

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2025 AREA COMPARTO SANITÀ

In data 22 dicembre 2025 presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico “Carlo Besta” di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione del “Contratto Integrativo Aziendale anno 2025 – Area Comparto Sanità”, secondo le indicazioni del CCNL Comparto Sanità (triennio 2022-2024) del 27/10/2025 nonché del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 per le parti non disapplicate, acquisito in data 19 dicembre 2025 il relativo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001.

DELEGAZIONE DI PARTE AZIENDALE

Angela Pezzolla	Direttore Amministrativo	firmato
Davide Archi	Direttore Sanitario	firmato
Rossella Messe	Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	firmato
Marisa Catotti	Delegata dal Direttore SC DAPS	firmato

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI RAPPRESENTATIVE FIRMATARIE DEL CCNL COMPARTO SANITÀ DEL 27/10/2025 – TRIENNIO 2022 - 2024

Sigla	Rappresentata da	
CISL FP	Angela Grasso	Firmato Sottoscritto con mail del 23/12/2025
FIALS	Mauro Nobile	Firmato Sottoscritto con mail del 22/12/2025
NURSIND	Francesco Rose	Firmato Sottoscritto con mail del 22/12/2025
NURSING UP	Mauro D’Ambrosio	Firmato Sottoscritto con mail del 22/12/2025

RSU AZIENDALE	NOMINATIVO	FIRMA
Coordinatore RSU	Danilo La Fauci	Firmato Sottoscritto con mail del 22/12/2025
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

PREMESSO CHE

- In conformità a quanto previsto nel relativo Decreto del Bilancio di Previsione Anno 2025 n. 20032 del 18 dicembre 2024, Regione Lombardia ha riconosciuto a questa Fondazione l'assegnazione economica del personale. Successivamente in sede di Bilancio di Assestamento 2025, Regione Lombardia ha rimodulato l'assegnazione economica del personale con Decreto n. 14529 del 17 ottobre 2025.
- Il CCNL triennio 2022 – 2024 sottoscritto il 27/10/2025, per quanto riguarda i fondi per il trattamento accessorio, stabilisce all'art. 63 "Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali" che sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo di cui all'art. 102 del CCNL 02.11.2022 ed all'art. 64 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" che sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo di cui all'art. 103 del CCNL 02.11.2022.
- Il CCNL del 27/10/2025 ha normato, agli artt. 9 e 10, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- in relazione a tutto quanto sopra evidenziato, le parti ritengono opportuno sottoscrivere un Contratto Integrativo Aziendale volto a disciplinare gli istituti di carattere economico che assumono un ruolo fondamentale nella gestione delle voci del trattamento accessorio oggetto di contrattazione integrativa;

tutto ciò premesso

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE ACCORDO INTEGRATIVO

Articolo I

RICOGNIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

1. Le parti danno atto che, con deliberazione n. 410/2025, è stato definito l'ammontare provvisorio dei fondi contrattuali al 01.01.2025, rappresentato, negli importi, così come certificati dal Collegio Sindacale nella seduta del 28.05.2025 (verbale n. 75), nella tabella di seguito riportata:

ART. 102 CCNL 02.11.2022 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI	€ 1.675.227
ART. 103 CCNL 02.11.2022 – FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO	€ 978.043
TOTALE FONDI CONTRATTUALI	€ 2. 653.270

2. Si dà atto che, successivamente, in data 15/12/2025, le parti hanno sottoscritto definitivamente un accordo per il trasferimento, ai sensi del comma 12 dell'art. 103 del CCNL 02/11/2022, dell'11% delle risorse destinate annualmente alla premialità (fondo ex art. 103), pari ad € 42.041 al fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (ex art. 102), modificando così la consistenza dei fondi contrattuali provvisori:

FONDI	QUOTA STORICIZZATA	SPOSTAMENTO 11% DALL'ART. 103 ALL'ART. 102 CCNL 02/11/2022	TOTALE
ART. 102 CCNL 02.11.2022 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI	€ 1.675.227	€ 42.041	€ 1.717.268
ART. 103 CCNL 02.11.2022 – FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO	€ 978.043	-€42.041	€ 936.002
TOTALE FONDI CONTRATTUALI	€ 2. 653.270	€ 0	€ 2.653.270

3. Sono fatte salve le eventuali modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie a seguito di ulteriori indicazioni regionali in materia.

Articolo 2
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE

Richiamati:

- L'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/2009 ove si prevede che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- L'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. ove si prevede che le progressioni avvengono secondo principi di selettività in ossequio ai contenuti della L. 190/2012;
- L'art. 19 del CCNL 02/11/2022 non disapplicato dal CCNL 27/10/2025;
- il parere ARAN CFL 224 che specifica: *“ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso”*;
- L'accordo sottoscritto definitivamente dalle parti in data 15/12/2025, che destina, in applicazione del comma 12 ex art. 103 del CCNL 02/11/2022, il trasferimento delle risorse pari all'11%, dal Fondo ex art. 103 al Fondo ex art. 102 per finanziare ulteriormente le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 19 del CCNL 02/11/2022), nel rispetto delle disposizioni vigenti e nei limiti previsti, per l'anno 2025. Pertanto le risorse destinate alle progressioni economiche di cui al citato art. 19 CCNL 02/11/2022 si consolidano in un ammontare pari ad € 1.013.330 (composto da € 933.718 (risorse storiche) + € 37.571 (aumento CCNL 02/11/2022) + € 42.041 (spostamento da Fondo ex art. 103).

DESTINATARI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

1. I DEP vengono riconosciuti a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno entro i limiti delle risorse economiche a un numero limitato di dipendenti (ovvero non superiore al 50% dei potenziali beneficiari) per un importo complessivo di **€ 98.300**, per l'attribuzione selettiva di nuove progressioni economiche orizzontali come esplicitato nelle tabelle che seguono.
2. Il personale interessato dalle progressioni economiche orizzontali è così riassumibile:

INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
Totale personale in servizio a tempo indeterminato all' 01/01/2025	396
Totale personale con meno di 3 anni di servizio nella Pubblica Amministrazione	-77
Personale che ha beneficiato di progressioni orizzontali negli anni 2023 e 2024	-138
PERSONALE AVENTE DIRITTO	181

Personale avente diritto per area di appartenenza e con assegnazione di risorse non superiore al 50%:

PERSONALE AVENTE DIRITTO			
AREA DI APPARTENENZA	n. aventi diritto non superiore al 50%	Costo differenziale	Costo 50%
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	63	€ 1.200	75.600,00
Area degli assistenti	9	€ 1.000	9.000,00
Area degli operatori	11	€ 800	8.800,00
Area del personale di supporto	7	€ 700	4.900,00
PERSONALE AVENTE DIRITTO	90		98.300,00

3. Tenuto conto di quanto sopra, per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione dei DEP, il personale avente diritto dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, all'01/01/2025 avendo maturato nel medesimo profilo un'anzianità lavorativa di almeno 3 anni al 31/12/2024;
- non aver beneficiato di progressioni economiche orizzontali negli ultimi tre anni (sono inclusi i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01/01/2022);
- non aver avuto un procedimento disciplinare superiore alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (per i procedimenti disciplinari in corso si fa integrale riferimento a quanto previsto dal CCNL art. 19 comma 4 lettera a) ultimo periodo).

4. I DEP sono attribuiti sino a concorrenza del numero corrispondente all'importo assegnato secondo l'ordine della graduatoria.

L'attribuzione dei DEP avviene mediante procedura di selezione che consiste nella verifica da parte degli uffici preposti del possesso dei requisiti dei dipendenti potenzialmente destinatari dei DEP e della formulazione di una graduatoria stilata tenuto conto dell'assegnazione di complessivi 100 punti sulla base dei seguenti criteri:

VALUTAZIONE DI PERFORMANCE (fino ad un massimo di 60 punti):

Media dei punteggi conseguiti con le ultime tre valutazioni annuali della performance individuale anno 2022-2023-2024 o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più annualità. Il punteggio assegnato in base alla media delle tre valutazioni viene ricondotta come di seguito sintetizzato:

- $\geq 50/100 < 69/100 = 20$ punti
- $\geq 70/100 < 79/100 = 40$ punti
- $\geq 80/100 < 89/100 = 50$ punti
- $\geq 90/100 \leq 100/100 = 60$ punti

ESPERIENZA PROFESSIONALE (fino ad un massimo di 40 punti) così suddivisi:

(max 10 punti) Vengono attribuiti **0,25 punti per ogni anno** di esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri comparti nel medesimo o corrispondente profilo con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato ed a tempo parziale fino ad un massimo di 40 anni. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono valutate **0,25 punti**, per quelle inferiori viene attribuito punteggio **0,02 per ogni mese**.

(max 30 punti) vengono attribuiti punti aggiuntivi per ogni anno di permanenza dall'ultima progressione economica e sino al 31 dicembre 2024 o per coloro che non hanno mai beneficiato di una progressione economica e con anzianità - nel medesimo profilo - di almeno tre anni.

Il punteggio verrà attribuito come di seguito indicato:

- ≥ 3 anni fino a 4 anni = 5 punti
- > 4 anni fino a 5 anni = 10 punti
- > 5 anni fino a 7 anni = 15 punti
- > 7 anni fino a 9 anni = 20 punti
- > 9 anni fino a 10 anni = 25 punti
- > 10 anni = 30 punti

Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono ricondotte a un anno. L'anzianità nel SSN, o altri, o altri comparti, viene calcolata in base ai giorni di effettivo servizio.

I periodi prestati a part time vengono conteggiati al pari di quelli prestati a tempo pieno.

Verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio ed i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi dell'art. 42 commi 5 e seguenti del D.Lgs. n. 151/2001 (Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 15/01/2013).

GRADUATORIA

La Fondazione provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie. Nell'ambito delle risorse disponibili, i DEP vengono riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle 4 aree e dei 5 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alle percentuali di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data dell'01/01/2025.

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche
- Personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità
- maggiore anzianità di servizio (gg/mm/aa) nella Fondazione
- maggiore età anagrafica.

Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, viene fatto salvo quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lettera b) ed e) (riserva di una quota delle risorse non superiore al 10% dei differenziali economici di professionalità).

L'esito delle procedure selettive ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica ed in nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.

DECORRENZA

La progressione economica orizzontale, conformemente a quanto previsto dal CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dall'01 gennaio 2025. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.

Articolo 3

ELEVAZIONE INDENNITÀ PER IL TURNO NOTTURNO

Richiamati preliminarmente:

- L'art. 67 comma 3 del CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025 il quale prevede che *“Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, pari a **4,00 euro**, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa”*.
- L'art. 9 comma 5 lett. k) del CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025 ove si dispone l'eventuale elevazione dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
- L'Accordo Integrativo Aziendale – Area Comparto anno 2023 – sottoscritto in data 22 dicembre 2023, in cui, tra l'altro, le parti hanno concordato, a decorrere dall'01/01/2023, l'incremento dell'indennità per il turno notturno – rispetto al valore previsto dal Contratto Collettivo vigente – nella misura pari a **euro 0,50**, portando il valore orario ad **€ 4,50**.

Con il presente Contratto, le parti concordano, a decorrere dall'01/01/2025, l'ulteriore incremento di **€ 0,50** dell'indennità di turno notturno, il cui valore orario si consolida nell'importo di **€ 5,00**.

Le parti danno atto, altresì, che il maggior costo derivante dall'incremento della indennità in argomento trova copertura mediante le risorse di cui al Fondo art. 64 *“Fondo premialità e condizioni di lavoro”* anno 2025 e successivi.

Articolo 4

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

4.1 Principi generali

1. In considerazione di quanto previsto dal CCNL 27/10/2025 secondo il quale sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo dei fondi contrattuali per il trattamento accessorio (ex artt. 102 e 103 CCNL 02/11/2022), la quota di fondo art. 64 *“Fondo premialità e condizioni di lavoro”* utilizzata anche per remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata in **€ 340.147** comprensiva della quota da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art. 82 del CCNL 21/05/2018.
2. Gli incentivi di premialità sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale per tutto il personale della Fondazione IRCCS C. Besta e sono valutati, quanto al grado di raggiungimento, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della Fondazione.
3. Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva; saranno pertanto oggetto di monitoraggio periodico.
4. I criteri di attribuzione degli incentivi di produttività sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dipendente.
5. Per l'anno 2025, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione - P.I.A.O 2025 – 2027 adottato con deliberazione del

Consiglio di Amministrazione VI/7/2025 del 30 gennaio 2025 pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente, nonché dalle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati con l'annuale deliberazione di budget (Deliberazione n. 478 del 18 giugno 2025).

6. Le macroaree di attività valutate dalla Fondazione come prioritarie e che coinvolgono, a diversi livelli in relazione alle rispettive competenze e responsabilità, l'intera organizzazione ed il relativo personale fanno riferimento:
 - agli indirizzi della pianificazione regionale: (DGR XII/3720 del 30/12/2024 *“determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2025”*);
 - ai piani operativi di settore approvati. In particolare il Piano attività Internal Auditing anno 2025 (Deliberazione n. 39 del 28 gennaio 2025).
7. A declinazione dei contenuti dei documenti sopra citati, la Fondazione provvederà a redigere specifiche schede di budget per l'affidamento degli obiettivi in capo a ciascuna unità organizzativa.

4.2 Criteri per l'attribuzione dei premi

I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono erogati a ciascun dipendente in relazione al risultato conseguito nell'ambito del Sistema di Valutazione aziendale, che considera in modo integrato tra loro i seguenti ambiti di valutazione:

- la **Performance Organizzativa**, ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi quali/quantitativi da parte della struttura di afferenza, assegnati dal dirigente responsabile al singolo collaboratore e/o al gruppo di lavoro, in coerenza con il processo di budget.

Il personale afferente al DAPS dell'Area Professionisti della salute e Funzionari – profilo professionale del ruolo sanitario – Infermiere/Infermiere Pediatrico, dell'Area degli operatori – profilo professionale del ruolo socio sanitario - Operatore Socio Sanitario e dell'area di supporto profilo professionale del ruolo tecnico – Operatore Tecnico/Ausiliario ad esaurimento assegnato a specifiche strutture complesse o ad aree di degenza/servizi faranno riferimento al punteggio di performance organizzativa della struttura complessa DAPS.

Il personale afferente al DAPS dell'Area Professionisti della salute e Funzionari – profilo professionale del ruolo sanitario – professioni Tecnico Sanitarie e della Riabilitazione assegnato a specifiche strutture complesse/servizi faranno riferimento al punteggio di performance organizzativa della struttura di assegnazione.

- la **Performance Individuale**, ovvero la valutazione dei comportamenti organizzativi del singolo.

Tali componenti concorrono nella determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito, per un totale di 100, differenziato per tipologia professionale, come illustrato nella seguente tabella di sintesi:

SCHEMA DI SINTESI AREA DEL PERSONALE COMPARTO			
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	COMPARTO SANITA'	
		INCARICHI DI FUNZIONE	- AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI - AREA DEGLI ASSISTENTI - AREA DEGLI OPERATORI - AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%	PERFORMANCE DI UO	70	70
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%	COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	30	30
TOTALE		100	100

Ai fini dell'attribuzione del premio, la valutazione ottenuta viene ricondotta come sintetizzato nella tabella di seguito riportata:

Risultato percentuale ottenuto	Premio spettante
< 60%	0
≥60% e < 90%	in proporzione
≥90%	100%

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

Le quote individuali sono calcolate tenuto conto della area di inquadramento secondo i parametri indicati nella tabella che segue:

AREA	Valore quota individuale
personale di supporto	1.30
operatori	1.50
assistenti	2.20
professionisti della salute e dei funzionari	2.70

Le quote individuali sono altresì calcolate valorizzando l'incidenza delle prestazioni lavorative/assenze dal servizio con le modalità riportate nella tabella che segue:

Tipologia	Calcolo della quota
Rapporto di lavoro inferiore all'anno	in rapporto al periodo effettivamente lavorato
Rapporto di lavoro ad impegno ridotto	in proporzione all'orario di lavoro
Distacco sindacale	in proporzione all'orario di lavoro
Aspettativa senza assegni	nessun importo spettante
Assenza ingiustificata	nessun importo spettante
Malattia inferiore a 30 giorni/anno	Nessuna decurtazione
Malattia superiore a 30 giorni/anno	importo in proporzione all'assenza
Congedi parentali (pagati al 30%)	nessun importo spettante
Sospensione dal servizio	nessun importo spettante

Le assenze non contemplate nella suddetta tabella non comportano alcuna decurtazione.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o ad esse assimilabili si rinvia, relativamente alle regole di computo, alle previsioni della contrattazione collettiva (attualmente l'art. 39 CCNL 27/10/2025), che escludono le relative ipotesi dal conteggio ordinario esplicitato in tabella.

Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di tre mesi continuativi di lavoro nell'anno ad eccezione del personale in mobilità e del personale in astensione obbligatoria per maternità.

Il conseguimento di una valutazione individuale almeno sufficiente (60/100) costituisce in ogni caso presupposto indispensabile per avere diritto a percepire a livello individuale l'incentivo di produttività complessivamente spettante.

4.3 Stati d'avanzamento in corso d'anno

1. Ferma restando, in ogni caso, la quantificazione definitiva del saldo incentivante ad esito delle verifiche in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi, si prevede l'erogazione di quote per stato d'avanzamento periodicamente correlati ad un monitoraggio trimestrale degli obiettivi aziendali da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.
2. Il 70% delle risorse disponibili del Fondo "premialità" sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) previa certificazione prevista con cadenza trimestrale da parte del Controllo di Gestione e validata dal NVP sulla base degli indicatori stabiliti in sede di definizione del budget e/o relazioni dei Direttori di Struttura Complessa attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi.
3. Tale percentuale (70%) di risorse di premialità viene distribuita secondo quote di stato di avanzamento esclusivamente a certificazione positiva come da tabella sotto riportata:

PERIODO	MODALITÀ DI LIQUIDAZIONE	70% FONDO PREMIALITÀ
MAGGIO	Quota premialità, previa certificazione obiettivi al 31 marzo (I° trimestre)	25%
AGOSTO	Quota premialità, previa certificazione obiettivi al 30 Giugno (II° trimestre)	25%
NOVEMBRE	Quota premialità, previa certificazione obiettivi al 30 Settembre (III° trimestre)	25%
APRILE	Saldo quota legata alla performance organizzativa previa certificazione del grado di raggiungimento al 31 Dicembre dell'anno precedente di tutti gli obiettivi di struttura	25%
TOTALE	FONDO PREMIALITÀ LIQUIDATO	100%

4. Le quote stato di avanzamento saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato, con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:
 - ferie e riposi compensativi;
 - infortunio sul lavoro;
 - permessi sindacali;
 - astensione obbligatoria per maternità e paternità;
 - aggiornamento obbligatorio;
 - ✓ congedi per le donne vittime di violenza ex art. 53 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
 - permessi ex art. 39 del CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025 e art. 54 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
 - permessi ex Legge n. 104/92;
 - permessi per lutto.
5. Laddove emergano dal monitoraggio eventuali criticità relativamente ad uno o più obiettivi, la Fondazione potrà sospendere l'erogazione delle quote nei confronti del personale assegnato a tali obiettivi per il trimestre successivo e comunque fino a quando un successivo monitoraggio non attesti l'avvenuto riallineamento rispetto ai risultati attesi, dandone contestuale informazione

alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali. Le criticità riscontrate saranno tali da poter determinare la sospensione della quota di stato di avanzamento nel caso in cui lo scostamento rispetto al risultato atteso determini una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo inferiore al valore limite del 55%, riproporzionato su ciascuno dei 4 trimestri di riferimento, sempre che tali criticità non siano imputabili a variabili indipendenti rispetto all'apporto del personale di Comparto.

6. Le quote a titolo di stato d'avanzamento sono erogate in corso d'anno fino ad un massimo del 50% delle risorse complessivamente disponibili; il restante 50% sarà erogato a consuntivo previa valutazione del raggiungimento dei risultati.
7. Il saldo della performance individuale (30%) verrà erogato entro il mese di luglio.

Articolo 5 PREMIO INDIVIDUALE

1. Come stabilito dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di valutazione del personale della Fondazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 4 (nello specifico: quota del 30% collegata alla performance individuale).
2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2025 nel 35% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2025 sull'importo riservato alla performance individuale.
3. Il premio individuale, che ai sensi dell'art. 82, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, per l'anno, al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2025.
4. Tenuto conto dei possibili, differenti metri di giudizio utilizzati dai valutatori ed al fine di individuare un correttivo rispetto all'insuperabile componente soggettiva insita nel processo valutativo, si conviene di individuare i beneficiari del premio in misura proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali. Nello specifico, il numero dei beneficiari dovrà essere suddiviso nel rispetto di un criterio di proporzionalità tra i Dipartimenti e le strutture di staff afferenti alle Direzioni aziendali secondo competenza. Nell'ipotesi di parità di punteggio, il premio verrà attribuito sulla base di una scelta motivata del Direttore di riferimento, anche tenendo conto del generale principio di rotazione. La suddivisione del personale interessato e la rappresentazione delle risorse economiche dedicate è sintetizzata nella tabella di seguito riportata:

<i>Direzioni/Dipartimenti</i>	<i>Personale in servizio teste equiv. alla data del 01/01/2025</i>	<i>Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale</i>	<i>Quota aggiuntiva performance individuale pari al 35% del valore medio pro-capite del premio annuale</i>	<i>5% del personale in servizio alla data del 01/01/2025</i>	<i>Spesa complessiva</i>
Presidenza/Direzione Scientifica/Direzione Generale	19,62	247,91	86,77	1	86,77
Direzione Sanitaria	333,30	247,91	86,77	17	1.475,09
Direzione Amministrativa	58,70	247,91	86,77	3	260,31
TOTALE	411,62	-	-	21	1.822,17

Articolo 6

MODIFICA DESTINAZIONE RISORSE PER LA REMUNERAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Le Parti stabiliscono di modificare la destinazione della quota di € 12.000, inizialmente prevista per finanziare un incarico di posizione di elevata qualificazione non più ritenuta necessaria nell'attuale contesto organizzativo, a favore dell'istituzione di ulteriori incarichi di funzione di media ed elevata complessità. Pertanto le risorse destinate alla remunerazione degli incarichi di funzione di media ed elevata complessità, di cui all'art. 24 del CCNL 02/11/2022, ammontano a complessivi € 249.000.