



**Accordo**  
**Verifica del raggiungimento dei risultati finalizzata alla**  
**distribuzione al Personale del Comparto del Fondo Incentivazioni,**  
**di cui all'art. 38 del CCNL Comparto Sanità**  
**per l'anno 2013 e successivi**

**Premesso che:**

- il sistema qui descritto si propone di attuare un percorso di verifica del raggiungimento dei risultati del Personale del Comparto della Fondazione basato su criteri semplici, chiari ed uniformi, nell'ambito di una valutazione d'équipe che preveda la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi della struttura cui sono assegnati i singoli dipendenti, oltre che specifici obiettivi propri dell'area del Comparto;
- la tipologia di valutazione di gruppo qui adottata prende in esame l'attività svolta da una pluralità di persone, conseguente al carattere omogeneo delle operazioni e dei processi necessari al raggiungimento degli obiettivi;
- ferme restando le competenze dirigenziali in materia, nell'ambito di tale sistema deve essere valorizzata la partecipazione del personale del Comparto, in specie attraverso il ruolo della conferenza di struttura quale strumento di garanzia della partecipazione stessa, al fine di consentire ai dipendenti di conoscere anticipatamente gli obiettivi e le attività ad essi correlate, nonché l'andamento in corso d'anno dei relativi processi;
- nella fase di condivisione degli obiettivi viene valorizzato altresì il coinvolgimento delle figure di coordinamento e delle posizioni organizzative, in un'ottica di propositiva collaborazione con il livello dirigenziale;
- nella fase di monitoraggio ed in generale in corso d'anno si prevede l'attivazione di specifici momenti di confronto relativi al raggiungimento dei risultati attesi, in particolare quando l'andamento dei processi presenti aspetti critici che potrebbero comportare una valutazione negativa o non pienamente positiva;
- viene garantita l'indipendenza da cause esterne nel mancato raggiungimento di uno o più obiettivi;
- ai fini della determinazione della quota di incentivo da attribuire viene considerata anche la presenza in servizio, secondo le regole in uso;
- la verifica del raggiungimento degli obiettivi del Personale del Comparto è riferita alla totalità degli stessi - e correlati punteggi - contenuti nella scheda della struttura presso cui i dipendenti sono assegnati;

**visto** il CCNL Comparto Sanità e la normativa vigente in materia di incentivazione, nonché le Regole regionali 2013 di cui alla DGR IX/4334 del 26 ottobre 2012;

**dato atto** che la definizione degli obiettivi del personale del Comparto per l'anno 2013 avviene sulla base di criteri concordati d'intesa tra le parti, ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto I del CCNL 1998/2001 Comparto Sanità;

in ordine all'oggetto, facendo seguito agli esiti dei recenti tavoli di trattativa, ed in particolare alle sedute di mercoledì 19 dicembre 2012, di venerdì 18 gennaio 2013 e di giovedì 07 febbraio 2013 e vista la Preintesa sottoscritta in merito il 7 febbraio 2013, RSU, OO.SS. del Comparto e Delegazione Trattante di Parte Pubblica, il giorno 18 marzo 2013, alle ore 12.10, presso Direzione Scientifica (Biblioteca),

**concordano quanto segue:**

- gli obiettivi del Personale del Comparto della Fondazione sono formulati in base ai seguenti criteri:

*Luigi Bedini* *Luca Brunoro* *[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

*Chiara Barbato*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*





- 1) coerenza dell'obiettivo con il profilo professionale di riferimento;
  - 2) misurabilità e raggiungibilità degli obiettivi;
  - 3) differenziazione delle responsabilità nel processo produttivo tra Personale del Comparto e della Dirigenza, con conseguente diversa pesatura, laddove necessario, del punteggio correlato all'obiettivo;
  - 4) copertura di tutte le figure professionali del Comparto;
  - 5) trasversalità intra ed inter – dipartimentale e aggregazione di obiettivi per progetto; le parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine di ogni anno per un momento di confronto in merito ai suddetti criteri finalizzato a confermarne o integrarne i contenuti;
- la distribuzione delle quote in oggetto spettanti al personale del Comparto avviene con cadenza mensile, a seguito di valutazione positiva rispetto al raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione, riferita al trimestre precedente. Tale modalità di distribuzione prende avvio con il mese di aprile 2013;
  - le quote mensili sono definite in apposito documento da validarsi d'intesa tra le parti;
  - a tale scopo si applicano i seguenti range di oscillazione:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	Quota assegnata alla struttura
> = 70%	100% della sommatoria delle quote capitarie
> = 60%, <70%	80% della sommatoria delle quote capitarie
> = 40%, <60%	60% della sommatoria delle quote capitarie
<40%	nessuna attribuzione delle quote capitarie

- prima della trasmissione della documentazione trimestrale al NdV, qualora si rilevino scostamenti rispetto al risultato atteso, che possano pregiudicare in tutto o in parte la corresponsione della quota di incentivo, l'Amministrazione ne informa RSU ed OO.SS. del Comparto e, nei casi di responsabilità aziendale, adotta le misure necessarie;
- l'Amministrazione tiene conto del fatto che taluni obiettivi possano non essere raggiunti in tutto o in parte per cause non dipendenti dalla volontà del Personale del Comparto, e dispone per un eventuale pagamento qualora dette esimenti siano recepite e certificate dal NdV;
- l'Amministrazione garantisce l'erogazione della quota mensile di incentivi nel caso in cui il NdV non si riunisca nei tempi previsti.

Letto, confermato e sottoscritto  
Milano, 18 marzo 2013

La RSU e le OO.SS. del Comparto

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

FP-CGIL *Pollara*

*Papa Beauro*  
*Uil FPL*  
*Abullo Barbara*  
*NORDING UP*  
*CISC FP*  
*FACIL*  
*Line Bedo*  
*Veri*

*Alvaro Meda*  
*Luigi*  
*Gianni Vanni (N.S.B.)*  
*Marcello*  
*Antonio Costelli (NONSUS)*