteggio medio complessivo sia inferiore a 100, la quota non attribuita andrà ad incrementare il budget destinato alla retribuzione di risultato di performance individuale.
4. L'importo della retribuzione di risultato di performance individuale è proporzionale al punteggio attribuito al dipendente, al termine del periodo di riferimento, con la scheda di valutazione annuale relativa alla performance individuale. A tal fine, il budget destinato alla retribuzione di risultato di performance individuale viene diviso per la sommatoria dei punteggi attribuiti individualmente, ottenendo così il valore punto che viene moltiplicato per ciascun punteggio conseguito individualmente.
5. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
6. In recepimento dell'art. 4 bis20 della legge di conversione del DL PNRR ter (Legge 41/2023), qualora dall'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti emerga un ritardo dell'ente (indicatore con valore pari o superiore a 1), l'importo della retribuzione di risultato complessivamente spettante per l'anno di riferimento è ridotta del 30%.

BT
Z
R
2

²⁰ Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.



