

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2023
AREA COMPARTO SANITÀ**

In data 22 dicembre 2023 presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta" di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione del "Contratto Integrativo Aziendale anno 2023 – Area Comparto Sanità", secondo le indicazioni del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità – triennio 2019 – 2021 del 02/11/2022, secondo le indicazioni del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, acquisito in data 13 dicembre 2023 il relativo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001.

DELEGAZIONE DI PARTE AZIENDALE

Angela Pezzolla	Direttore Amministrativo	firmato
Stefano Schieppati	Direttore Sanitario	firmato
Rossella Messe	Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	firmato
Clara Moreschi	Direttore SC DAPS	firmato

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI RAPPRESENTATIVE FIRMATARIE
DEL CCNL COMPARTO SANITÀ DEL 02/11/2022 – TRIENNIO 2019 - 2021**

Sigla	Rappresentata da	
FP CGIL	Antonio Bagnaschi	Firmato Sottoscritto con mail del 02/01/2024
CISL FP	Angela Grasso	Firmato Sottoscritto con mail del 24/12/2023
UIL FPL	Massimo Bernabè	Firmato Sottoscritto con mail del 05/01/2024
FIALS	Francesco Lanzafame	Firmato Sottoscritto con mail del 28/12/2023
NURSIND	_____	_____
NURSING UP	Mauro D'Ambrosio	Firmato Sottoscritto con mail del 24/12/2023

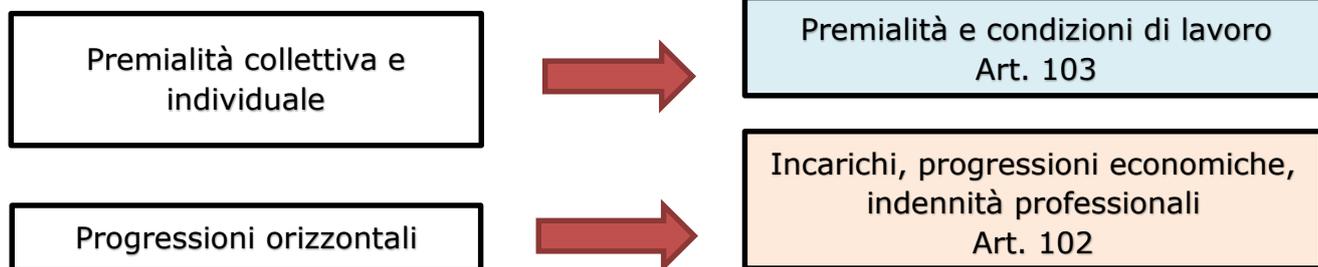
RSU AZIENDALE	NOMINATIVO	FIRMA
I Coordinatore RSU	Daniilo La Fauci	Firmato Sottoscritto con mail del 22/12/2023
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

PREMESSO CHE

- la D.G.R. n. XI/7758 del 28 dicembre 2022 All. 11- Personale - al paragrafo I "Costi del personale e rinnovi contrattuali" sezione "CCNL 2019/2021 Comparto Sanità", tra altro fa riferimento alla costituzione dei nuovi fondi contrattuali per l'area del Comparto previsti dall'art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e dall'art. 103 "Fondo premialità e condizioni lavoro", precisando che gli Enti dovranno tenere in considerazione le linee guida per la costituzione dei fondi contrattuali adottate dalla Giunta Regionale;
- a seguito delle linee guida emanate da Regione Lombardia in data 07/02/2023 protocollo GI.2023.0004710, questa Fondazione ha proceduto ad inviare ai competenti uffici regionali la rendicontazione dei nuovi fondi contrattuali al 01/01/2023, dopo la certificazione del Collegio Sindacale (verbale n. 20 del 23/02/2023) i cui importi sono contenuti nella presente ipotesi di CIA;
- Regione Lombardia con relativo Decreto del Bilancio di Assestamento 2023 ha riconosciuto a questa Fondazione l'incremento derivante dall'applicazione del nuovo CCNL 02/11/2022 nei fondi contrattuali anno 2023;
- a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 02.11.2022 i fondi contrattuali sono oggetto di evoluzione come di seguito evidenziato:
 - *Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali;*
 - *Fondo premialità e condizioni di lavoro.*

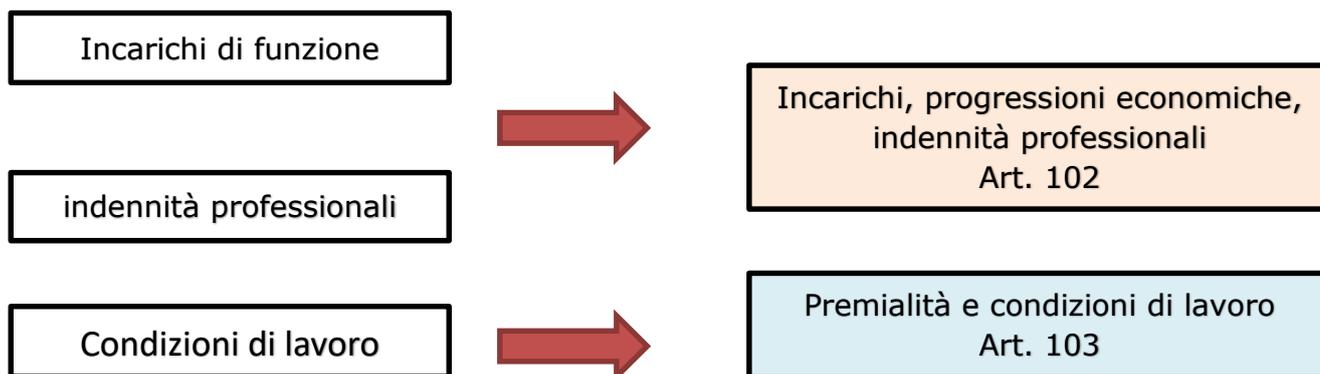
TRASFORMAZIONE FONDI CONTRATTUALI

PREMIALITA' E FASCE ex art. 81



■ Al 01.01.2023 a costo incrementale uguale a 0 (parità di costo)

INCARICHI E CONDIZIONI DI LAVORO ex art. 80



■ Al 01.01.2023 a costo incrementale uguale a 0 (parità di costo)

- il CCNL del 02/11/2022 ha normato, agli artt. 9 e 10, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- in relazione a tutto quanto sopra evidenziato, le parti ritengono opportuno sottoscrivere un Contratto Integrativo Aziendale volto a disciplinare gli istituti di carattere economico che - 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;

tutto ciò premesso

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE ACCORDO INTEGRATIVO

Articolo 1

RICOGNIZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

1. Le parti danno atto che l'ammontare provvisorio dei fondi contrattuali al 01.01.2023, è rappresentato, negli importi così come certificati dal Collegio Sindacale nella seduta in data 23.02.2023, nella tabella di seguito riportata:

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

Incremento del fondo di cui all'art. 102 CCNL 02.11.2022 dovuto a:

- art. 101 c.2 – incremento fasce per effetto degli incrementi tabellari 2019/2021 pari ad € **35.012**
- art. 102 c. 2 lett. e) differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella d) CCNL 02/11/2022 pari ad € **37.751**
- art. 102 c.5 – incremento ai sensi dell'art. 1 c. 612 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore ad € 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale in servizio al 31/12/2081 pari ad € **60.395**

Incremento del fondo di cui all'art. 103 CCNL 02.11.2022 dovuto a:

- art. 101 c. 1 – aumento pro-capite, su base annua, pari ad € 84,50 per n. teste al 31/12/2018 pari ad € **35.067**
- art. 102 c.5 – incremento ai sensi dell'art. 1 c. 604 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore ad € 68,41 pro-capite, applicato alle unità di personale in servizio al 31/12/2081 pari ad € **28.390**

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

Articolo 2

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

Richiamati:

- L'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/2009 che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- L'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. prevede che le progressioni avvengono secondo principi di selettività in ossequio ai contenuti della L. 190/2012;
- L'art. 19 del CCNL 02.11.2022;
- il parere ARAN CFL 224 che specifica: *“ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso”*.

DESTINATARI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

1. I DEP vengono riconosciuti a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno entro i limiti delle risorse economiche a un numero limitato di dipendenti (ovvero non superiore al **35%** dei potenziali beneficiari) per un importo massimo complessivo di **€ 70.000,00** per l'attribuzione selettiva di nuove progressioni economiche orizzontali come esplicitato nelle tabelle che seguono.
2. Il personale interessato dalle progressioni economiche orizzontali è così riassumibile:

INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
Totale personale in servizio a tempo indeterminato all' 01/01/2023	430
Totale personale con meno di 3 anni di servizio nella Pubblica Amministrazione	-96
Personale che ha beneficiato di progressioni orizzontali negli ultimi 3 anni	-153
PERSONALE AVENTE DIRITTO	181

Personale avente diritto per area di appartenenza e con assegnazione di risorse non superiore al 35%:

PERSONALE AVENTE DIRITTO			
AREA DI APPARTENENZA	n. aventi diritto non superiore al 35%	Costo differenziale	Costo 35%
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	45	€ 1.200	54.000,00
Area degli assistenti	6	€ 1.000	6.000,00
Area degli operatori	9	€ 800	7.200,00
Area del personale di supporto	4	€ 700	2.800,00
PERSONALE AVENTE DIRITTO	64		70.000,00

3. Tenuto conto di quanto sopra, per partecipare alla procedura selettiva i dipendenti interessati dovranno presentare entro i termini previsti definiti da apposito avviso domanda di partecipazione da cui dovrà risultare quanto segue:
 - o essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, all'01/01/2023 avendo maturato nel medesimo profilo un'anzianità lavorativa di almeno 3 anni al 31/12/2022;

- non aver beneficiato di progressioni economiche orizzontali negli ultimi tre anni (sono inclusi i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01/01/2020);
 - non aver avuto un procedimento disciplinare superiore alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (per i procedimenti disciplinari in corso si fa integrale riferimento a quanto previsto dal CCNL art. 19 comma 4 lettera a) ultimo periodo).
4. La procedura di selezione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di complessivi 100 punti così suddivisi:

Valutazione di performance (fino ad un massimo di 60 punti): finalizzati alla valutazione dei risultati di performance organizzativa e individuale conseguiti, calcolati proporzionalmente alla media del raggiungimento percentuale delle ultime tre valutazioni conseguite (la valutazione in centesimi rapportata in sessantesimi) in ordine cronologiche o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Esperienza professionale (fino ad un massimo di 40 punti):

Viene attribuito 1 punto per ogni anno di esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri comparti nel medesimo o corrispondente profilo con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato e a tempo parziale fino ad un massimo di 40 anni

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

GRADUATORIA

La Fondazione provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie. Nell'ambito delle risorse disponibili, i DEP vengono riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle 4 aree e dei 5 ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alle percentuali di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 01/01/2023.

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

- Trovarsi nella fascia di provenienza più bassa;
- maggiore anzianità di servizio (gg/mm/aa) nella Fondazione;
- maggiore età anagrafica.

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

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

DECORRENZA

La progressione economica orizzontale, conformemente a quanto previsto dal CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dal 01 gennaio 2023. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.

Articolo 3

ELEVAZIONE INDENNITÀ PER IL TURNO NOTTURNO

Richiamati preliminarmente:

- L'art. 106 comma 3 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 il quale prevede che *"Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, pari a **4,00 euro**, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa"*.
- L'art. 9 comma 5 lett. m) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 ove si dispone l'eventuale elevazione dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

A valere dal mese di gennaio 2023, in applicazione delle disposizioni sopra menzionate, le parti concordano di incrementare l'indennità per il turno notturno – rispetto al valore previsto dal Contratto Collettivo vigente – nella misura pari a **euro 0,50**.

Le parti danno atto, altresì, che il maggior costo derivante dall'incremento della indennità in argomento troverà copertura mediante le risorse di cui al Fondo art. 103 *"Fondo premialità e condizioni di lavoro"* anno 2023 e successivi.

Articolo 4

CONFERMA ELEVAZIONE INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ

Richiamato preliminarmente

- L'art. 44 comma 7 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 che prevede *"La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di euro 1,80 lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa"*.

Le parti concordano di confermare quanto già definito con il CIA anno 2021 ovvero che per l'anno 2023 l'ammontare dell'indennità oraria corrisposta per ogni turno di pronta disponibilità della durata di 12 ore viene quantificato in **€ 1,87/ora**.

Articolo 5

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

4.1 Principi generali

1. In considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineata del CCNL Comparto Sanità 2019/21, la quota di fondo art. 103 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata in **€ 380.194,50**.
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 2023, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione - P.I.A.O 2023 – 2025 adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione V/18 del 7 marzo 2023 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. 310 del 31 maggio 2023).
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/7758 del 28 dicembre 2022 *“determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023”*);
 - ai piani operativi di settore approvati. In particolare il Piano attività Internal Auditing anno 2023 (Deliberazione n. 50 del 30 gennaio 2023).
7. A declinazione dei contenuti dei documenti sopra citati, la Fondazione provvederà a redigere specifiche schede di budget per l'affidamento degli obiettivi in capo a ciascuna unità organizzativa.

4.2 Criteri per l'attribuzione dei premi

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

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

Il personale afferente al DAPS:

- assegnato a specifiche strutture complesse avrà un punteggio di performance organizzativa pari a quello della struttura di assegnazione
- assegnato ad aree di degenza avrà un punteggio di performance organizzativa pari a quello del dipartimento di afferenza dell'area stessa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o ad esse assimilabili si rinvia, relativamente alle regole di computo, alle previsioni della contrattazione collettiva (attualmente l'art. 52 CCNL 02/11/2022), che escludono le relative ipotesi dal conteggio ordinario esplicitato in tabella.

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

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

4.3 Stati d'avanzamento in corso d'anno

1. Ferma restando, in ogni caso, la quantificazione definitiva del saldo incentivante ad esito delle verifiche in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi, si prevede l'erogazione di quote per stato d'avanzamento periodicamente correlati ad un monitoraggio trimestrale degli obiettivi aziendali da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.
2. Il 70% delle risorse disponibili del Fondo "premiabilità" 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 premiabilità viene distribuita secondo quote di stato di avanzamento esclusivamente a certificazione positiva come da tabella sotto riportata:

PERIODO	MODALITÀ DI LIQUIDAZIONE	70% FONDO PREMIABILITÀ
MAGGIO	Quota premiabilità, previa certificazione obiettivi al 31 marzo (I° trimestre)	25%
AGOSTO	Quota premiabilità, previa certificazione obiettivi al 30 Giugno (II° trimestre)	25%
NOVEMBRE	Quota premiabilità, 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 PREMIABILITÀ LIQUIDATO	100%

4. Le quote stato di avanzamento saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato, con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:
 - ferie e riposi compensativi;
 - infortunio sul lavoro;
 - permessi sindacali;
 - astensione obbligatoria per maternità e paternità;
 - aggiornamento obbligatorio;
 - congedi per le donne vittime di violenza ex art. 53 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
 - permessi ex art. 51 e art. 54 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
 - permessi ex Legge n. 104/92;
 - permessi per lutto.
5. Laddove emergano dal monitoraggio eventuali criticità relativamente ad uno o più obiettivi, la Fondazione potrà sospendere l'erogazione delle quote nei confronti del personale assegnato a tali obiettivi per il trimestre successivo e comunque fino a quando un successivo monitoraggio non attesti l'avvenuto riallineamento rispetto ai risultati attesi, dandone contestuale informazione alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali. Le criticità riscontrate saranno tali da poter determinare la sospensione della quota di stato di avanzamento nel caso in cui lo scostamento rispetto al

risultato atteso determini una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo inferiore al valore limite del 55%, riproporzionato su ciascuno dei 4 trimestri di riferimento, sempre che tali criticità non siano imputabili a variabili indipendenti rispetto all'apporto del personale di Comparto.

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

Articolo 6 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 2023 nel 35% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2023 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 2023.
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 teste equiv. alla data del 01/01/2023	Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale	Quota aggiuntiva performance individuale pari al 35% del valore medio pro-capite del premio annuale	5% del personale in servizio alla data del 01/01/2023	Spesa complessiva
Presidenza/Direzione Scientifica/Direzione Generale	21,62	271,23	94,93	1	94,93
Direzione Sanitaria	343,20	271,23	94,93	17	1.613,81
Direzione Amministrativa	57,90	271,23	94,93	3	284,79
TOTALE	422,72	-	-	21	1.993,53

Articolo 7

DETERMINAZIONE RISORSE PER REMUNERAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

1. Le Parti concordano di destinare alla remunerazione degli incarichi di media ed elevata complessità un complessivo importo pari ad **€ 237.000**, così determinato:
 - Valore storico destinato agli incarichi, pari ad **€ 175.000** (comprensivo delle indennità di coordinamento ad esaurimento CCNL 20/09/2001 pari a € 3.357);
 - Quota parte delle risorse di cui all'art. 102, comma 5 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, pari ad **€ 29.087**;
 - Quota parte delle risorse (ex indennità di qualificazione professionale) inglobata negli incarichi di funzione di cui al CCNL 02/11/2022, pari ad **€ 36.270**.

2. Nell'ambito del nuovo assetto degli incarichi, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL del 21.5.2018, in essere alla data di sottoscrizione del CCNL del 02/11/2022, fermo restando il valore economico già individuato, sono stati collocati all'interno delle fasce di cui all'Art. 32 comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:
 - a) gli incarichi di organizzazione assumono la denominazione di "Incarichi di funzione organizzativa";
 - b) gli incarichi professionali assumono la denominazione di "Incarichi di funzione professionale".

3. Ai sensi dell'art. 6 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione delle relative indennità saranno definiti previo confronto con la parte sindacale.

NOTA RSU AL CIA 2023

La RSU chiede che l'Amministrazione si impegni in maniera chiara, per l'anno 2024, e che venga portato sul tavolo della trattativa, entro gennaio, l'incremento dell'indennità demandate alla contrattazione integrativa ed un maggior rispetto delle tempistiche in merito alla condivisione della documentazione richiesta.

La RSU, altresì, ritiene di dover ribadire che non si è presa minimamente in considerazione la proposta di elevare l'indennità di pronta disponibilità (2,50€/h), abbandonando la trattativa ad una mera ed infruttuosa discussione tra una delle OO.SS e la RSU stessa. Avremmo apprezzato una controproposta da parte Datoriale, ragionando dell'aumento di detta indennità, che si poteva **discutere ora** e non attendere il prossimo CIA.

La RSU

Milano, 30 ottobre 2023