



Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione delle performances per l'assegnazione del trattamento accessorio

In attesa della sottoscrizione dei nuovi Contratti Collettivi Integrativi Aziendali (CCIA) per l'ATS, costituita per effetto della L.R. 23/2015, si mantengono le regole vigenti presso la ex ASL di Bergamo

Personale de Comparto

L'ammontare delle risorse destinate alla produttività, definito di anno in anno, viene corrisposto al personale del Comparto secondo criteri previsti dal CCIA 2009 e successivi accordi, in particolare circa il 50% del Fondo, attraverso la valutazione della performance dell'ufficio di afferenza con la misurazione di obiettivi assegnati al Dirigente e "a cascata" sul personale secondo la seguente graduazione di partecipazione ai Progetti/Obiettivi:

- 1) Responsabile - peso 2
- 2) Referente - peso 1,5
- 3) Partecipante - peso 1

Il rimanente 50% circa del Fondo di Produttività viene distribuito su uno specifico progetto aziendale, trasversale a tutti i dipendenti, in base alla categoria di appartenenza. Una quota, anch'essa definita annualmente, è a disposizione della Direzione generale per premiare il personale individuato su specifici obiettivi considerati strategici dalla Direzione.

Si precisa che il sistema garantisce una differenziazione delle quote attribuibili al personale e l'erogazione delle quote di premialità a saldo avviene previa validazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del N.V.P.

L'ipotesi del CCIA, nella parte in cui si disciplina la valutazione della performance, risulta coerente con il processo di Budget e il sistema introdotto e consolidato negli anni e permette sia un monitoraggio accurato degli obiettivi strategici assegnati all'Agenzia da parte di regione Lombardia per la verifica del grado di raggiungimento degli stessi sia, a consuntivo, nel momento delle erogazione, una differenziazione delle quote economiche attribuite al personale del comparto.

Personale della Dirigenza

L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione, definito di anno in anno, viene iscritto nel Bilancio e approvato dalla Regione Lombardia nei decreti di assegnazione, e viene corrisposto al personale delle Aree Dirigenziali secondo criteri previsti dai rispettivi accordi sottoscritti nel 2011 e successive integrazioni, in particolare:

- circa il 50% del Fondo di retribuzione del risultato, attraverso la valutazione di un obiettivo aziendale trasversale a tutti i dirigenti (obiettivo: mantenimento dell'equilibrio economico del bilancio d'esercizio) - previa verifica del grado di raggiungimento dello stesso da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni, con distribuzione degli importi a consuntivo ogni trimestre;
- il 30% circa del Fondo di Risultato viene distribuito sulla base di specifici obiettivi aziendali e regionali, assegnati ad ogni dirigente di Struttura o responsabile di Servizio in funzione del grado di raggiungimento dello stesso e previa verifica del NVP;
- il 15% circa del Fondo viene distribuito sulla base di una scheda di valutazione - per ogni incarico conferito - che prende in considerazione le capacità professionali del Dirigente;
- il rimanente 5% circa del residuo del Fondo di risultato è remunerato dal Direttore Generale che può incentivare i singoli Dirigenti delle rispettive aree contrattuali in funzione di particolari risultati ottenuti nell'ambito dell'attività istituzionale o premiare compiti e funzioni svolte dai dirigenti in situazioni di particolare disagio organizzativo con dei criteri prestabiliti in sede di negoziazione con le OO.SS. (es. incarichi di responsabilità aggiuntiva, complessità organizzativa della struttura diretta dal dirigente ecc.)

Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo

Il residuo del fondo di posizione (che confluisce sul fondo di risultato) viene distribuito in base al peso attribuito a ciascun incarico secondo gli accordi sottoscritti (peso 2 strutture complesse - peso 1.8 strutture semplici - peso 1.5 per incarichi professionali - peso 1 per dirigenti con meno di 5 anni di anzianità).

Il Dirigente Responsabile dell'UOC Area Risorse Umane