



## CRITERI DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE DIRIGENTE

L'erogazione della retribuzione di risultato al personale dirigente avviene sulla base di un sistema premiante che si collega sia ad obiettivi annuali di budget, sia alla valutazione individuale e che evita, pertanto, una distribuzione generalizzata di risorse economiche.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Vengono definiti, ad inizio, tra la Direzione aziendale ed i Dirigenti Responsabili di Dipartimento/Unità Operativa nell'ambito di incontri denominati "contrattazione di budget". I Dirigenti Responsabili di Dipartimento e/o di Unità Operativa assegnano gli obiettivi annuali ai Dirigenti che afferiscono alle singole strutture aziendali. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di budget è certificato al termine di ogni anno dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni.

### VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Viene compiuta con cadenza annuale mediante utilizzo di "schede di valutazione", concordate con le Rappresentanze sindacali, atte a valutare i comportamenti di ogni singolo dipendente nell'anno di riferimento, tenendo in conto l'apporto fornito da ogni singolo lavoratore all'attuazione degli obiettivi della struttura di appartenenza.

### MODI E TEMPI DI EROGAZIONE

La retribuzione di risultato viene corrisposta con cadenza annuale previa certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget dell'anno considerato e previa conclusione del processo di valutazione individuale. Le quote di retribuzione individuale sono corrisposte ai Dirigenti nel rispetto di coefficienti concertati con le Rappresentanze sindacali. I coefficienti sono distinti in ragione dell'incarico affidato ad ogni singolo Dirigente.