

## TITOLO V – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

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 P.O. 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.

### Art. 31 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato delle PO e particolari compensi previsti da specifiche norme di legge.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n.50 del 2016;
  - b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997.
3. Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

IMPORTO ANNUO DEGLI INCENTIVI DI LEGGE PERCEPITI	PERCENTUALE DI ABBATTIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
fino a € 5.000,00 euro lordi	nessun abbattimento
da € 5.000,01 ad € 7.000,00 lordi	3,00%
da € 7.000,01 ad € 10.000,00 lordi	6,00%
oltre € 10.000,00 euro lordi	10,00%

4. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione restano acquisite al bilancio dell'ente.