

## CRITERI DI RIPARTIZIONE FONDI DI RISULTATO AREE DIRIGENZIALI

### ART. 1 – FINALITA'

In coerenza ed applicazione dei contratti di lavoro in vigore e della normativa nazionale e regionale in materia, l'istituto della retribuzione di risultato è finalizzato a perseguire un miglioramento della qualità della prestazione nonché l'efficacia e l'efficienza dei servizi prodotti. Esso è strettamente legato alla valutazione dei risultati ed ai comportamenti messi in atto.

In sintesi le sue finalità sono:

1. migliorare le prestazioni individuali, utilizzando la valutazione come opportunità;
2. favorire la crescita professionale attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, autoformazione, addestramento ecc.);
3. disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane;
4. premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico.

Il presente regolamento definisce i criteri di correlazione tra performance conseguita, verificata da oggettivi indicatori di risultato, e la partecipazione alla distribuzione del Fondo di risultato.

### ART. 2 – CONSISTENZA DEL FONDO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

L'USC Politiche e gestione del personale definisce annualmente l'ammontare dei Fondi di risultato delle rispettive aree dirigenziali secondo le disposizioni normative e gli accordi contrattuali sottoscritti a livello nazionale e locale.

Dopo la chiusura dell'anno di competenza confluiscono nei fondi stessi le somme dei rispettivi Fondi di posizione non utilizzate nell'anno di interesse, nonché le quote di competenza derivanti da entrate proprie in base ai rispettivi regolamenti, norme di legge e/o di contratto, fatte salve diverse intese di volta in volta sottoscritte tra le delegazioni trattanti a livello aziendale.

### ART. 3 – TIPOLOGIE DI OBIETTIVI PREVISTI

Il fondo di competenza delle rispettive aree finanzia due tipologie di obiettivi:

- A. Obiettivi generali (Regionali, di struttura e individuali)
- B. Obiettivi strategici aziendali

Annualmente le delegazioni trattanti definiscono le quote/percentuali da riservare a ciascuna delle due tipologie di obiettivo.

Tali obiettivi ed i relativi indicatori sono definiti annualmente dalla Direzione Aziendale in coerenza con la programmazione effettuata in conformità alle indicazioni regionali.

*[Area con diverse firme manoscritte in inchiostro nero e blu, alcune con iniziali e nomi parzialmente leggibili.]*

A. OBIETTIVI GENERALI (REGIONALI, DI STRUTTURA E INDIVIDUALI)

Sono tutti gli obiettivi che le strutture devono conseguire in coerenza con la programmazione regionale e aziendale.

Al loro perseguimento partecipa e contribuisce tutto il personale dell'azienda in rapporto alla posizione rivestita. Per questa finalità è utilizzato l'intero fondo di risultato aziendale della rispettiva area al netto della quota riservata ai progetti strategici di cui al seguente punto B), e ad altre eventuali specifiche finalità definite dal CCIA.

Gli obiettivi individuali dovranno:

- essere coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili.

B. OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI

Gli obiettivi strategici sono aggiuntivi agli ordinari obiettivi di struttura e sono finalizzati al raggiungimento di particolari risultati di interesse aziendale. Ad essi viene riservata una quota iniziale massima del 5% del rispettivo fondo di risultato di area. Tale quota potrà essere modificata in occasione della contrattazione annuale sull'utilizzo dei nuovi fondi contrattuali dell'ASST alla luce delle quote incrementali dello stesso fondo che saranno assegnate dai futuri CC.CC.NN.LL. nonché da quelle trasferite dalle ex A.O. di Treviglio e ex ASL di Bergamo e delle valutazioni più generali sulla ripartizione delle risorse tra i diversi fondi contrattuali.

Trattandosi di obiettivi aggiuntivi a quelli generali, al personale dirigente non potrà essere assegnato, di norma, più di un obiettivo strategico/anno.

Le risorse riservate agli obiettivi strategici aziendali, che risulteranno a consuntivo non utilizzate, rientrano nel saldo della retribuzione di risultato per obiettivi generali delle rispettive aree dirigenziali.

**ART. 4 – PROCEDURA DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

L'assegnazione degli obiettivi di cui al precedente articolo 3, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i responsabili delle singole strutture organizzative e di dipartimento. In coerenza con tali obiettivi, sia strategici che generali di struttura, i competenti responsabili definiscono ed assegnano i sotto obiettivi individuali a tutto il personale afferito utilizzando le apposite schede previste, contenute nella procedura specifica di valutazione del sistema qualità aziendale.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono essere chiari, fattibili e raggiungibili nei tempi previsti ed oggettivamente misurabili. Gli stessi vengono illustrati e assegnati, di norma, entro 60 gg. dalla conclusione della contrattazione di budget con la specifica procedura di valutazione inserita nel sistema qualità aziendale.

La fase di assegnazione/consegna delle schede avviene attraverso colloquio tra il Direttore/Dirigente Responsabile della struttura (Valutatore) e il Dirigente Valutato.

#### ART. 5 – CORRELAZIONE CON IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Al fine della definizione dell'importo di retribuzione di risultato da erogare individualmente occorre tener conto dei risultati della valutazione annuale, alla cui disciplina, contenuta nella più volte citata procedura aziendale del sistema qualità, si rinvia.

Nello specifico, gli elementi di calcolo da utilizzare sono i seguenti:

##### A. Per gli obiettivi di struttura:

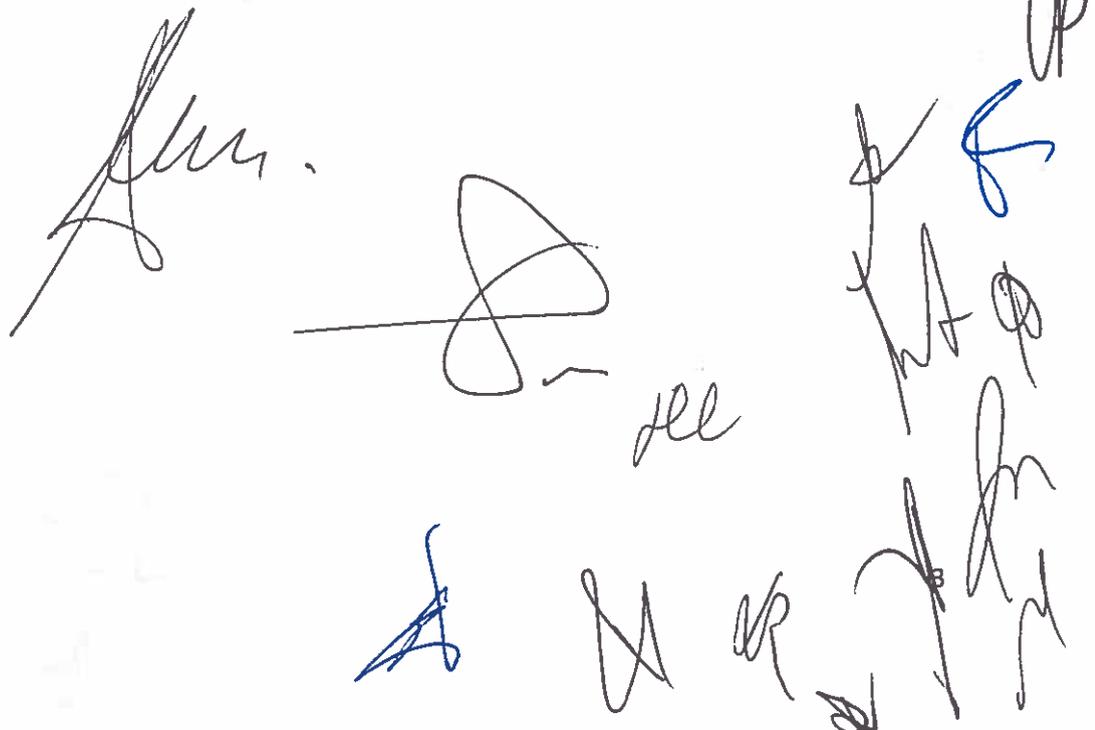
- Risultato della valutazione annuale;
- Mesi di servizio utili, che sono quelli computati per il calcolo della tredicesima mensilità;
- Peso previsto per l'incarico rivestito;

I parametri relativi al "risultato della valutazione annuale" e al "peso previsto per l'incarico rivestito" saranno successivamente definiti da parte delle delegazioni trattanti alla luce della graduazione degli incarichi previsti dal relativo regolamento allegato 2 al presente CCIA, in relazione ai fondi disponibili.

B. Per gli obiettivi strategici aziendali si farà riferimento ai rendiconti di attività prestata, sottoscritti dai competenti responsabili nei limiti previsti dal precedente art. 3 p. B).

#### ART. 6 – TEMPI DI PAGAMENTO

La liquidazione delle quote di produttività per entrambe le tipologie di obiettivi previsti avviene a consuntivo previa valutazione dei risultati conseguiti, verificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, fermo restando che il saldo va liquidato entro maggio dell'anno successivo.





Handwritten signature in blue ink, possibly reading "A.P." with a stylized flourish.

Handwritten initials or mark in blue ink, possibly "AP".

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "A.P. de la...".



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "A.P. de la...".