ASST GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO NIGUARDA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DISTRIBUZIONE DEI PREMI 2025

La valutazione del personale costituisce un elemento strategico per l'Azienda nelle politiche di miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

Il sistema di valutazione individuale si propone, in particolare, di:

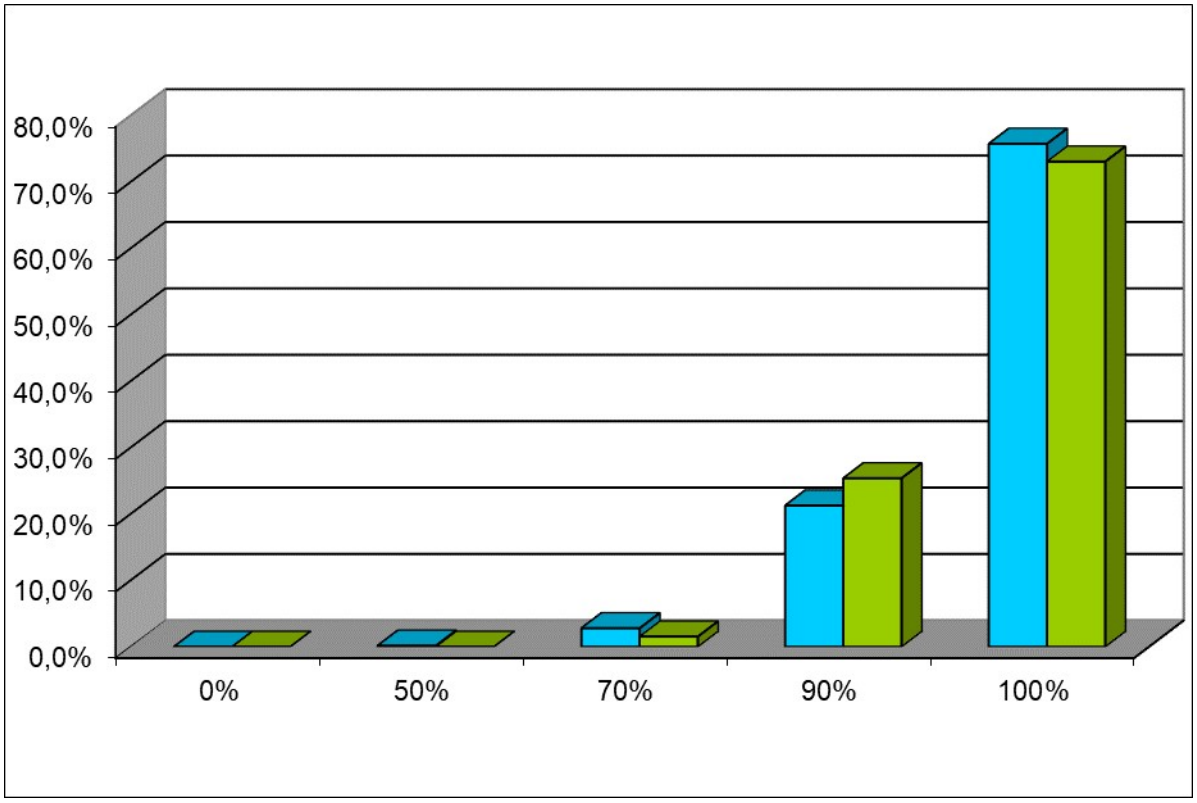
- favorire lo sviluppo professionale;
- assicurare la partecipazione del valutato al processo valutativo;
- costituire la base per assegnare le componenti retributive correlate.

La **valutazione individuale** porta ad un **giudizio complessivo finale, sulla base del quale vengono assegnati gli incentivi**:

SOGLIA DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PERCENTUALE DELL'INCENTIVO CORRISPONDENTE
poco/per nulla	fascia bassa = 0%
abbastanza	fascia medio-bassa = 50%
significativo	fascia media = 70%
molto	fascia medio-alta = 90% dirigenza e 85% per il comparto
eccellente	fascia alta = 100%

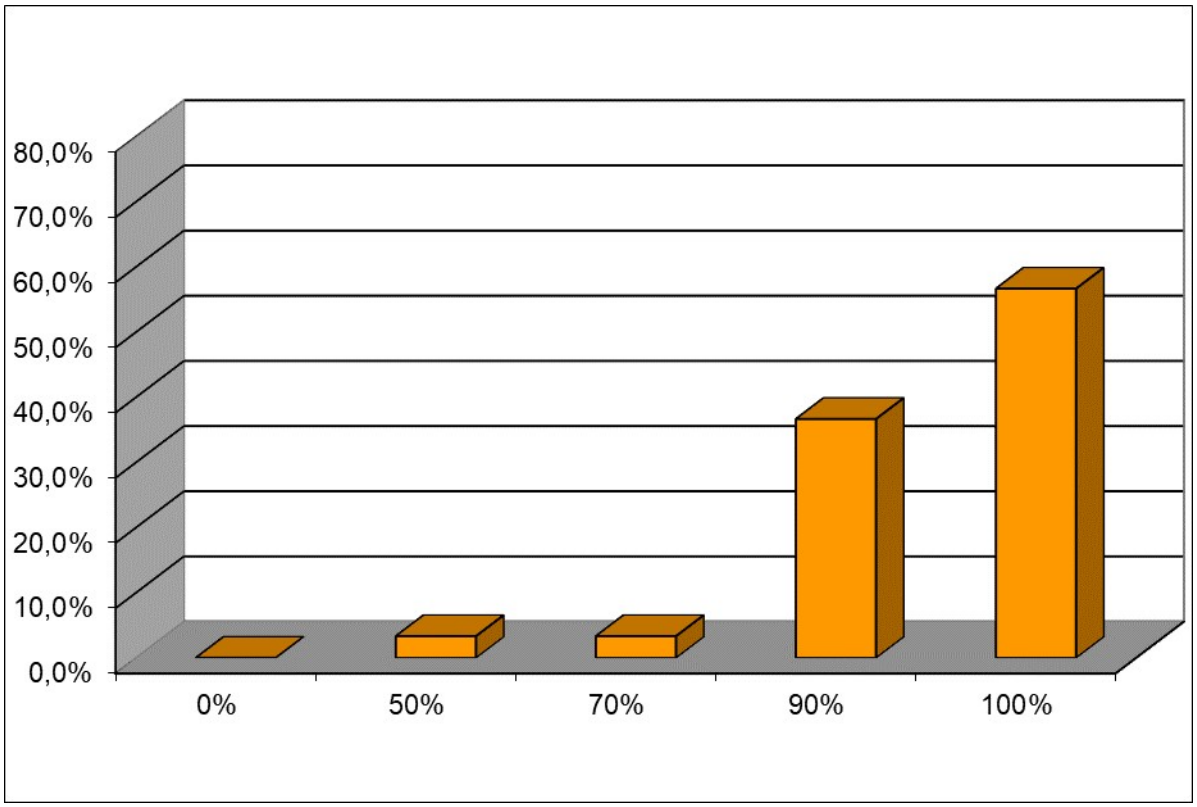
Di seguito la distribuzione dei risultati ottenuti nel 2025 dalla dirigenza medico-sanitaria e ATP (amministrativo, tecnico, professionale) e dal comparto sanitario e ATP.

DISTRIBUZIONE PREMIALITA'
DIRIGENZA MEDICA - SANITARIA
ANNO 2025



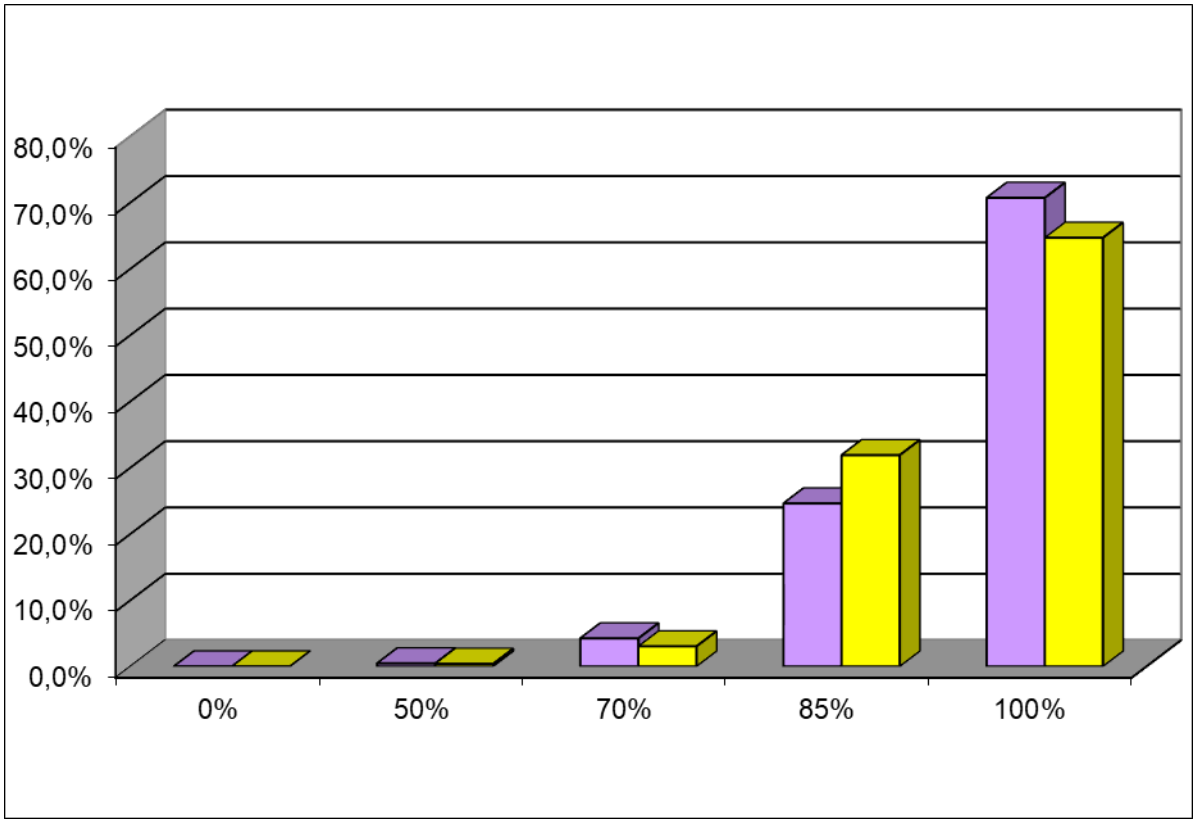
	0%	50%	70%	90%	100%
Dirigenza MEDICA	0,0%	0,2%	2,8%	21,3%	75,8%
Dirigenza SANITARIA	0,0%	0,0%	1,5%	25,4%	73,1%

DISTRIBUZIONE PREMIALITA'
DIRIGENZA ATP
(amministrativo, tecnico, professionale)
ANNO 2025



	0%	50%	70%	90%	100%
Dirigenza ATP	0,0%	3,3%	3,3%	36,7%	56,7%

DISTRIBUZIONE PREMIALITA'
COMPARTO SANITARIO, SOCIOSANITARIO E ATP
(amministrativo, tecnico, professionale)
ANNO 2025



	0%	50%	70%	85%	100%
Comparto SANITARIO e SOCIOSANITARIO	0,0%	0,5%	4,2%	24,6%	70,7%
Comparto ATP	0,0%	0,4%	3,0%	31,9%	64,7%