



Sistema Sanitario



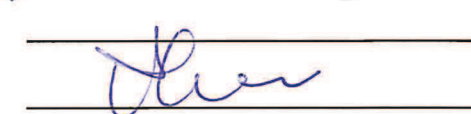
**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2019
PERSONALE DI COMPARTO**

In data 27 novembre 2019 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 prende atto che l'ipotesi di "Contratto Integrativo Aziendale anno 2019 del personale del Comparto", a seguito del CCNL 21.05.2018 2016-2018, siglata tra le parti in data 29.10.2019 è stata trasmessa al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40-bis, co. 1, D.Lgs. n. 165/2001, e che lo stesso ha espresso parere favorevole con verbale n. 16 del 18.11.2019.

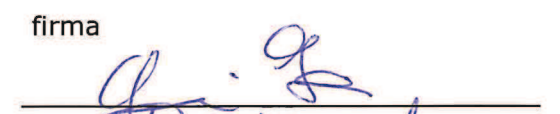
Al termine delle riunioni le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato "Contratto Integrativo Aziendale anno 2019 del personale del Comparto".

Delegazione AZIENDALE

Paola Lattuada	Direttore Generale
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo
Anna Pavan	Direttore Sanitario
Piero Canino	Direttore UOC Risorse Umane
Clara Moreschi	Dirigente SITRA


**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN) firmatarie del
CCNL 21 maggio 2018**

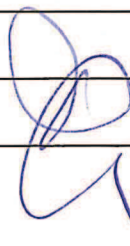
Sigla	Rappresentata da	firma
CGIL	<u>ELISABETTA GUARDUCCI</u>	
CISL	<u>VALERIA CORINNI</u>	
UIL	<u>BERNABE' MASSIMO A.</u>	

FIALS

FSI USAE

NURSING UP

REDAZIONE



RSU

~~Enrico Pasquelli~~

Donato Laferla

Rosario Gatti

Antonio Vingo

Luca Mele

Giulio Rea

Enrico Maggi

Luigi Manno

Bh D2

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area del comparto dipendente della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali nell'ambito della Fondazione è disciplinato dall'apposito Protocollo sottoscritto in data 23 Maggio 2019.

Articolo 3

Contingenti minimi in caso di sciopero

1. Le parti confermano i contenuti dell'accordo in data 28/12/2010 in materia di contingenti di personale finalizzati a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero e relative procedure operative. Le parti concordano inoltre sulla necessità di una revisione dello stesso entro il 31.12.2019.

Articolo 4

Ricognizione dei fondi contrattuali

1. Le parti danno atto che l'ammontare dei fondi contrattuali nell'ambito del sistema previgente la sottoscrizione del CCNL 21 maggio 2018, è rappresentato, negli importi così come certificati dal Collegio Sindacale nella seduta in data 25.6.2018, nella tabella di seguito riportata:

Art. 7 CCNL 31.7.2009 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	€ 598.585
Art. 8 CCNL 31.7.2009 - Fondo premialità collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 458.425
Art. 9 CCNL 31.7.2009 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	€ 1.328.788
TOTALE	€ 2.385.798

2. Le parti danno altresì atto che, ai sensi del nuovo CCNL, nonché del documento ad oggetto "Prime linee guida in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 1° gennaio 2018 in applicazione del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 21 maggio 2018 triennio 2016/2018" sottoscritto a livello regionale il 3 ottobre 2018, gli

27.11.2019

importi sopra riportati, incrementati delle quote relative al rinnovo contrattuale, confluiscono nei Fondi ridenominati come di seguito indicato:

al 1.1.2018

Art. 80 CCNL 21.5.2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	€ 1.138.449
Art. 81 CCNL 21.5.2018 - Fondo premialità e fasce	€ 1.257.224
TOTALE	€ 2.395.673

Incremento del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018 pari ad € 9.875 dovuto a quanto previsto al comma 3 lettera a) dello stesso articolo (speso anno 2017)

al 31.12.2018

Art. 80 CCNL 21.5.2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	€ 1.138.449
Art. 81 CCNL 21.5.2018 - Fondo premialità e fasce	€ 1.275.550
TOTALE	€ 2.413.999

Incremento del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018 pari ad € 28.201 dovuto a quanto previsto al comma 3 lettera a) dello stesso articolo (rivalutazione al valore intero delle quote del personale cessato nel corso dell'anno 2018, del personale in regime a part-time e del personale assente a vario titolo), assorbendo il valore di € 9.875 (speso anno 2017)

Anno 2019

Art. 80 CCNL 21.5.2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	€ 1.175.941
Art. 81 CCNL 21.5.2018 - Fondo premialità e fasce	€ 1.280.894
TOTALE	€ 2.456.835

Incremento del fondo di cui all'art. 80 CCNL 21.05.2018 pari ad € 37.492 dovuto a quanto previsto dal comma 3 lettera a) dello stesso articolo (€ 91,00 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 (412 Unità)

Incremento del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018 pari ad € 3.661 dovuto a quanto previsto al comma 3 lettera a) dello stesso articolo.

Incremento del fondo di cui all'art. 81 CCNL 21.05.2018 pari ad € 1.683 dovuto a quanto previsto al comma 3 lettera a) dello stesso articolo (valore IVC conglobata nelle fasce economiche per quattro mensilità).

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

Articolo 5

Fondo condizioni di lavoro e incarichi

1. Il Fondo è destinato al riconoscimento del lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e parziale, degli incarichi di funzione, e le seguenti indennità: indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo, prefestivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 45 comma 5 e

27.11.2019

- 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria, nonché dell'indennità professionale specifica e dell'ex indennità di qualificazione professionale.
2. Le indennità ricorrenti (indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo, prefestivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 45 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate. L'indennità notturna viene rideterminata in € 3,26/h.
 3. Per l'anno 2019 l'ammontare dell'indennità corrisposta per ogni turno di pronta disponibilità della durata di 12 ore viene quantificato in € 22,50.
 4. Per il lavoro straordinario restano confermate le regole di budget in uso, come dettagliate nelle apposite note operative predisposte dalla Fondazione.
 5. Gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento attribuiti alla data del 21 maggio 2018, ovvero conferiti in attuazione di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore, come previsto dall'art. 22 del CCNL 21 maggio 2018, fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione disciplinati dal nuovo sistema. Ai sensi dell'art. 5 del medesimo CCNL, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione, nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione delle relative indennità saranno definiti previo confronto con la parte sindacale. L'importo destinato agli incarichi di funzione è quantificato nella somma di € 175.000,00
 6. Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018, eventuali somme residue determinate a consuntivo confluiranno nel Fondo premialità e merito e saranno corrisposte al personale in applicazione dei criteri concordati in materia di premialità per l'anno 2019. L'utilizzo di tale risorse nel Fondo premialità e merito è limitato all'anno di riferimento, ha natura temporanea e non determina alcun trasferimento in via permanente; l'anno successivo le risorse in questione saranno pertanto riassegnate al Fondo di cui al presente articolo.

Articolo 6

Fondo premialità e fasce. Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 81 CCNL 21 maggio 2018)

6.1 Principi generali

In considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineata dagli artt. 80 e ss. del CCNL 2016-18, la quota di fondo art. 81 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata in € 417.165,84.

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

27.11.2019

5

valutati, quanto al grado di raggiungimento, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della Fondazione.

In applicazione dell'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 è destinato l'importo di cui al previgente "Fondo produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali", quantificato in euro € 456.351 al netto della quota destinata al finanziamento del premio individuale di cui al successivo art. 2.

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.

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.

Per l'anno 2019, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel Piano Performance 2019/2021 - annualità 2019, integrati con l'annuale deliberazione di budget, approvato con deliberazione del Direttore Generale n.25 del 31.1.2019, pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

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 (D.G.R. n. XI/1046/2018 relativa alle regole di sistema per l'anno 2019), che definiscono gli obiettivi di area da perseguire nell'esercizio 2019;
- ai piani operativi di settore approvati. In particolare:
 - Piano attività Internal Auditing anno 2019 (Deliberazione n. 71 del 28/02/2019);
 - Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019 - 2021 (Deliberazione CDA V/7 del 2019);
 - Piano risk management ; (Deliberazione 107 del 27/03/2019).

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. Copia di tali schede sarà trasmessa per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali.

6.2 Criteri per l'attribuzione dei premi

La modalità, per il personale del comparto, di erogazione della "Premialità" è articolata nel modo seguente:

27.11.2019

A) il 70% delle risorse disponibili del Fondo "premialità" sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) .

B) il 30% delle risorse disponibili del Fondo "premialità" sono finalizzate a premiare, alla valutazione individuale (attraverso la compilazione di un'apposita scheda di valutazione della performance) ottenuta nell'anno di riferimento.

Entrambe le quote di premialità sono attribuite al personale con le diversificazioni basate sui pesi delle relative categorie contrattuali come da tabella di seguito riportata:

Categoria	Valore quota individuale
A	1.00
B	1.30
Bs	1.40
C	2.00
D	2.20
Ds	2.50

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il 70% delle risorse disponibili del Fondo "premialità", da liquidare di norma entro Aprile dell'anno successivo, è riconosciuto, a saldo, in relazione alla valutazione di performance organizzativa ottenuta nell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il 30% delle risorse disponibili del Fondo "premialità", da liquidare di norma entro Aprile dell'anno successivo, è riconosciuto, a saldo, in relazione alla valutazione individuale ottenuta nell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

TIPOLOGIA DI VALUTAZIONE	ACCESSO AL RICONOSCIMENTO ECONOMICO	30% FONDO PREMIALITA'
Ottimo Punteggio tra 90-100	SI	100%
Buono Punteggio tra 75-89	SI	75%
Adeguito Punteggio tra 50-74	SI	50%
Scarso Punteggio tra 0-49	NO	0%

E' escluso dall'attribuzione della quota a saldo premialità legata alla performance individuale:

- il personale che ha conseguito una valutazione nell'anno con giudizio "SCARSO"
- il personale che è stato assente nel corso dell'anno per più di 9 mesi.

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di struttura sono assegnate, nel medesimo anno di riferimento, in fase di saldo, al personale che si è collocato nella fascia di merito "ottimo" assegnato alle strutture che hanno raggiunto pienamente gli obiettivi (100%) e la distribuzione della quota derivante terrà conto della presenza in servizio e dei parametri di categoria. Per coloro che hanno prestato servizio in più strutture, nel corso dell'anno, si considererà il giudizio espresso nella struttura di maggior presenza in servizio. Qualora il dipendente abbia maturato lo stesso periodo di servizio effettivo in diverse strutture, si prenderà in considerazione il giudizio espresso nell'ultima struttura di appartenenza.

Il personale cessato nel corso dell'anno, che non abbia maturato una presenza minima in servizio di tre mesi, non partecipa alla distribuzione della quota a saldo premialità mentre gli spetterà la quota di stato di avanzamento legata alla performance organizzativa (70%) in proporzione alla presenza in servizio.

Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premieria" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CCCCNNL vigenti nel tempo e/o per identica materia.

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

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

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. 43 CCNL 21.5.2018), 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 di lavoro nell'anno ad eccezione del personale in mobilità.

6.3 Stati d'avanzamento in corso d'anno

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.

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.

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	MODALITA' DI LIQUIDAZIONE	70% FONDO PREMIALITA'
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 PREMIALITA' LIQUIDATO	100%

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;
- aggiornamento obbligatorio;
- congedi per le donne vittime di violenza (art. 39 CCNL);

- permessi art 37-40 legge 104/92.

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 dell'acconto 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.

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.

Articolo 7

Fondo premialità e fasce. Premio individuale. (art. 82 CCNL 21 maggio 2018)

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. 6 (nello specifico: quota del 30% collegata alla performance individuale).

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 2019 nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2019 sull'importo riservato alla performance individuale.

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 per l'anno 2019 assegnato al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2019.

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:

Direzioni/Dipartimenti	Personale in servizio T.E. alla data del 01 gennaio 2019	Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 1 gennaio 2019	Spesa complessiva
Presidenza/Direzione Scientifica	9	328,98	98,69	1,0	98,69
Direzione Generale	14,7	328,98	98,69	1,0	98,96
Direzione Sanitaria	318,3	328,98	98,69	16,0	1579,10
Direzione Amministrativa	56,9	328,98	98,69	3,0	296,08
Totale	398,9			21,0	2072,84

Articolo 8

Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

1. Come previsto dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 per il personale di Comparto, la progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, pianificando i passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente.
2. Per il finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art. 81, viene quantificata in € 80.836,88 la quota del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2019 ad numero limitato di dipendenti individuati secondo i criteri di cui ai commi seguenti.
3. Tenuto conto di quanto sopra, per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2019, viene concordato il possesso dei seguenti requisiti:
 - o essere dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2018
 - o aver maturato alla data del 31.12.2018, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato nell'ambito di enti del Servizio Sanitario Nazionale, senza soluzione di continuità, un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi;
 - o aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2018 (almeno 50/100);
 - o non aver riportato sanzioni disciplinari nel biennio 2017/2018.
4. La procedura di selezione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di complessivi 40 punti così suddivisi:
 - fino ad un massimo di 20 punti per l'esperienza professionale maturata nell'attuale fascia di appartenenza;

- fino ad un massimo di 20 punti per la valutazione individuale conseguita nell'anno 2018.

5. L'attribuzione dei punteggi avviene in applicazione dei seguenti criteri:

Esperienza professionale (fino ad un massimo di 20 punti):

Viene attribuito 1 punto per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza.

Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono valutate 1 punto; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.

Tale punteggio viene ponderato per la rispettiva fascia di appartenenza seguendo i seguenti criteri:

- Fascia 0: peso 1
- Fascia 1: peso 0,75
- Fascia 2: peso 0,50
- Fascia 3: peso 0,40
- Fascia 4: peso 0,30
- Fascia 5: peso 0,20

Valutazione individuale (fino ad un massimo di 20 punti)

$\geq 50/100 < 69/100$	5 punti
$\geq 70/100 < 79/100$	10 punti
$\geq 80/100 < 89/100$	15 punti
$\geq 90/100 \leq 100/100$	20 punti

Il calcolo del punteggio ottenuto nel Sistema di valutazione aziendale ha come riferimento i risultati ottenuti nell'anno 2018.

Le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con fascia di provenienza più bassa o, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio presso i ruoli dell'Istituto o, in subordine, con maggiore età anagrafica.

Articolo 9

Organismo paritetico per l'innovazione

1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di costituire l'Organismo paritetico per l'innovazione.

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del vigente CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione

progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine

di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna

delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del vigente CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle

parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (*Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale*).

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 del vigente CCNL o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (*Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale*).

5. Entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo, le parti si impegnano reciprocamente ad individuare e comunicare i nominativi del personale designato ai sensi del comma 3 del presente articolo.

Articolo 10

Norma programmatica

1. Le parti concordano di rinviare ai prossimi mesi la trattazione delle ulteriori materie oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21 maggio 2018 con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

27.11.2019



- criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori previsti dal D.Lgs. n. 50/2016 in materia di incentivi per funzioni tecniche (art. 8, comma 5, lett. d);
- istituti giuridici quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 8, comma 5, lett. f), la previsione di ulteriori tipologie di corsi per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio e le eventuali condizioni di precedenza nella fruizione del beneficio (art. 8, comma 5, lett. h),
- attivazione di piani di welfare integrativo.

Articolo 11

Norme finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale trovano applicazione le norme dettate dalla legge e dalla contrattazione nazionale.
2. Il presente CIA viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Istituto (Amministrazione Trasparente - sezione personale - contrattazione integrativa) e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.
3. Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo Contratto, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.
4. Il presente CIA può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire nella forma prevista dall'art. 2, c. 7 del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018.

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, 27 novembre 2019

27.11.2019

14

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Fondazione, su richiesta della parte sindacale, si impegna ad aggiornare la disciplina dei seguenti istituti, nel rispetto del confronto sindacale ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 21/05/2018:

- **entro il 31/12/2019:**
 - criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
- **entro il 29/02/2020:**
 - permessi retribuiti,
 - ferie solidali,
- **entro il 31/05/2020:**
 - criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro,
 - criteri generali per la mobilità tra le varie sedi di lavoro,
 - criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Nell'ambito dei criteri di articolazione dell'orario di lavoro, compatibilmente ai vincoli organizzativi ed informatici, la Fondazione valuterà la possibilità di introdurre l'istituto della "Banca ore".



27.11.2019

Dichiarazione e Verbale x ACCORDO CCIA

L'O.S. AVRSING LP prende atto della
solita della maggioranza RSV e delle OO.SS.
presenti al tavolo di lavoro contestuale
l'accordo alla P50 e del CCIA 2016-2018,

ma non considera la richiesta della contestualità
della fine ritenendo necessario ulteriore
approfondimenti di tecniche meritevoli di
ulteriori incontri data la rilevanza degli stessi.
Questa O.S. offre, quindi, un'area tecnica e politica.

Il 28/10/2018.

RAVLO V. Rossi
Tecnico AVRSING LP.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. n. 25/2012)

IPOTESI

Contratto Integrativo Aziendale anno 2019 Personale di Comparto

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Scheda I.1

Data di sottoscrizione dell'accordo	29/10/2019		
Periodo temporale di vigenza	01/01/2019 – 31/12/2019. Ultraattività fino a sottoscrizione successivo CIA, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.		
Composizione della delegazione trattante	Delegazione Aziendale: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore UOC Risorse Umane, Dirigente SITRA (firmatari Direttore Amministrativo, Direttore UOC Risorse Umane).		
	Organizzazioni Sindacali rappresentative:		
	Sigla	Rappresentata da	
	CGIL	Isa Guarnieri	Firmato
	CISL	Walter Cordin	Firmato
	UIL	Massimo Bernabè	Firmato
Nursing up	Vittorio Mauro	Firmato	
FIALS		Assente	
FSI USAE		Assente	
RSU		Firmato	
Soggetti destinatari	Personale del Comparto Sanità		
Materie trattate dal contratto integrativo	- Utilizzo dei fondi contrattuali art. 80 e 81 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzative ed individuale - Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali - Istituzione Organismo paritetico per l'innovazione		

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa	Il Collegio Sindacale ha esaminato l'ipotesi di contratto integrativo nella seduta del Si allega verbale della seduta del Collegio Sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano di Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009, è stato adottato, relativamente al triennio 2019-2021, con deliberazione n. 25 del 31/01/2019 Il Programma Triennale per la trasparenza e per l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs n. 150 /2009 è stato adottato, relativamente al triennio 2019-2021 – annualità 2019 – con deliberazione del CDA n. V/7 del 31/01/2019 Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. Il Nucleo di Valutazione Aziendale, nella seduta del 22/02/2019 ha preso visione del Piano della Performance 2019/2021 di cui alla deliberazione n. 25/2019 e lo ha valutato positivamente ritenendolo in linea con le indicazioni nazionali e regionali.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009 nonché dalla circolare n. 25 del 2012 R.G.S..

Preliminarmente si specifica che l'ipotesi di contratto decentrato della presente relazione illustrativa rispetta le previsioni normative e riguarda materia che sono espressamente rimesse alla contrattazione integrativa dall'art. 40 D. Lgs. 165 e dal CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21/05/2018.

Si attesta inoltre che la suddetta ipotesi è compatibile, dal punto di vista economico, con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo Aziendale (Allegato I), oggetto della presente relazione illustrativa, si premette che lo stesso è stato sottoscritto dalle parti nell'intento di disciplinare gli istituti di carattere economico che - nel contesto del nuovo assetto impostato dalla contrattazione collettiva nazionale - assumono un ruolo fondamentale nella gestione delle voci del trattamento accessorio oggetto di contrattazione integrativa, rinviando successivamente la disciplina delle materie giuridiche, oggetto di contrattazione; inoltre si specifica quanto segue:

- in conformità a quanto previsto dalla D.G.R. n. X/7600 del 20 dicembre 2017 (paragrafo 4.3.1. "Costi del personale e fondi contrattuali" - regole per l'esercizio 2018), ribadito dalla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia con nota 30 maggio 2018 prot. n. 17404 e a quanto previsto dalla D.G.R. n. XI/1046 del 17 dicembre 2018 (paragrafo 13.2. "Costi del personale e fondi contrattuali anno 2019" - regole per l'esercizio 2019) relativamente all'obbligo annuale di certificazione dei fondi da parte del Collegio Sindacale, l'ammontare definitivo dei fondi relativi all'anno 2018 è stato certificato dal Collegio Sindacale in data 25.6.2018 (pre-applicazione) e 21.11.2018 (post-applicazione), al fine di costituire la situazione iniziale per l'anno 2018;
- l'ipotesi è conforme a quanto previsto nel Decreto n. 3838 del 21/03/2019 di Regione Lombardia con l'assegnazione economica del personale in occasione del BPE 2019

Nella premessa si fa altresì richiamo:

al nuovo CCNL sottoscritto il 21/05/2018 che:

- ha introdotto innovazioni di significativo impatto nell'ambito delle materie oggetto di relazioni sindacali, in particolare per quanto riguarda la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (i precedenti tre fondi denominati, rispettivamente, "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno", "Fondo premialità collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" e "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "Fondo premialità e fasce") ed il sistema degli incarichi di funzione, che riconduce sia gli incarichi di posizione organizzativa, sia gli incarichi di coordinamento di cui all'assetto previgente, all'interno di un contesto normativo omogeneo;
- ha normato, agli artt. 8 e 9, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa.
- **al documento sottoscritto a livello regionale in data 03/10/2018 ad oggetto "Prime linee guida in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 1° gennaio 2018 in applicazione del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 21 maggio 2018 -triennio 2016/2018";**

Nella sequenza degli articoli, l'ipotesi di contratto disciplina:

All'art. 1: "Il campo di applicazione";

All'art. 2 "Il sistema delle relazioni sindacali", con la precisazione che per la disciplina della materia si rinvia all'apposito Protocollo sottoscritto in data 23 maggio 2019;

All'art. 3: "I Contingenti minimi in caso di sciopero" con la precisazione che, entro il 31/12/2019, la materia deve essere revisionata;

All'art. 4: "La ricognizione dei fondi contrattuali", dove viene riportato l'ammontare dei fondi contrattuali così determinati:

- nell'ambito del sistema previgente la sottoscrizione del CCNL 21 maggio 2018, come certificati dal Collegio Sindacale nella seduta del 25.6.2018
- alla data dell'01/01/2018, 31/12/2018 e anno 2019 in applicazione del CCNL 21/05/2018 nonché delle indicazioni contenute nel documento regionale, sottoscritto il 03/10/2018 "Prime linee guida in merito alla costituzione dei fondi contrattuali dal 1° gennaio 2018 in applicazione del CCNL

Comparto Sanità Pubblica del 21 maggio 2018 - triennio 2016/2018", incrementati delle quote relative al rinnovo contrattuale;

All'art. 5: "Il Fondo condizioni di lavoro e incarichi" dove si prevede che:

- le relative risorse sono destinate al riconoscimento del lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e parziale, degli incarichi di funzione, e delle indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo, prefestivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 45 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria, nonché dell'indennità professionale specifica e dell'ex indennità di qualificazione professionale
- che le indennità ricorrenti (indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo, prefestivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 45 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate. L'indennità notturna viene rideterminata in € 3,26/h (prima € 2,74)
- per l'anno 2019 l'ammontare dell'indennità corrisposta per ogni turno di pronta disponibilità della durata di 12 ore viene valorizzato in € 22,50 (prima € 20,66)
- per quanto riguarda il lavoro straordinario vengono confermate le regole di budget in uso
- l'importo destinato agli incarichi di funzione è quantificato nella somma di € 175.000,00
- restano in vigore, come previsto dall'art. 22 del CCNL 21 maggio 2018, fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione disciplinati dal nuovo sistema, gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento attribuiti alla data del 21 maggio 2018, ovvero conferiti in attuazione di una procedura già avviata alla medesima data, viene precisato che restano in vigore, come previsto dall'art. 22 del CCNL 21 maggio 2018. Si fa invece rinvio ad una fase successiva, previo confronto con la parte sindacale, per quanto riguarda i criteri per il conferimento e la revoca dei nuovi incarichi di funzione, nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione delle relative indennità.

L'articolo termina facendo rinvio all'art. 81 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018;

All'art. 6: "Il Fondo premialità e fasce. Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale", dove si prevede che:

- in considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineata dagli artt. 80 e ss. del CCNL 2016-18, la quota di fondo art. 81 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata in € 417.165,84, al netto della quota destinata al finanziamento del premio individuale di cui al successivo art. 7
- 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. 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; come tali, saranno pertanto oggetto di monitoraggio periodico. 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.
- che la modalità di erogazione della "Premialità" è articolata nel modo seguente:
 - a) il 70% delle risorse disponibili del Fondo "premieria" sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) .
 - b) il 30% delle risorse disponibili del Fondo "premieria" sono finalizzate a premiare la valutazione individuale (attraverso la compilazione di un'apposita scheda di valutazione della performance

ottenuta nell'anno di riferimento.

- ai fini dell'attribuzione del premio produttività di performance organizzativa si fa riferimento alla seguente griglia:

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

- ai fini dell'attribuzione del premio produttività di performance individuale si fa riferimento al seguente schema:

TIPOLOGIA DI VALUTAZIONE	ACCESSO AL RICONOSCIMENTO ECONOMICO	30% FONDO PREMIALITA'
Ottimo Punteggio tra 90-100	SI	100%
Buono Punteggio tra 75-89	SI	75%
Adeguito Punteggio tra 50-74	SI	50%
Scarso Punteggio tra 0-49	NO	0%

Vi sono poi dei criteri integrativi che tengono conto della categoria di inquadramento, dell'incidenza delle prestazioni lavorative/assenze dal servizio del dipendente, fermo restando che, per aver diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di tre mesi di lavoro nell'anno ad eccezione del personale in mobilità e che, per l'attribuzione della quota a saldo premialità legata alla performance individuale, occorre una valutazione almeno di "Adeguito".

Si fa riferimento anche alla previsione di stati di avanzamento (su obiettivo di produzione) in corso d'anno, con l'erogazione periodica correlata ad un monitoraggio trimestrale degli obiettivi aziendali da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ed al rilascio di 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, come da tabella sottoriportata:

PERIODO	MODALITA' DI LIQUIDAZIONE	70% FONDO PREMIALITA'
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 PREMIALITA' LIQUIDATO	100%

All'art. 7: "Il Fondo premialità e fasce. Premio individuale (art. 82 del CCNL 21 maggio 2018), dove si prevede che:

- 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 articolo (nello specifico: quota del 30% collegata alla performance individuale).
- 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 2019 nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2019 sull'importo riservato alla performance individuale.
- Il premio individuale, ai sensi dell'art. 82, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, e viene, per l'anno 2019, assegnato al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2019.
- tenendo conto di criteri integrativi specificati nello stesso articolato, la suddivisione del Personale interessato e la rappresentazione delle risorse economiche dedicate è sintetizzata nella tabella di seguito riportata:

Direzioni/Dipartimenti	Personale in servizio T.E. alla data del 01 gennaio 2019	Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 1 gennaio 2019	Spesa complessiva
Presidenza/Direzione Scientifica	9	328,98	98,69	1,0	98,69
Direzione Generale	14,7	328,98	98,69	1,0	98,96
Direzione Sanitaria	318,3	328,98	98,69	16,0	1579,10
Direzione Amministrativa	56,9	328,98	98,69	3,0	296,08
Totale	398,9			21,0	2072,84

All'art. 8 : "I Criteri e le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali", dove si prevede che:

- come disciplinato dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999, per il personale di Comparto, le progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, pianificando i passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente.
- per il finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art. 81, viene quantificata in € 80.836,88 la quota del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2019 ad numero limitato di dipendenti individuati secondo i criteri concordati e specificati nei successivi commi
- per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 01° gennaio 2019, occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - o essere dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2018
 - o aver maturato alla data del 31.12.2018, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato nell'ambito di enti del Servizio Sanitario Nazionale, senza soluzione di continuità, un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi;

- aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2018 (almeno 50/100);
- non aver riportato sanzioni disciplinari nel biennio 2017/2018.

Tutto ciò definito, le parti si accordano per i criteri che determineranno l'attribuzione dei punteggi complessivi ad ogni singolo dipendente:

- il punteggio massimo attribuibile sono 40 punti così suddivisi:
 - fino ad un massimo di 20 punti per l'esperienza professionale maturata nell'attuale fascia di appartenenza;
 - fino ad un massimo di 20 punti per la valutazione individuale conseguita nell'anno 2018.

Per l'esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza, viene attribuito 1 punto per ogni anno. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono valutate n. 1 punto; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.

Tale punteggio viene ponderato per la rispettiva fascia di appartenenza seguendo i criteri:

- Fascia 0: peso 1
- Fascia 1: peso 0,75
- Fascia 2: peso 0,50
- Fascia 3: peso 0,40
- Fascia 4: peso 0,30
- Fascia 5: peso 0,20

Per la valutazione individuale, si applica la tabella che segue secondo il calcolo del punteggio ottenuto nella scheda individuale riferito all'anno 2018:

$\geq 50/100 < 69/100$	5 punti
$\geq 70/100 < 79/100$	10 punti
$\geq 80/100 < 89/100$	15 punti
$\geq 90/100 \leq 100/100$	20 punti

- in caso di parità di punteggio, prevale il candidato con fascia di provenienza più bassa o, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio presso i ruoli dell'Istituto o, in subordine, con maggiore età anagrafica.

All'art. 9 :“L'Organismo paritetico per l'innovazione”, dove viene prevista la costituzione e le relative funzioni secondo la disciplina di cui all'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018;

All'art. 10:“La norma programmatica”, dove si prevede il rinvio della trattazione di ulteriori materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018, per i cui argomenti si rinvia al citato articolo

All'art. 11: “Norme Finali”.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Le parti, dando atto all'art. 4 "ricognizione dei fondi contrattuali" dell'ammontare dei fondi di cui all'art. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018 con gli incrementi contrattuali previsti, hanno stabilito, in merito all'utilizzo delle risorse dei relativi fondi quanto segue:

- art. 80 Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi". Dall'importo complessivo ammontante ad € 1.175.941 si destina la somma di € 175.000 per gli incarichi di funzione
- art. 81 Fondo "Premialità e fasce". Dall'importo complessivo ammontante ad € 1.280.894 si destina la somma di € 417.165,84 per la remunerazione della performance organizzativa e individuale. La quota rimanente finanzia sia la spesa già prevista per le fasce in godimento, sia la spesa, quantificata in € 80.836,88, per l'attribuzione di una fascia economica superiore a decorrere dal 01/01/2019 ad un numero limitato di dipendenti.

C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

La presente ipotesi di CIA determina gli effetti abrogativi di quanto previsto in analoga materia nei precedenti accordi e CCIA sottoscritti.

D) Illustrazione specifica e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Il Sistema di premialità, come disciplinato nell'art. 6 della presente ipotesi, rispetta i principi di selettività, premialità e corrispettività ed è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009. Al fine di una puntuale verifica tra obiettivi di Budget e risultati, è previsto un sistema di monitoraggio periodico così organizzato:

- Controllo di Gestione (controllo interno)
- Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale (controllo esterno).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 150/09.

Le progressioni economiche vengono attribuite secondo il principio di selettività, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, ad un numero limitato di dipendenti, inferiore al 50% degli aventi diritto, come previsto dalla circolare MEF n. 15 del 16.5.2019. La graduatoria considera sia l'esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza sia il punteggio conseguito nel sistema di valutazione individuale, conformemente a quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 07.04.1999.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I risultati attesi coincidono con il raggiungimento degli obiettivi contenuto nell'ipotesi stessa.

La presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per la valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera delle risorse umane. Esso appare dunque finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con conseguenti riflessi sull'efficienza dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinati al cittadino/utente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati da contratto.

Nulla da esporre.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del Fondo oggetto contrattazione integrativa

Con deliberazione n. 359 del 14/08/2019 è stata approvata la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali anno 2019 del personale del comparto sanità di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 21 maggio 2018 così come sintetizzati nella tabella sotto riportata:

Art. 80 – Fondo condizioni di lavoro ed incarichi	€ 1.175.941
Art. 81 – Fondo Pemialità e fasce	€ 1.280.894

La quantificazione delle risorse dei Fondi di cui sopra è avvenuta complessivamente nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75/2017 e dell'art. 11 del D.L. n. 135/2018 convertito con modificazioni dalla Legge 11/02/2019 n. 12 il quale, al comma 1 prevede che “in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75/2017 non opera con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs n. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico”.

Pertanto i fondi di cui agli artt. 80 e 81, per l'anno 2019, si trovano così incrementati:

Art. 80 – Fondo condizioni di lavoro ed incarichi	Consistenza al 31/12/2018	Incrementi contrattuali anno 2019 di cui all'art. 80 comma 3 lett. a)	Consistenza anno 2019 a seguito dell'incremento di cui all'art. 80 comma 3 lett. a)
	€ 1.138.449	€ 37.492	€ 1.175.941
Art. 81 – Fondo Pemialità e Fasce	Consistenza al 31/12/2018	Incrementi contrattuali anno 2019 di cui all'art. 81 comma 3 lett. a)	Consistenza anno 2019 a seguito dell'incremento di cui all'art. 81 comma 3 lett. a)
	€ 1.275.550	€ 5.344	€ 1.280.894

Gli incrementi contrattuali, per l'anno 2019, sono stati determinati:

- per il citato art. 80, pari ad € 37.492, dal numero delle unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 (412 unità) per l'importo di € 91,00
- per il citato art. 81, pari ad € 5.344, di cui € 3.661 (dal differenziale delle fasce economiche, a valere dall'anno 2019, con riferimento ai mesi di gennaio – aprile 2018), di cui € 1.683 (dal valore dell'Indennità di vacanza contrattuale conglobata nelle fasce economiche, a valere dall'anno 2019, con riferimento ai mesi di gennaio – aprile 2018).

Tali importi in incremento sono stati rendicontati alla Direzione Generale Welfare in data 12/02/2019 a seguito delle relative note prot. n. GI.2019.0003791 e n. GI.2019.0003699 del 30/01/2019.

In data 10/07/2019, come da verbale n. 9/2019, Il Collegio Sindacale ha validato i relativi prospetti di incremento fondi.

Gli importi riferiti agli incrementi di cui all'art. 80 comma 3 lett. a) e art. 81 comma 3 lett. a) solo per l'importo di € 3.661, sono stati adeguati per il budget costo del personale nell'ambito del Decreto di assegnazione regionale n. 3838 del 21/03/2019.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

I Fondi contrattuali oggetto dell'ipotesi di contratto, negli importi consolidati, per l'anno 2019, sono:

Art. 80 – Fondo condizioni di lavoro ed incarichi	€ 1.175.941
Art. 81 – Fondo Pemialità e fasce	€ 1.280.894

Sezione II – Risorse variabili

Nulla da esporre

Sezione III – Decurtazione dei Fondi

Nulla da esporre

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Si richiamano le stesse considerazioni di cui alla Sezione I. Pertanto per la sintesi dei Fondi contrattuali oggetto della presente ipotesi si fa riferimento a quanto indicato nella Sezione I.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Il costo teoricamente stimato del fondo art. 80 – ottenuto proiettando le voci di afferenza spettante alle unità in servizio è pari ad € 1.102.079

Il costo teoricamente stimato del fondo art. 81 ottenuto proiettando le voci di afferenza spettante alle unità di personale in servizio è pari ad € 782.891,28

47. Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Fondo art. 80 “Condizioni di lavoro e incarichi”.

Art. 80 – Fondo condizioni di lavoro ed incarichi	€ 1.175.941
di cui quota da destinare agli incarichi di funzione	€ 47.862
Di cui quota da destinare agli incrementi delle indennità notturne e pronta disponibilità	€ 26.000

Art. 81 – Fondo Premialità e fasce	€ 1.280.894
di cui quota da destinare per la remunerazione della performance organizzativa ed individuale	€ 417.165,84
di cui quota da destinare per l'attribuzione di una fascia economica superiore a decorrere dall'01/01/2019 per un numero limitato di dipendenti	€ 80.836,88

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Fondo Art. 80 “Condizioni di lavoro ed incarichi” – Anno 2019

a) Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo	1.102.079
b) Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo:	
Totale risorse destinate al finanziamento degli incarichi di funzione	€ 47.862
Totale risorse destinate al finanziamento degli incrementi delle indennità notturne e pronta disponibilità	€ 26.000
c) Totale destinazioni ancora da regolare	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.175.941

Fondo ART. 81 "Premialità e Fasce" - anno 2019

a) Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo	782.891,28
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: Totale risorse destinate al finanziamento della performance organizzativa e individuale Totale risorse per l'attribuzione di una fascia economica superiore a decorrere dall'01/01/2019 per un numero limitato di dipendenti	€ 417.165,84 € 80.836,88
c) Totale destinazioni ancora da regolare	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.280.894

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da esporre

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziaria, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta che i Fondi di cui agli art. 80 e 81 oggetto della presente ipotesi risultano rispettivamente capienti sia per finanziare tutte le voci accessorie e gli incarichi di funzione sia per sostenere la spesa delle fasce in godimento e finanziare nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019.

La disciplina delle progressioni economiche orizzontali di cui alla presente ipotesi rispetta i principi di selettività come già specificato nella lettera E) del modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi CIA

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Sezione I – Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti

Risorse	01.01.2018	31.12.2018	Anno 2019
Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80)	€ 1.138.449	€ 1.138.449	€ 1.175.941
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€ 1.257.224	€ 1.275.550	€ 1.280.894
TOTALE FONDI	€ 2.395.673	€ 2.413.999	€ 2.456.835

L'ipotesi di contratto non comporta alcun onere aggiuntivo per la Fondazione essendo contenuta negli importi dei fondi contrattuali determinati in via provvisoria con deliberazione n. 359 del 14/08/2019.

Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

In sede di bilancio preventivo, nelle apposite righe di bilancio, sono state allocate le risorse necessarie a garantire l'ammontare dei fondi oggetto dell'ipotesi di accordo in argomento in base alla sopra citata ultima delibera di costituzione provvisoria dei fondi anno 2019 approvata, ed in quadratura con il Mod. A predisposto dall'UOC Risorse Umane. In contabilità i costi di competenza, relativi ai fondi del personale, sono allocati ai seguenti conti economici:

CONTI ECONOMICI: Fondi "Condizioni di lavoro ed incarichi" e "Premialità e Fasce" (art. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018)

CONTI DI CONTABILITA'

COMPARTO RUOLO SANITARIO TEMPO INDETERMINATO	3050302
COMPARTO RUOLO SANITARIO TEMPO DETERMINATO	305032102
COMPARTO RUOLO TECNICO TEMPO INDETERMINATO	3072602
COMPARTO RUOLO TECNICO TEMPO DETERMINATO	307261902
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO TEMPO INDET.	3081502
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO TEMPO DETERM.	308152102
COMPARTO RUOLO PROFESSIONALE TEMPO DETERM.	3061602

Nel corso dell'esercizio la quadratura tra la contabilità generale e l'importo pagato sui singoli fondi è effettuata mensilmente, attraverso l'iscrizione manuale dei dati delle quadrature degli stipendi nei rispettivi conti di bilancio aziendale.

Gli avanzi non distribuiti alla fine dell'esercizio sono iscritti, in base alla rendicontazione annuale redatta dall'UOC Risorse Umane all'UOC Economico-Finanziaria e Controllo di Gestione, a debito nei confronti del personale al conto patrimoniale n. 2041013.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Relativamente ai fondi oggetto dell'ipotesi in argomento, si evidenzia che tutte le voci rientranti nei suddetti fondi sono garantiti nel rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi. Pertanto si evidenzia che i fondi risultano sufficientemente capienti.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla contabilizzazione a bilancio delle risorse oggetto dell'ipotesi, si specifica che le stesse sono iscritte al conto di debito n. 2041001

Il Direttore UOC Risorse Umane
(Dott. Piero Canino)



Allegato I): Ipotesi “Contratto collettivo integrativo aziendale per i dipendenti dell'area del comparto”

