

Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale DIRIGENTE

1. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, viene assegnata ai dipendenti in relazione al raggiungimento di obiettivi fissati dalla Direzione Generale.

2. Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi aziendali e degli obiettivi regionali, affidati dalla Regione al Direttore Generale con la DGR delle Regole per l'anno in corso, approvati con appositi Decreti. Tutti gli obiettivi saranno collegati ad indicatori misurabili e costituiranno oggetto di monitoraggio periodico. Al riguardo, l'Amministrazione si impegna ad informare le Organizzazioni Sindacali inviando copia dei Decreti di definizione degli obiettivi. Entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente.

Ai Direttori di Dipartimento dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte. I Direttori di Dipartimento, a loro volta, assegneranno gli obiettivi, a cascata, alle UOC.

3. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono così definiti:

- **3.1** La quota pari al 75% del fondo della retribuzione di risultato viene erogato per tutti i dirigenti in base alle quote individuali calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nelle tabelle che seguono:

PTA-MEDICI

Categoria	Valore quota individuale
Direttore Dipartimento	4
Direttore Struttura Complessa Staff	3,7
Direttore Struttura Complessa	3,5
Art.18 su Struttura Complessa	3,2
Direttore Struttura Semplice	3
Equiparati	2
Dirigente Professional neoassunto	1,5

SANITARI

Categoria	Valore quota individuale
Direttore Dipartimento	4
Direttore Struttura Complessa Staff	3,8
Direttore Struttura Complessa	3,7
Art.18 su Struttura Complessa	3,5
Direttore Struttura Semplice	3,3
Equiparati	2
Dirigente Professional neoassunto	1,5

VETERINARI

Categoria	Valore quota individuale
Direttore Dipartimento	1
Direttore Struttura Complessa Staff	1
Direttore Struttura Complessa	1
Art.18 su Struttura Complessa	1
Direttore Struttura Semplice	1
Equiparati	1
Dirigente Professional neoassunto	1

- **3.2** Il 20% del fondo di retribuzione di risultato verrà assegnato alle U.O. Complesse Dipartimenti/Direzioni sulla base del numero dei dipendenti e del loro inquadramento (come da tabelle sopra riportate). Gli importi saranno poi distribuiti ai dipendenti a consuntivo a seguito del giudizio sulla Performance Individuale (riportata nella Scheda Individuale) secondo la seguente tabella, che prevede l'erogazione della quota proporzionalmente al giudizio ottenuto:

Giudizio	Parametro	Punteggio	
		DA	A
A	0	0	59
B	Proporzionale al punteggio	60	74
C	Proporzionale al punteggio	75	84
D	Proporzionale al punteggio	85	94
E	Proporzionale al punteggio	95	100

I Responsabili devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi e gli importi, sui quali poi, a loro volta, verranno valutati.

- **3.3** A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri indicati nel precedente punto 3.2, le percentuali di cui al punto 3.1 verranno erogate sulla base dei punteggi ottenuti, secondo il seguente prospetto:

Punteggio Performance Individuale	Quota assegnata tabellare
< 60	Assegnata 35% anziché 75%
DA 60 A 74	Assegnata 65% anziché 75%
DA 75 A 100	Assegnata 75%

- **3.4** La restante quota del 5% del fondo di retribuzione di risultato verrà gestita dal Direttore Generale (per progetti di interesse strategico e/o per perequare specifiche situazioni anche in relazione alle responsabilità manageriali) da esplicitare alle OO.SS. per l'assegnazione del bonus delle eccellenze (art. 21 D.lgs 150/2009), L'attribuzione delle quote avverrà a consuntivo, con adeguata motivazione.
- **3.5.** Per i Direttori di Dipartimento, il 30% della quota, così come risultante dall'applicazione dei criteri sopra riportati, verrà erogata proporzionalmente alla valutazione che Regione Lombardia effettuerà nei confronti degli obiettivi assegnati al Direttore Generale. Tale quota verrà erogata successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.
- **3.6** Le quote così determinate verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di UOC/Dipartimento/Direzione di appartenenza come segue:

Percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa	Importo spettante
< 60%	0
≥60% e <95%	In proporzione
≥95%	100%

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

- **4.** Eventuali importi non attribuiti verranno ridistribuiti all'interno della struttura, solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia C, D e E, proporzionalmente alle quote percepite da ciascun partecipante agli obiettivi.
- **5.** Le presenti modalità sono da considerarsi sperimentali per l'annualità 2019. Al termine del primo ciclo di valutazione, anche in considerazione delle imminenti firme dei CCNL della dirigenza sanitaria, la Direzione si impegna ad una verifica degli esiti e ad una revisione del sistema stesso, aprendo il confronto con le OO.SS, nel mese di marzo 2020.