

ALLEGATO N. 5

**GESTIONE E MODALITA' DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO EX ART. 56
CCNL 3/11/2005**

L'erogazione integrale della quota del Fondo avviene, come previsto dal Contratto, solo al completo raggiungimento degli obiettivi.

Per garantire la continuità salariale viene erogata trimestralmente la quota predeterminata.

La restante parte del Fondo di Risultato verrà liquidata annualmente in proporzione al raggiungimento dei risultati, di norma entro il quadrimestre successivo.

Così come la definizione degli obiettivi di budget è conseguente alla contrattazione tra la Direzione ed i Dirigenti responsabili di C.d.R. (Centro di Responsabilità), la fase di controllo dei risultati ai fini dell'incentivazione è in capo al Nucleo di Valutazione.

In particolare, attraverso i dati forniti dal Controllo di Gestione, il Nucleo di Valutazione provvederà trimestralmente a monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, vincolo alla liquidazione della quota di risultato.

Questa logica fornisce la responsabilizzazione del Dirigente che viene sollecitato ad effettuare e favorire incontri periodici di monitoraggio della propria équipe, incontri che diventano indispensabili nel caso in cui le valutazioni trimestrali del Nucleo di Valutazione individuino eccessivi scostamenti.

Così come gli obiettivi sono unici per ogni C.d.R., indipendentemente dal Fondo di competenza, la valutazione avverrà in modo unitario per ogni singolo C.d.R.

La determinazione del salario di risultato per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria viene determinata applicando la seguente procedura:

Prima fase: individuazione degli obiettivi di budget soggetti alla valorizzazione.

Gli obiettivi assegnati ad ogni C.d.R. attraverso il processo di budget rappresentano l'oggetto cui collegare il salario di risultato.

Tra questi sono individuati le seguenti tipologie di obiettivi:

- Attività e suo orientamento
- Sistema qualità e miglioramento della pratica professionale.
- Razionalizzazione dell'uso delle risorse e della spesa.
- Miglioramento del Modello organizzativo.

Seconda fase: valutazione dei risultati

Al termine del periodo annuale di riferimento (di norma entro il quadrimestre successivo) vengono misurati dal Nucleo di Valutazione i risultati effettivamente raggiunti da ogni C.d.R. con la conseguente attribuzione della relativa quota di risultato.

La percentuale della quota finale spettante in relazione agli obiettivi di cui al punto precedente si ricava in base alla seguente tabella:

ASL DI VALLECAMONICA-SEBINO

<i>Grado di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Quota assegnata al C.d.R.</i>
Risultati raggiunti tra l'86 e il 100%	100% della quota capitaria
Risultati raggiunti da 71% al 85%	85% della quota capitaria
Risultati raggiunti da 51% al 70%	70% della quota capitaria
Risultati raggiunti in percentuale inferiore al 50%	Nessuna attribuzione di quote . Fatta salva la comprovata giustificazione del Responsabile di C.d.R. certificata dal N.d.V.

SUDDIVISIONE ALL'INTERNO DEL C.D.R.

La distribuzione delle quote di risultato avviene sulla base della valutazione effettuata dal Responsabile del C.d.R. circa il contributo apportato da ogni singolo Dirigente sottoordinato.

Il Responsabile del C.d.R. è tenuto al rispetto delle seguenti procedure:

- 1 Informazione con incontro collettivo e comunicazione collettiva sugli obiettivi di budget assegnategli dalla Direzione Stragica, e sulle modalità organizzative previste per il raggiungimento degli obiettivi stessi. L'informazione ricevuta dovrà essere attestata da ogni singolo Dirigente su apposito elenco relativo a tutti i dipendenti del C.d.R. e dovrà avvenire entro 30gg. dall'attribuzione del budget. L'elenco, con le firme di attestazione, dovrà pervenire entro i successivi 30 giorni al Controllo di Gestione.
- 2 Compilazione delle schede di “ Valutazione individuale “dei Dirigenti sottoordinati.

La liquidazione delle quote ai singoli Dirigenti terrà conto delle assenze dal servizio.

Le assenze verranno così considerate:

Assenze che non incidono sulla determinazione della retribuzione di risultato:

Corresponsione delle quote per intero per tutte le assenze dovute a ferie, riposi anche compensativi, permessi a qualsiasi titolo retribuiti, infortunio professionale e assenze per malattia fino a 30 giorni all'anno.

Gli eventuali residui interni al C.d.R. (ad esempio da valutazioni negative per taluni Dirigenti, ecc.) dovranno essere ripartiti all'interno del C.d.R. medesimo sulla base delle quote proporzionalmente spettanti ad ogni Dirigente presente, oppure per valorizzare il maggiore apporto riconosciuto nella scheda di valutazione.

Il possibile utilizzo dei residui relativi alla quota di finanziamento degli obiettivi:

- concorrono ad aumentare le quote dei componenti dei C.d.R. che hanno pienamente raggiunto i risultati, in proporzione alle quote definite ed alla valutazione finale operata dal Dirigente Responsabile;

ASL DI VALLECAMONICA-SEBINO

La gestione del processo di valutazione degli obiettivi aziendali nonché la verifica del loro raggiungimento è affidata al Nucleo di Valutazione sulla scorta della documentazione fornita dal Controllo di Gestione e delle schede individuali di valutazione compilate dai Dirigenti Responsabili (valutatori di prima istanza).

Norma di garanzia

- 1) Nella fase di informazione degli obiettivi devono partecipare ai fini del coinvolgimento tutti i Dirigenti;
- 2) Le attività esercitate per il conseguimento degli obiettivi di budget sono a ogni titolo normali attività dell'Azienda. Per la medesima ragione si potrà fare ricorso ad eventuale orario aggiuntivo con le procedure di cui all'art.14 del CCNL del 3.11.2005.