

|                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2021<br/>PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------|

In data 23 dicembre 2021 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 2021 del personale del Comparto”, secondo le indicazioni del CCNL 21.05.2018, acquisito in data 17 dicembre 2021 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 2021.

**Delegazione AZIENDALE**

|                    |                             |         |
|--------------------|-----------------------------|---------|
| Angela Pezzolla    | Direttore Amministrativo    | firmato |
|                    |                             | _____   |
| Stefano Schieppati | Direttore Sanitario         | firmato |
|                    |                             | _____   |
| Clara Moreschi     | Dirigente SITRA             | firmato |
|                    |                             | _____   |
| Rossella Messe     | Dirigente UOC Risorse Umane | firmato |
|                    |                             | _____   |

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

|              |                         |       |
|--------------|-------------------------|-------|
| <i>Sigla</i> | <i>Rappresentata da</i> |       |
| CGIL         | Antonio Bagnaschi       |       |
| CISL         | Angela Grasso           |       |
| UIL          | Massimo Bernabè         |       |
| FIALS        | _____                   | _____ |
| FSI USAE     | _____                   | _____ |
| NURSING UP   | Vittorio Mauro          |       |

| RSU - SIGLA | NOMINATIVO | FIRMA |
|-------------|------------|-------|
| 1           |            |       |
| 2           |            |       |
| 3           |            |       |
| 4           |            |       |
| 5           |            |       |
| 6           |            |       |
| 7           |            |       |
| 8           |            |       |
| 9           |            |       |
| 10          |            |       |
| 11          |            |       |
| 12          |            |       |
| 13          |            |       |
| 14          |            |       |
| 15          |            |       |

## INDICE

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Articolo 1 .....</b>                                                                             | <b>4</b>  |
| <b>Campo di applicazione .....</b>                                                                  | <b>4</b>  |
| <b>Articolo 2 .....</b>                                                                             | <b>4</b>  |
| <b>Fondi contrattuali anno 2021 .....</b>                                                           | <b>4</b>  |
| <b>Articolo 3 .....</b>                                                                             | <b>4</b>  |
| <b>Fondo condizioni di lavoro e incarichi .....</b>                                                 | <b>4</b>  |
| <b>Articolo 4 .....</b>                                                                             | <b>5</b>  |
| <b>Fondo premialità e fasce. Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.....</b> | <b>5</b>  |
| <b>Articolo 5 .....</b>                                                                             | <b>10</b> |
| <b>Fondo premialità e fasce. Premio individuale.....</b>                                            | <b>10</b> |
| <b>Articolo 6 .....</b>                                                                             | <b>11</b> |
| <b>Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali .....</b>       | <b>11</b> |
| <b>Articolo 7 .....</b>                                                                             | <b>13</b> |
| <b>Norme finali .....</b>                                                                           | <b>13</b> |

## **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 2021**

1. Le parti danno atto che l'ammontare provvisorio dei fondi contrattuali anno 2021 è rappresentato, negli importi come riportati nella sottoindicata tabella:

| FONDI CONTRATTUALI                                                     | <b>Ammontare provvisorio anno 2021</b> |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>Art. 80</b> CCNL 21.5.2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi | € 1.175.941                            |
| <b>Art. 81</b> CCNL 21.5.2018 - Fondo premialità e fasce               | € 1.280.894                            |
| <b>TOTALE</b>                                                          | <b>€ 2.456.835</b>                     |

2. 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 riconfermata in € 3,26/h.

3. Per l'anno 2021 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 2021.
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 2020 la quota di fondo art. 81 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata in € 391.568,58, 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 2021, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel Piano Performance 2021/2023 – annualità 2021, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 69 del 27 gennaio 2021 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. 543 del 06 ottobre 2021).
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 n. XI/4232 del 29 gennaio 2021 "Determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sanitario e Socio Sanitario per l'esercizio 2021 – quadro economico programmatico" e DGR n. 4508 del 01 aprile 2021 "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2021)
  - i piani operativi di settore approvati. In particolare:
    - Piano attività Internal Auditing anno 2021 (Deliberazione n. 121 del 24 febbraio 2021);
    - Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021 – 2023 (Deliberazione CDA n. V/20 del 25 marzo 2021).
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 appartenenza, assegnati dal dirigente responsabile al singolo collaboratore e/o al gruppo di lavoro, in coerenza con il processo di budget;
- 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,

differentiato 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 | A-B-BS-C-D-DS |
| <b>A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b><br>70%    | PERFORMANCE DI UO           | 70                    | 70            |
| <b>B. PERFORMANCE INDIVIDUALE</b><br>30%      | COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI | 30                    | 30            |
| <b>TOTALE</b>                                 |                             | <b>100</b>            | <b>100</b>    |

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 categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nella tabella che segue:

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

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.

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:



| <b>PERIODO</b> | <b>MODALITA' DI LIQUIDAZIONE</b>                                                                                                                                            | <b>70% FONDO PREMIALITA'</b> |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 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%                          |
| <b>TOTALE</b>  | <b>FONDO PREMIALITA' LIQUIDATO</b>                                                                                                                                          | <b>100%</b>                  |

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 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.

## **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 2021 nel 35% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2021 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 2021.
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 01/01/2021 | 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 01/01/2021 | Spesa complessiva |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------|
| Presidenza/Direzione Scientifica | 9,00                                                | 284,16                                                                   | 99,46                                         | 1                                                     | 99,46             |
| Direzione Generale               | 17,00                                               | 284,16                                                                   | 99,46                                         | 1                                                     | 99,46             |
| Direzione Sanitaria              | 329,92                                              | 284,16                                                                   | 99,46                                         | 17                                                    | 1.690,75          |
| Direzione Amministrativa         | 58,49                                               | 284,16                                                                   | 99,46                                         | 3                                                     | 298,37            |
| <b>TOTALE</b>                    | <b>414,41</b>                                       | <b>1.136,64</b>                                                          | <b>397,82</b>                                 | <b>22</b>                                             | <b>2.188,03</b>   |

10

## **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 **€ 56.315,73** la quota del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2021 ad un 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:

| <b>INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO</b>                                                                                                               |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Totale personale in servizio all'01/01/2021                                                                                                                                   | 424        |
| Personale già collocato in ultimata fascia                                                                                                                                    | -83        |
| Personale non rientrante nei passaggi per anzianità lavorativa nella fascia economica di appartenenza inferiore a 24 mesi                                                     | -56        |
| Personale beneficiario passaggio decorrenza 01/01/2020 * effettivi passaggi n. 89 da cui sono stati tolti n. 5 cessati nell'anno 2020 e n. 18 dipendenti già in ultima fascia | -66        |
| <b>PERSONALE AVENTE DIRITTO</b>                                                                                                                                               | <b>219</b> |

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 2021, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:
  - essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, all'01/01/2021 avendo maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2020 nella fascia economica di appartenenza;
  - aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2020 (almeno 50/100), nel caso di carenza di valutazione per la fattispecie congedo di maternità o aspettativa legata all'assistenza figli o gravi malattie secondo

- l'art. 43 del CCNL 21/05/2018, si terrà in considerazione l'ultima valutazione disponibile;
- non aver riportato sanzioni disciplinari, nel biennio 2019/2020, 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 2020.
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.
  - ii. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono arrotondate all'anno; 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

Fascia 5: peso 1 se almeno 40 anni di servizio

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 2020.

7. Le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con fascia di provenienza più bassa, in caso di ulteriore parità, prevale il candidato con maggiore anzianità di servizio (gg/mm/aa) 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 2021         |              |
|------------------------------------------------------|--------------|
| IMPORTO TOTALE di cui:                               | 1.280.894,00 |
| importo fasce impegnato anno 2021 + quota art. 6 CIA | 887.137,39   |
| quota a disposizione fondo premialità                | 393.756,61   |

Conseguentemente la quota premialità 2021 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, 23 dicembre 2021