

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2020 PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ
--

In data 11 dicembre 2020 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 definitiva del “Contratto Integrativo Aziendale anno 2020 del personale del Comparto”, secondo le indicazioni del CCNL 21.05.2018, acquisito in data 20 novembre 2020 il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001 per l’acquisizione del relativo parere circa l’ipotesi di CIA 2020.

Delegazione AZIENDALE

Paola Lattuada	Direttore Generale	<u>firmato</u>
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	<u>firmato</u>
Giuseppe de Filippis	Direttore Sanitario	<u>firmato</u>
Vito Nicolai	Dirigente UOC Risorse Umane	<u>firmato</u>
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	<u>firmato</u>

Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 21 maggio 2018

Sigla	Rappresentata da	
CGIL	Antonio Bagnaschi	<u>firmato</u> sottoscritto con email dell’11 dicembre 2020
CISL	Walter Cordin	<u>firmato</u> sottoscritto con email dell’11 dicembre 2020
UIL	Massimo Bernabè	<u>firmato</u> sottoscritto con email dell’11 dicembre 2020
FIALS	_____	_____
FSI USAE	_____	_____
NURSING UP	Vittorio Mauro	<u>firmato</u> sottoscritto con email dell’11 dicembre 2020

RSU - SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
1 uil	E. Pasquariello (coordinatore rsu)	firmato sottoscritto con email dell'11 dicembre 2020
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2020 PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ
--

In data 16 novembre 2020 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 dell’ipotesi di “Contratto Integrativo Aziendale anno 2020 del personale del Comparto”, secondo le indicazioni del CCNL 21.05.2018, che sarà trasmessa al Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001 per l’acquisizione del relativo parere.

Delegazione AZIENDALE

Paola Lattuada	Direttore Generale	<u>firmato</u>
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	<u>firmato</u>
Giuseppe de Filippis	Direttore Sanitario	<u>firmato</u>
Vito Nicolai	Dirigente UOC Risorse Umane	<u>firmato</u>
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	<u>firmato</u>

Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 21 maggio 2018

Sigla	Rappresentata da	
CGIL	Antonio Bagnaschi	<u>firmato</u> sottoscritto con email del 17 novembre 2020
CISL	Walter Cordin	<u>firmato</u> sottoscritto con email del 17 novembre 2020
UIL	Massimo Bernabè	<u>firmato</u> sottoscritto con email del 17 novembre 2020
FIALS	_____	_____
FSI USAE	_____	_____
NURSING UP	Vittorio Mauro	<u>firmato</u> sottoscritto con email del 16 novembre 2020

RSU - SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
1 uil	E. Pasquariello (coordinatore rsu)	firmato sottoscritto con email del 16 novembre 2020
2 cgil fp	C. Gervasi	firmato sottoscritto con email del 17 novembre 2020
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

INDICE

Articolo 1	6
Campo di applicazione	6
Articolo 2	6
Fondi contrattuali anno 2020	6
Articolo 3	7
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	7
Articolo 4	7
Fondo premialità e fasce. Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	7
Articolo 5	12
Fondo premialità e fasce. Premio individuale	12
Articolo 6	13
Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali	13
Articolo 7	16
Norme finali	16

Articolo 1

Campo di applicazione

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, eccezion fatta per il personale della ricerca che sarà oggetto di specifico accordo tenuto conto delle distinte fonti di finanziamento del trattamento accessorio, così come previsto all'art. 13 del CCNL 11 luglio 2019.

Articolo 2

Fondi contrattuali anno 2020

1. I fondi contrattuali anno 2020 per il trattamento accessorio sono stati determinati con Deliberazione del Direttore Generale n. 410 del 26/08/2020 e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere _____ come si evince dal verbale ____ novembre 2020, nella seguente consistenza:

FONDI CONTRATTUALI	Fondo storicizzato - anno 2020 -	Incrementi non storicizzabili - anno 2020 -	Consistenza complessiva - anno 2020 -
Art. 80 CCNL 21.5.2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi	€ 1.175.941	€ 64.972 * ¹	€ 1.240.913
Art. 81 CCNL 21.5.2018 - Fondo premialità e fasce	€ 1.280.894	€ 272.000 * ²	€ 1.552.894
TOTALE	€ 2.456.835	€ 336.972	€ 2.793.807

*¹Incremento del fondo art. 80 CCNL 21.05.2018 pari ad € 64.972 è dovuto all'incremento derivante da risorse del D.L. 18/2020 - art. 1

*²Incremento del fondo art. 81 CCNL 21.05.2018 pari ad € 272.000 è dovuto all'incremento derivante da risorse art. 5 L.R. n. 9/2020 e D.L. n. 34/2020 art. 2 commi 6 e 10.

2. Le risorse appositamente stanziare per l'emergenza sanitaria nazionale COVID19 per complessivi € 336.972 dal DL n. 18/2020 cd. "Cura Italia", nonché dal combinato disposto del D.L. n. 34/2020 cd. "Rilancio", art. 2 commi 6 e 10 e L.R. n. 9/2020, art. 5 sono da intendersi *una tantum* e non sono storicizzabili.
3. Sono fatte salve le eventuali modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie a seguito di ulteriori indicazioni regionali in materia.

Articolo 3

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. 86 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria, nonché indennità professionale specifica ed 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. 86 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 2020 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. Per gli incarichi di funzione l'importo destinato è confermato 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 fasce e saranno corrisposte al personale in applicazione dei criteri concordati in materia di premialità per l'anno 2020.
7. L'utilizzo di tale risorse nel Fondo premialità e fasce 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 4

Fondo premialità e fasce. Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

4.1 Principi generali

1. In considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineata dagli artt. 80 e ss. del CCNL 2016-18, nonché del CIA 2019 la quota di fondo art. 81 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene

- quantificata in € 417.165,84, salva diversa determinazione in conseguenza di nuova applicazione delle progressioni economiche orizzontali.
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 2020, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel Piano Performance 2019/2021 – annualità 2020, approvato con deliberazione del Direttore Generale n.25 del 31.1.2019, 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.
 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 (D.G.R. n. XI/2672 del 16/12/2019 relativa alle regole di sistema per l'anno 2020), che definiscono gli obiettivi di area da perseguire nell'esercizio 2020;
 - ai piani operativi di settore approvati. In particolare:
 - Piano attività Internal Auditing anno 2020 (Deliberazione n. 94 del 28/02/2020);
 - Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020 – 2022 (Deliberazione CDA V/1 del 2020);
 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. Copia di tali schede sarà trasmessa per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali.

4.2 Criteri per l'attribuzione dei premi

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

- 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.
2. 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

1. 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

2. 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	NO	0%

Punteggio tra 0-49		
--------------------	--	--

3. 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.
4. 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 in cui è stata maggiore la permanenza 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.
5. 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.
6. Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premierità" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CCCCNNL vigenti nel tempo e/o per identica materia.
7. Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.
8. 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

9. 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.

10. 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.

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	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%

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;
 - aggiornamento obbligatorio;
 - congedi per le donne vittime di violenza (art. 39 CCNL);
 - permessi art 37-40;
 - legge 104/92.
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 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.
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.

Articolo 5

Fondo premialità e fasce. 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 2020 nel 35% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2020 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 2020.
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:

Direzioni/Dipartimenti	Personale in servizio T.E. alla data del 01/01/2020	Valore medio pro-capite di premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 35% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 01/01/2020	Spesa complessiva
Presidenza/Direzione Scientifica	9,00	284,16	99,46	1	99,46
Direzione Generale	15,70	284,16	99,46	1	99,46
Direzione Sanitaria	333,80	284,16	99,46	17	1.690,75
Direzione Amministrativa	57,20	284,16	99,46	3	298,37
TOTALE	415,70	1.136,64	397,82	22	2.188,03

Articolo 6

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, 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.

2. Per il finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art. 81, viene quantificata in **€ 72.760,39** la quota del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2020 ad numero limitato di dipendenti individuati secondo i criteri di cui ai commi seguenti.
3. Il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
Totale personale in servizio all'01/01/2020	417
Personale già collocato in ultimata fascia	-68
Personale non rientrante nei passaggi per anzianità lavorativa nella fascia economica di appartenenza inferiore a 24 mesi	-47
Personale beneficiario passaggio decorrenza 01/01/2019 * effettivi passaggi n. 100 da cui sono stati tolti n. 4 cessati nell'anno 2019	-96
PERSONALE AVENTE DIRITTO	206

4. Tenuto conto di quanto sopra, per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2020, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:
 - essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, al 01/01/2020 avendo maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2019 nella fascia economica di appartenenza;
 - aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2019 (almeno 50/100), nel caso di carenza di valutazione per la fattispecie congedo di maternità o aspettativa legata all'assistenza figli, si terrà in considerazione l'ultima valutazione disponibile;
 - non aver riportato sanzioni disciplinari, nel biennio 2018/2019, ad eccezione delle sanzioni del rimprovero verbale e della censura scritta.
5. 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 nella fascia di appartenenza;

- fino ad un massimo di 20 punti per la valutazione individuale conseguita nell'anno 2019.

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

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

- i. Vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza (durante il rapporto di lavoro con l'Istituto).
- ii. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono arrotondate all'anno; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.

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 2019, fatto salvo quanto previsto al punto 4.

7. Le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con la maggiore permanenza nella fascia di provenienza in Istituto (gg/mm/aa), in caso di ulteriore parità, prevale il candidato con maggiore anzianità di servizio in Istituto e, in subordine, con maggiore età anagrafica.
8. Di seguito si riassume l'utilizzo del fondo art. 81:

ART. 81 (Fondo premialità e fasce) ANNO 2020	
IMPORTO TOTALE di cui:	1.552.894,00
importo fasce impegnato anno 2020 + quota art. 6 CIA	887.137,39
importo premialità art. 5 L.R. n. 9/2020 e D.L. n. 34/2020 art. 2 commi 6 e 10 (NON STORICIZZABILE)	272.000,00
quota a disposizione fondo premialità	393.756,61

Conseguentemente la quota premialità 2020 è così distribuita:

- Organizzativa: € 274.098,00;
- Individuale: € 117.470,57;

- Migliori performance: € 2.188,03;

Articolo 7

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 CIA che regolamenti diversamente le materie oggetto del presente accordo, 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 e sottoscritto
Milano, 16 novembre 2020