



PERSONALE DIRIGENTE:

Stabilito l'ammontare delle risorse per le performance individuali pari al 51%, del valore complessivo del fondo per la retribuzione di risultato, le stesse sono distribuite ai dirigenti sulla base della valutazione individuale conseguita nell'anno di riferimento, in presenza di valutazione positiva, come previsto dal regolamento per la valutazione vigente nel tempo.

Gli obiettivi aziendali annuali sono divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, e sono pubblicati nel sito intranet aziendale secondo quanto disciplinato dall'art. 11 del D.lgs. n. 150/2009, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.

Detto 49% delle risorse del fondo della retribuzione di risultato (performance organizzativa) è quindi riconosciuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse aziendale definiti per ogni anno solare, ai dipendenti assegnati ad ogni singola struttura e/o servizio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance - o da altro organismo sovrapponibile, secondo le disposizioni vigenti-, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009.

I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consente il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
Da 0 fino al 49%	0
Dal 50 al 70%	60%
Dal 71 al 80%	70%
Oltre il 81%	Percentualizzato fino al 100%

Le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al "peso" degli incarichi assegnati, con il seguente rapporto:

Responsabili di struttura complessa: peso 2,5

Responsabili di struttura semplice: peso 2,0

Incarichi professionali: peso 1,5

Dirigenti con anzianità < di 5 anni : peso 1,0



Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per le fattispecie sopra indicate, sono comunque riconosciute in rapporto ai giorni utili di effettiva presenza in servizio.

Dall'1 gennaio 2017 (alcuni servizi dall'1 aprile 2017), inoltre, nell'ambito della riforma sanitaria regionale (L.R. n. 23/2015), sono afferiti all'ASST Nord Milano i dirigenti provenienti dall'ATS Milano dei Distretti 6 e 7 (Sesto San Giovanni e Cinisello Balsamo) ai quali viene applicato il sistema di retribuzione già in uso presso l'ASST Nord Milano.