

2. Il differenziale di posizione economica è altresì riconosciuto nei casi di cui al comma 7 dell'art. 46 del predetto C.C.R.L. 2016/2018, nella misura ivi prevista.

Nota all'Articolo 4:

Al fine di poter accedere al beneficio si conviene che debba essere stata conseguita, con riferimento alla tabella contenuta nel vigente SMVP e riportata nel successivo art. 5, la soglia minima di valutazione "Sufficiente".

#### Art. 5

##### *Incarichi dirigenziali ad interim*

1. Gli incarichi dirigenziali ad interim di cui all'articolo 40, comma 2, del C.C.R.L. 2016/2018 determinano solamente l'incremento retributivo della retribuzione di risultato di cui al successivo comma 4 del medesimo articolo.

#### Art. 6

##### *Retribuzione di risultato*

1. L'ammontare delle risorse destinate a retribuzione di risultato viene incrementato delle economie che si determinano nell'attribuzione e/o nel pagamento delle retribuzioni di posizione al termine dell'anno di riferimento. Come previsto dalla normativa vigente in materia di premialità, l'erogazione della retribuzione di risultato è commisurata al periodo di effettiva durata dell'incarico e alla valutazione individuale conseguita.

2. Per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione la disciplina dettata dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione (assunta dal commissario ad acta) n. 6 dell'1/08/2019, fatti salvi gli eventuali aggiornamenti successivi.

3. La percentuale di risultato, da utilizzare quale base per l'erogazione dei premi, viene graduata in relazione al punteggio complessivo assegnato secondo la tabella di seguito riportata, che conferma quella contenuta nel vigente SMVP, con eccezione della percentuale prevista per la fascia ottimo che può essere incrementata in relazione alle economie di cui al comma 1, fermo restando i limiti imposti da altre norme regionali:

Punteggio complessivo assegnato	Fascia di assegnazione	Percentuale di retribuzione di risultato sulla base della retribuzione annua di posizione (art. 70 comma 1 CCRL 2016/2018)
Da 0 a 50	insufficiente	0%
Da 51 a 60	sufficiente	15%
Da 61 a 70	discreto	20%
Da 71 a 80	buono	25%
Da 81 a 100	ottimo	32%

4. Al fine di non arrecare pregiudizio al personale dirigente e garantire gli equilibri di bilancio, nel rispetto del vigente contratto collettivo di lavoro, fino alla stipulazione dei nuovi contratti le parti, in via transitoria, confermano i valori delle retribuzioni di risultato di cui all'art. 65 del CCRL 2002-2005 previsti nei contratti in essere.

Nota all'articolo 6:

L'art. 6 nulla innova rispetto alle previsioni di CCRL tranne che per la previsione di cui al comma 4 laddove viene indicata una percentuale di retribuzione di risultato sulla base della retribuzione annua di posizione, ai sensi dell'art.70, comma 1, del CCRL 2016/2018, del 32 % che si ritiene coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, cioè con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.