

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale - D.lgs 33/2013, art.20, comma 2 e D.lgs 97/2016, Art. 19.

ANNO 2022

PERSONALE DIRIGENTE

CRITERI DEFINITI DALLA CONTRATTAZIONE E DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Dirigenti I fascia

La retribuzione di risultato riferita all'attività svolta per l'anno 2022 è da erogarsi (erogazione non gestita da AID), per l'unico dirigente di prima fascia presente in AID (Direttore Generale), tenuto conto della durata dell'incarico e della valutazione riportata, secondo i seguenti livelli di merito:

Criteria definiti dai sistemi di misurazione:

Dirigenti di I fascia corrispondente	Punteggio complessivo	Retribuzione
	da 100% a 91%	misura intera
	da 90% a 81%	86%
	da 80% a 71%	76%
	da 70% a 61%	66%
	da 60% a 51%	56%

Dirigenti II fascia

La retribuzione di risultato riferita all'attività svolta per l'anno 2022 è da erogarsi, per ciascuno dei dirigenti interessati, tenuto conto della durata dell'incarico, della fascia retributiva corrispondente all'incarico medesimo e della valutazione riportata secondo i seguenti livelli di merito, nel rispetto dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato previsti nei contratti integrativi di AID:

Criteria definiti dai sistemi di misurazione:

Dirigenti di II fascia corrispondente	Punteggio complessivo	Retribuzione
	da 100% a 91%	misura intera
	da 90% a 81%	86%
	da 80% a 71%	76%
	da 70% a 61%	66%
	da 60% a 51%	56%

Premio di maggiorazione della retribuzione di risultato

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, è corrisposta una maggiorazione percentuale pari al 30% del valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale, da corrispondere al 10% dei dirigenti (con arrotondamento per eccesso) che abbia conseguito la valutazione massima (100) e che, nell'anno di riferimento, sia stato titolare di incarico dirigenziale per l'intero anno solare. In caso di parità, al fine di determinare la posizione in graduatoria, si tiene conto, dei seguenti criteri nell'ordine:

- maggiore anzianità nell'incarico dirigenziale
- conseguimento di una valutazione della performance superiore effettuata sulla base della media dei punteggi ottenuti nell'ultimo triennio di valutazione
- minore età anagrafica.

La maggiorazione non trova applicazione per gli incarichi *ad interim*.

Sostituzione del dirigente

In caso di conferimento di incarichi di reggenza di uffici vacanti (*ad interim*), l'importo da corrispondere è stabilito nella misura del 25% dell'intera retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico *ad interim*. Qualora al medesimo dirigente siano stati conferiti più incarichi *ad interim*, la maggiorazione sarà, comunque, una sola e per il relativo calcolo si farà riferimento all'ufficio di fascia più elevata tra quelli di cui si è reggenti.

Per l'affidamento dell'incarico di *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza* è corrisposta l'integrazione della retribuzione di risultato nella misura del 25% della retribuzione di posizione. Nell'ipotesi in cui il dirigente incaricato anche della funzione di RPCT sia destinatario della maggiorazione, in situazione di parità di punteggio con altro dirigente, tale maggiorazione sarà corrisposta al dirigente in posizione immediatamente successiva come da graduatoria.