



PERSONALE NON DIRIGENTE:

Stabilito l'ammontare delle risorse per le performance individuali pari al 50,5%, del valore complessivo del fondo per la produttività, le stesse sono distribuite al personale 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.

Il tetto massimo retribuibile, per ciascun dipendente, nell'ambito dell'erogazione del premio della performance individuale è correlato al risultato della performance organizzativa, come da tabella riportata.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa) 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%
Dall' 81%	Percentualizzato fino al 100%

Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per la produttività (organizzativa e individuale) sono comunque ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza già vigenti, con il seguente peso :

- categoria A-B peso 1,0
- categoria BS peso 1,2
- categoria C peso 1,5
- categoria D-DS peso 1,8

Dall'1 gennaio 2017 (alcuni servizi dall'1 aprile 2017 e i servizi centralizzati dall'1 ottobre 2017), inoltre, nell'ambito della riforma sanitaria regionale (L.R. n. 23/2015), sono afferiti all'ASST Nord Milano i lavoratori provenienti dall'ATS Milano dei Distretti 6 e 7 (Sesto San Giovanni e Cinisello Balsamo) che, nell'Azienda di provenienza godevano di diverso modello di riconoscimento del sistema premiante. Per detto personale si è stabilito di procedere:



Prima fase - anno 2017: erogazione saldo di produttività collettiva, quota organizzativa, pari al 49,5% del relativo fondo, con cadenza mensile (da maggio '17 ad aprile '18), sulla base della valutazione organizzativa del sistema di valutazione ^{previgente} in Azienda e a seguito di valutazione del Controllo di Gestione e della relativa validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP). Resta inteso che tale erogazione e l'erogazione degli eventuali residui degli altri fondi contrattuali dell'anno 2017 (fondo disagio/straordinario – fondo fasce), non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, saranno utilizzati quale ulteriore saldo della produttività collettiva, secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 5 del CCNL 19 aprile 2004. Qualora, a seguito della valutazione finale risulti erogato un importo percentualmente non in linea con detta valutazione, gli importi, a seconda del caso, verranno conguagliati o ripetuti. Per quanto attiene la quota individuale, pari al 50,5% del relativo fondo, la stessa sarà corrisposta nell'anno 2018 a seguito del processo di valutazione individuale che viene effettuato con cadenza annuale;

Seconda fase - anno 2018: a decorrere dall'1 gennaio 2018, verrà messo a regime il sistema unico di riconoscimento della produttività collettiva.