

A tale riguardo si definisce nel 10% del personale dirigente PTA (arrotondato all'unità inferiore) la quota massima dei Dirigenti aventi diritto alla maggiorazione.

In merito si precisa quanto segue:

- presenza minima di giorni utili per accedere alla quota differenziata è pari a 90 gg;
- in presenza di un numero di dirigenti in possesso dei requisiti minimi (valutazione più elevata e presenza minima) superiore al limite percentuale del 10% il Direttore Generale, fatto salvo il principio di rotazione rispetto all'assegnazione intervenuta nell'anno precedente, procederà all'individuazione dei beneficiari, tenuto anche conto dei seguenti criteri ovvero di altre motivate evidenze:
  - gestione di particolari criticità organizzative verificatesi in corso d'anno;
  - gestione di attività innovative (disposizioni normative, introduzioni di tecnologie, revisioni procedurali, ecc);
  - gestione di specifiche progettualità strategiche anche a contenuto multidisciplinare;
- nel caso di parziale incapienza del Fondo, il numero degli aventi titolo verrà proporzionalmente ridotto, mentre nel caso in cui si dovesse registrare un avanzo, lo stesso andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale (riportata al paragrafo b) sopraindicato.

Corresponsione delle quote

A seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale validata positivamente dal Nucleo di Valutazione così come previsto nella predetta deliberazione nr. 185/21 - la corresponsione del saldo della retribuzione di risultato (organizzativa + individuale) - comprensiva degli avanzi del Fondo della Retribuzione di Posizione - avverrà di norma entro il mese di luglio 2025.

- e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente.

- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Tenuto conto che con la retribuzione di risultato si remunera il raggiungimento degli obiettivi quali/quantitativi, definiti e concordati a livello aziendale in relazione all'apporto dei singoli Dirigenti, al fine di migliorare l'organizzazione aziendale e di potenziare/mantenere l'erogazione dei servizi, il presente accordo rappresenta uno strumento diretto a utilizzare i sistemi premianti per valorizzare il merito e l'operato dei Dirigenti in coerenza alle strategie ed alla programmazione regionale e aziendale.

- g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nulla da dichiarare.

Legnano, 23 GEN. 2025

Il Direttore  
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane  
Dott. Andrea Colombo