

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

### IPOSTESI

#### Contratto Integrativo Aziendale anno 2023 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'Ipotesi Accordo	09/10/2023																					
Periodo temporale di vigenza	01.01.2023 - 31.12.2023 e 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 Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Direttore DAPS																					
	Organizzazioni Sindacali rappresentative: Sigla Rappresentata da																					
	<table border="0"> <tr> <td>FP CGIL</td> <td>Antonio Bagnaschi</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>CISL FP</td> <td>Angela Grasso</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>UIL FPL</td> <td>Massimo Bernabè</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>NURSING UP</td> <td>Mauro D'Ambrosio</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>FIALS</td> <td>Francesco Lanzafame</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>NURSIND</td> <td></td> <td>Assente</td> </tr> <tr> <td>RSU</td> <td></td> <td>Firmato</td> </tr> </table>	FP CGIL	Antonio Bagnaschi	Firmato	CISL FP	Angela Grasso	Firmato	UIL FPL	Massimo Bernabè	Firmato	NURSING UP	Mauro D'Ambrosio	Firmato	FIALS	Francesco Lanzafame	Firmato	NURSIND		Assente	RSU		Firmato
FP CGIL	Antonio Bagnaschi	Firmato																				
CISL FP	Angela Grasso	Firmato																				
UIL FPL	Massimo Bernabè	Firmato																				
NURSING UP	Mauro D'Ambrosio	Firmato																				
FIALS	Francesco Lanzafame	Firmato																				
NURSIND		Assente																				
RSU		Firmato																				
Soggetti destinatari	Personale del Comparto Sanità																					
Materie trattate dal contratto integrativo	<p>L'accordo definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizzo dei fondi contrattuali art. 102 e 103</li> <li>- Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree</li> <li>- Elevazione indennità turno notturno</li> <li>- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale</li> <li>- Premio Individuale</li> <li>- Determinazione risorse per remunerazione degli incarichi di funzione</li> </ul>																					

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	Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. V/18 del 7 marzo 2023 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O. 2023 – 2025", contenente, tra l'altro, il Piano della Performance ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).  Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso visione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O. 2023 –2025" e lo ha valutato positivamente.

**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 della circolare n. 25 del 2012 della R.G.S..

L'ipotesi di CIA è stata sottoscritta a conclusione di un percorso partecipato e condiviso tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali del Comparto Sanità, con l'espressa finalità di dare applicazione, in coerenza con le intese raggiunte, agli istituti contrattuali di cui all'art. 9 del CCNL 02/11/2022.

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.

Al fine di facilitarne la consultazione e l'applicazione, l'ipotesi di CIA è stata suddivisa in una premessa e in n. 7 articoli. Inoltre per ogni singola materia demandata dal CCNL 2 novembre 2022 alla contrattazione integrativa aziendale è stato dedicato uno specifico articolo.

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

All'art. 1: "La ricognizione dei fondi contrattuali" dove viene riportato l'ammontare provvisorio dei fondi contrattuali all'01.01.2023, così come certificati dal Collegio Sindacale nella seduta del 23/02/2023, con la specifica per ciascun fondo (art. 102 CCNL 02.11.2022 "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e art. 103 CCNL 02.11.2022 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro") dei relativi incrementi legati al rinnovo contrattuale.

All'art. 2: "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree", dove viene previsto che i differenziali economici di professionalità (DEP) vengono riconosciuti a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno entro i limiti delle risorse economiche ad un numero limitato di dipendenti (ovvero non superiore al 35% dei potenziali beneficiari per area di appartenenza) secondo i criteri concordati e specificati nei successivi commi. Si specifica che le risorse appositamente destinate a tal fine ammontano complessivamente ad € 70.000.

Per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione dei "DEP", occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- 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 lett. a) ultimo periodo).

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 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.

Per la formazione della graduatoria, nell'ambito delle risorse disponibili, viene stabilito il riconoscimento dei DEP 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 direttamente proporzionale alle % di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 01/01/2023. In caso di parità di punteggio, la scelta ricade secondo il seguente ordine: 1) sul candidato con fascia di provenienza più bassa, 2) sul candidato con maggiore anzianità di servizio (gg/mm/aa) nella Fondazione 3) maggiore età anagrafica. Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie viene fatto salvo quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lettera b) ed e) del CCNL 02/11/2022 (riserva di una quota delle risorse non superiore al 10% dei differenziali economici di professionalità).

Si concorda la vigenza delle graduatorie limitatamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica escludendo quindi l'utilizzo delle stesse negli anni successivi.

All'art. 3: "Elevazione indennità per il turno notturno" dove viene previsto, nell'ambito della disponibilità delle risorse di cui al Fondo art. 103 CCNL 02.11.2022 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro", in particolare con riferimento all'indennità per servizio notturno di cui all'art. 106 c. 3, la maggiorazione, rispetto al valore previsto dal CCNL vigente (€ 4,00 lorde per ora), nella misura pari ad € 0,50";

All'art. 4: la presente ipotesi di CIA, con riguardo all'indennità di pronta disponibilità finanziata dal Fondo di cui all'art. 103 CCNL 02.11.2022 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro", conferma l'ammontare, come già definito con il CIA 2021, di € 1,87 lorde dell'indennità oraria da corrispondere per ogni turno di pronta disponibilità della durata di 12 ore. Tale valore risulta in incremento di € 0,07 rispetto a quanto previsto dall'art. 44 c. 7 del CCNL 02.11.2022 (€ 1,80/ora lorde).

All'art. 5 "Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale", dove viene previsto che la quota del Fondo di cui all'art. 103 CCNL 02.11.2022 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro" destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale viene quantificata in € **380.194,50** a cui si aggiunge la quota delle "Migliori Performance" nell'ammontare di € **1.993,53** disciplinata all'art. 6 della presente ipotesi di cui all'art. 82 del CCNL 21/05/2018 (articolo non disapplicato dal CCNL 02.11.2022), importi che costituiscono "La quota premialità anno 2023" pari a complessivi € **382.188,03**. Segue la metodologia di erogazione dei premi correlati alla performance risultando invariate sia le percentuali di distribuzione tra performance organizzativa (70%) e performance individuale (30%) sia la griglia della valutazione complessiva ottenuta ai fini dell'attribuzione del premio che, se risulta inferiore al 60%, non dà diritto ad alcuna quota. Si confermano le quote di performance organizzativa a titolo di stato di avanzamento (50% delle risorse complessivamente disponibili) con le relative scadenze per l'erogazione previa relativa certificazione da parte del Controllo di Gestione e validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. Le stesse sono rapportate all'effettivo servizio prestato ad eccezione degli istituti elencati nella tabella di riferimento. Anche per l'erogazione delle quote individuali "a saldo" che viene fissata entro il mese di luglio, le stesse sono calcolate valorizzando l'incidenza della prestazione lavorativa/assenze dal servizio ad esclusione degli istituti indicati nella tabella di riferimento. Viene altresì riconfermata la "prestazione lavorativa non valutabile" da attribuire ai dipendenti che non abbiano prestato almeno 3 mesi continuativi di lavoro nell'anno con la sola eccezione del personale in mobilità e del personale in astensione obbligatoria maternità.

Vengono infine ridisegnati i parametri in funzione delle nuove aree di inquadramento del personale dipendente.

All'art. 6 "Premio individuale", oltre ad essere stabilite le risorse economiche dedicate ammontanti ad € 1.993,53, sono descritti la platea dei beneficiari (limitata quota 5% (n. 21 teste) calcolata sul totale del personale in servizio al 01/01/2023 in rapporto proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali), il valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale (€ 271,23), nonché la quota aggiuntiva di performance individuale pari al 35% del valore medio pro-capite del premio annuale (€ 94,93).

All'art. 7 "Determinazione risorse per remunerazione degli incarichi di funzione", viene disciplinato lo stanziamento, nell'ambito delle risorse del Fondo di cui all'art. 102 CCNL 02.11.2022 "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", dell'importo di € **237.000** per finanziare gli incarichi di media ed elevata complessità.

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

Le parti dando atto all'art. 1 "Ricognizione dei fondi contrattuali" dell'ammontare dei fondi di cui all'art. 102 e 103 del CCNL 02.11.2022 con gli incrementi contrattuali previsti, hanno stabilito, in merito all'utilizzo delle risorse dei relativi fondi quanto segue:

- Art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali". Dall'importo complessivo ammontante ad € 1.675.227, si destina la somma di € 237.000 per finanziare gli incarichi di media ed elevata complessità, nonché la somma di € 70.000 per finanziare i differenziali economici di professionalità (DEP) che vengono riconosciuti a decorrere dal 1° gennaio 2023 ad un numero limitato di dipendenti (ovvero non superiore al 35% dei potenziali beneficiari per area di appartenenza)
- Art. 103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro". Dall'importo complessivo ammontante ad € 978.043 si destina la somma di € 380.194,50 per remunerare la performance organizzativa ed individuale a cui si aggiunge la quota per remunerare le "Migliori Performance" nell'ammontare di € 1.993,53 di cui all'art. 82 del CCNL 21/05/2018 (articolo non disapplicato dal CCNL 02.11.2022), importi che costituiscono "La quota premialità anno 2023" pari a complessivi € 382.188,03.

## **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 CIA 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.**

L'ipotesi di contratto integrativo aziendale, all'art. 5, disciplina il sistema di premialità 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. n. 150/2009. Al fine di una puntuale verifica tra gli 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.**

L'art. 2 dell'ipotesi di CIA è dedicato ai criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree. Allo scopo di rimarcare il carattere di selettività dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, in apertura dell'art. 2, le parti precisano che le progressioni sono incentivi attribuiti al personale in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati attraverso il processo di valutazione. La selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree è, inoltre, garantita dalla previsione di apposita selezione condotta sulla base dei criteri

definitivi dal CCNL ed integrati dalla presente ipotesi di CIA e successiva formazione di relativa graduatoria. Si conferma pertanto il rispetto di quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/2009, dall'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dalla circolare MEF n. 18 del 28/06/2021 (quota limitata non superiore al 50% degli aventi diritto).

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

La presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto alla valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera del personale. 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 destinato al cittadino/utente.

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

Si precisa che la RSU aziendale, firmataria dell'ipotesi CIA 2023 ha richiesto di allegare alla presente ipotesi la seguente:

**NOTA A VERBALE**

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.

## RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

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

### IPOSTESI

#### Contratto Integrativo Aziendale anno 2023 Personale di Comparto

#### **Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area del personale del comparto Sanità, sottoscritto in data 2 novembre 2022, ha modificato il pregresso assetto dei fondi contrattuali, istituendo a decorrere dal 1° gennaio 2023 i seguenti due nuovi fondi contrattuali:

- “fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” ex art. 102 CCNL 02/11/2022
- “fondo premialità e condizioni di lavoro” ex art. 103 CCNL 02/11/2022

e stabilendo specifiche regole di costituzione dei medesimi.

In attuazione degli artt. 102 e 103 del citato CCNL ed allo scopo di uniformare le procedure di costituzione dei fondi contrattuali tra gli Enti e le Aziende del SSR, con nota prot. n. GI.2023.0004710 del 07/02/2023, i competenti uffici di Regione Lombardia hanno emanato specifiche linee guida per la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2023 con la relativa compilazione di apposite tabelle in formato Excel.

Questa Fondazione ha provveduto a compilare nel rispetto delle indicazioni ricevute dalla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia il prospetto di costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'esercizio 2023 e a redigere la certificazione del Direttore Generale in ordine alla compilazione del prospetto sopra richiamato oggetto di validazione da parte del Collegio Sindacale come risulta dal verbale n. 20 del 23 febbraio 2023, così come sintetizzato nella “Sezione I” della presente relazione tecnico-finanziaria.

Questa Fondazione, successivamente, con relativa delibera del Direttore Generale, ha provveduto a formalizzare la costituzione, in via provvisoria, dei fondi contrattuali dell'area del comparto Sanità relativi all'anno 2023.

Si precisa infine che Regione Lombardia, con Decreto della Direzione Generale Presidenza n. 16093 del 20/10/2023, ha riconosciuto a questa Fondazione le risorse sui fondi contrattuali in incremento per l'anno 2023.

Il valore provvisorio dei fondi contrattuali – anno 2023 – è stato determinato come segue:

**Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – Euro 1.675.227** – così composto:

- a) Risorse consolidate – anno 2022 - **€ 1.542.249;**
- b) Incremento disposto dall'art. 101, comma 2, CCNL 02/11/2022 incremento fasce economiche per effetto degli incrementi tabellari CCNL 2019/2021 pari ad Euro **35.012;**
- c) Incremento disposto dall'art. 102, comma 5, CCNL 02/11/2022, ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 612 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 145,53 pro-capite applicate alle unità dipendenti destinatarie del CCNL in servizio al 31/12/2018 pari ad Euro **60.395** (euro 145,53 per n. 415 unità di personale del Comparto in servizio al 31 dicembre 2018);
- d) Incremento art. 102, comma 2, lettera e) CCNL 02/11/2022 differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella d) CCNL 2019/2021 pari ad Euro **37.571.**

**Fondo premialità e condizioni di lavoro – Euro 978.043 – così composto:**

- a) Risorse consolidate – anno 2022 - **€ 914.586;**
- b) Incremento disposto dall'art. 103, comma 7, CCNL 02/11/2022 ulteriore incremento ai sensi dell'art. 1 comma 604 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 68,41 pro-capite applicate alle unità dipendenti destinatarie del CCNL in servizio al 31/12/2018 pari ad Euro **28.390** (euro 68,41 per n. 415 unità di personale del Comparto in servizio al 31/12/2018)
- c) Incremento disposto dall'art. 101, comma 1, CCNL 02/11/2022 aumento pro-capite su base annua pari ad € 84,50 applicato alle unità dipendenti destinatarie del CCNL in servizio al 31/12/2018 pari ad Euro **35.067** (euro 84,50 per n. 415 unità di personale del Comparto in servizio al 31 dicembre 2018).

**Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

<b>FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
<b>A) risorse storiche consolidate:</b>	<b>1.542.249</b>
a) risorse destinate al finanziamento dell'indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali	169.965
b) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di coordinamento ad esaurimento	5.035
c) risorse destinate al finanziamento del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	352.098
d) risorse destinate al finanziamento dell'indennità professionale specifica	114.586
e) risorse destinate al finanziamento dell'indennità ex art. 86 CCNL 21/05/2018 – indennità turno unico	1.859
f) risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive al netto aumento CCNL 2019/2021	898.706
<b>B) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:</b>	<b>132.978</b>
a) incremento disposto dall'art. 101, comma 2, CCNL 02/11/2022	35.012
b) incremento disposto dall'art. 102, comma 5, CCNL 02/11/2022	60.395
c) incremento art. 102, comma 2, lettera e), CCNL 02/11/2022	37.571
<b>C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	<b>1.675.227</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO – art. 103 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
<b><u>A) risorse storiche consolidate:</u></b>	<b>914.586</b>
a) risorse destinate al finanziamento dei compensi di lavoro straordinario	90.051
b) risorse destinate al finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro	442.347
c) risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa	267.532
d) risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale	114.656
<b><u>B) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:</u></b>	<b>63.457</b>
a) incremento disposto dall'art. 103, comma 7, CCNL 02/11/2022	28.390
b) incremento disposto dall'art. 101, comma 1, CCNL 02/11/2022	35.067
c) incremento art. 102, comma 2, lettera e), CCNL 02/11/2022	37.571
<b><u>C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:</u></b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	<b>978.043</b>

## **Sezione II – Risorse variabili**

La presente sezione sarà valorizzata in sede di costituzione definitiva dei fondi contrattuali anno 2023

## **Sezione III – Decurtazione dei Fondi**

Nulla da rilevare

## **Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<b>1.675.227</b>
Risorse variabili	<b>0</b>
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>1.675.227</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO – art. 103 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<b>978.043</b>
Risorse variabili	<b>0</b>
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>978.043</b>

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Modulo II – 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**

<b>FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
Risorse destinate al finanziamento del valore della parte comune delle ex indennità professionali	53.098
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità professionale specifica	114.586
Risorse destinate agli incarichi di complessità di base compresa la quota parte delle risorse (ex indennità di qualificazione professionale) inglobata negli incarichi stessi e agli incarichi di posizione	294.038
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità di coordinamento ad esaurimento	3.357
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità ex art. 86 CCNL 21/05/2018 – indennità turno unico	1.859
Risorse destinate al finanziamento dei differenziali economici di professionalità a copertura delle differenze tra D e Ds	37.571
Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive storiche ora DEP	863.718
<b>TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE ART. 102 CCNL 02/11/2022</b>	<b>1.368.227</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO - art. 103 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
Risorse destinate alla remunerazione delle indennità correlate alle condizioni di lavoro	480.984
Risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario	90.051
<b>TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE ART. 103 CCNL 02/11/2022</b>	<b>571.035</b>

### **Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Le poste disciplinate secondo l'ipotesi di CIA in argomento sono così articolate:

<b>FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
Risorse destinate alla remunerazione dei nuovi differenziali economici di professionalità	70.000
Risorse destinate agli incarichi di media ed elevata complessità	237.000
<b>TOTALE RISORSE SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CIA – Art. 102 CCNL 02/11/2022</b>	<b>307.000</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO - art. 103 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
Risorse destinate alla remunerazione della quota di incremento dell'indennità di servizio notturno (0,50/ora lorde)	24.820
Risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa	267.532
Risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale comprensiva della quota da destinare alle "Migliore Performace" - € 1.993,53	114.656
<b>TOTALE RISORSE SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CIA – Art. 103 CCNL 02/11/2022</b>	<b>407.008</b>

### **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**

I fondi contrattuali sono rideterminati come segue, fermo restando il complessivo ammontare rappresentato all'art. 1 dell'ipotesi di CIA pari ad € 2.653.270.

<b>FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo di riferimento	1.368.227
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	307.000
Destinazioni ancora da regolare	0
<b>TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO – Art. 102 SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>1.675.227</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO - art. 103 CCNL 02/11/2022</b>	<b>Euro</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo di riferimento	571.035
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	407.008
Destinazioni ancora da regolare	0
<b>TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO – Art. 103 SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>978.043</b>

**Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

La presente sezione non è compilata poiché non esistono risorse temporaneamente allocate all'esterno dei fondi.

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

**a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

La compatibilità economico – finanziaria e la relativa copertura a seguito dell'applicazione del CIA in argomento, sono garantite dalle disponibilità presenti nei fondi di cui all'art. 102 e 103 del CCNL 02.11.2022, così come rappresentato nel Modulo II. Si attesta che l'erogazione dei suddetti fondi avviene nei limiti di capienza dei medesimi.

#### **b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

Il sistema di corresponsione degli incentivi economici per il personale del comparto (premierità e progressioni all'interno delle aree per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità) è basato sulla valutazione della performance e sulla valutazione individuale.

La performance organizzativa è collegata ad obiettivi predefiniti, assegnati a tutto il personale dipendente e finalizzati al miglioramento – sotto il profilo dell'efficacia e dell'efficienza – delle performance organizzativa ed individuale. L'erogazione della relativa quota a saldo, anticipata dalla liquidazione di importi riferiti a stati di avanzamento trimestrali certificati dal Controllo di Gestione e validati dal NVP, avviene previa rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi quali/quantitativi della struttura di afferenza in coerenza con il processo di budget. La performance individuale è collegata alla valutazione dei comportamenti organizzativi del singolo. Il processo di valutazione annuale avviene con la compilazione della relativa scheda di valutazione che concorre alla determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito per un totale di 100.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018 ancora in vigore, in continuità con il passato, si prevede di attribuire tale maggiorazione di premio ad una platea di beneficiari (limitata quota 5% (n. 21 teste) calcolata sul totale del personale in servizio al 01/01/2023 in rapporto proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali. Nell'ipotesi di parità di punteggio, si prevede l'attribuzione del premio sulla base di una scelta motivata del Direttore di riferimento anche tenendo conto del generale principio di rotazione.

L'intero processo finalizzato all'erogazione degli incentivi collegati alla performance – organizzativa ed individuale – è soggetto a validazione ad opera del NVP aziendale.

Stante tutto quanto premesso, si ritiene che la metodologia aziendale finalizzata sia all'erogazione della "performance organizzativa" che di quella "individuale" sia coerente con la vigente normativa in materia che sancisce il principio di "attribuzione selettiva di incentivi economici".

#### **c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno 2023 è stabilita uno stanziamento di € 70.000 per l'attribuzione di progressioni orizzontali. Il numero dei dipendenti che acquisiranno i DEP sarà correlato alle risorse finanziarie a disposizione. Con riferimento all'attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa, si rimanda alla relazione illustrativa, Modulo II.

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

DESCRIZIONE	ANNO 2022 (rif. del. N. 314 del 31/05/2023)	ANNO 2023
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI – ART. 80 CCNL 21/05/2018	<b>1.250.537</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.213.472	
Decurtazioni del Fondo	2.464	
Risorse variabili	39.529	
FONDO PREMIALITA' E FASCE – ART. 81 CCNL 21/05/2018	<b>1.449.266</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.405.981	
Decurtazioni del Fondo	1.290	
Risorse variabili	44.575	
FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – ART. 102 CCNL 02/11/2022		<b>1.675.227</b>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		1.675.227
Decurtazioni del Fondo		0
Risorse variabili		0
FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 103 CCNL 02/11/2022		<b>978.043</b>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		978.043
Decurtazioni del Fondo		0
Risorse variabili		0

TOTALE COMPLESSIVO	2.699.803	2.653.270
--------------------	-----------	-----------

Verifica in ordine al rispetto del limite ex art. 23, comma 2 , D.Lgs. n.75/2017

VOCE	Incrementi da contratto non soggetti al vincolo dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. n. 75/2017	IMPORTO €
Fondo – anno 2023 -		2.653.270
Incremento disposto dall'art. 101, comma 2, CCNL 02/11/2022		- 35.012
Incremento disposto dall'art. 102, comma 5, CCNL 02/11/2022		- 60.395
Incremento disposto dall'art. 103, comma 7 , CCNL 02/11/2022		- 28.390
Incremento disposto dall'art. 101, comma 1, CCNL 02/11/2022		- 35.067
Incremento disposto dall'art. 102, comma 2, lettera e) CCNL 02/11/2022		- 37.571
Incremento ex art.81, comma 3 lettera a) nuovo valore delle fasce (applicazione rinnovo contrattuale per anno 2018)		- 28.201
Incremento ex art.81, comma 3 lettera a) nuovo valore delle fasce (applicazione rinnovo contrattuale per anno 2019)		- 5.344
Incremento ex art. 80, comma 3, lettera a) CCNL 21/05/2018		- 37.492
<b>TOTALE</b>		<b>2.385.798</b>
Fondo – anno 2016 -	<b>Deliberazione n. 722 del 22/12/2017</b>	<b>2.385.798</b>
Riconciliazione		<b>0</b>

## **Modulo IV – 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 programmatoria della gestione**

- a. Regione Lombardia, con decreto Presidenza n. 1780 del 10 febbraio 2023 ha assegnato a questa Fondazione il Budget del personale relativo all'anno 2023 entro il quale doveva essere contenuto il costo del personale dipendente. Per questa Fondazione il budget per il personale dipendente anno 2023 era stabilito in € 36.160.541 (oneri ed Irap compresi). Con successivo Decreto della Direzione Generale Presidenza n. 16093 del 20/10/2023, Regione Lombardia ha riconosciuto a questa Fondazione anche le risorse sui fondi contrattuali in incremento per l'anno 2023, a seguito dell'applicazione del CCNL 02/11/2022.
- b. Pertanto l'ammontare dei fondi contrattuali per il personale del comparto di questa Fondazione relativo all'anno 2023 è coerente con l'assegnazione regionale avvenuta in sede di Bilancio di Assestamento. In contabilità i costi di competenza, relativi ai fondi del personale, sono allocati ai seguenti conti economici:

*CONTI ECONOMICI: Fondo art. 102 CCNL 02.11.2022 "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e Fondo art. 103 CCNL 02.11.2022 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro"*

#### **CONTI DI CONTABILITA'**

COMPARTO RUOLO SANITARIO TEMPO INDETERMINATO	52003011; 52003020; 52003021
COMPARTO RUOLO SANITARIO TEMPO DETERMINATO	52003511; 52003520; 52003521
COMPARTO RUOLO TECNICO TEMPO INDETERMINATO	52202011; 52202020; 52202021
COMPARTO RUOLO TECNICO TEMPO DETERMINATO	52202511; 52202520; 52202521
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO TEMPO INDET.	52302011; 52302020; 52302021
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO TEMPO DETERM.	52302511; 52302520; 52302521
COMPARTO RUOLO PROFESSIONALE TEMPO INDET.	52101620; 52101630
COMPARTO RUOLO PROFESSIONALE TEMPO DETERM.	52101660

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 dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane alla SC Bilancio e Programmazione Finanziaria, a debito nei confronti del personale al conto patrimoniale n. 31111010.

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

Relativamente ai nuovi 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 il 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. 31111010

Il Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane  
(Dott.ssa Rossella Messe)

Il Direttore Amministrativo  
(Dott.ssa Angela Pezzolla)



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

In data 9 ottobre 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 dell'ipotesi 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, che sarà trasmessa al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40-bis, co. 1, D.Lgs. n. 165/2001 per l'acquisizione del relativo parere.

**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 30/10/2023
CISL FP	Angela Grasso	Firmato Sottoscritto con mail del 20/10/2023
UIL FPL	Massimo Bernabè	Firmato Sottoscritto con mail del 13/10/2023
FIALS	Francesco Lanzafame	Firmato Sottoscritto con mail del 31/10/2023
NURSIND	_____	_____
NURSING UP	Mauro D'Ambrosio	Firmato Sottoscritto con mail del 10/10/2023

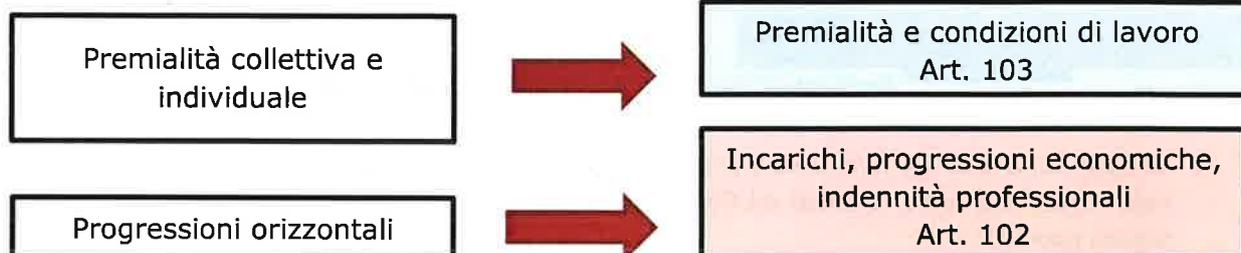
RSU AZIENDALE	NOMINATIVO	FIRMA
I Coordinatore RSU	Danilo La Fauci	Firmato Sottoscritto con mail del 30/10/2023
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

### PREMESSO CHE

- la D.G.R. n. XI/7758 del 28 dicembre 2022 All. II - 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.

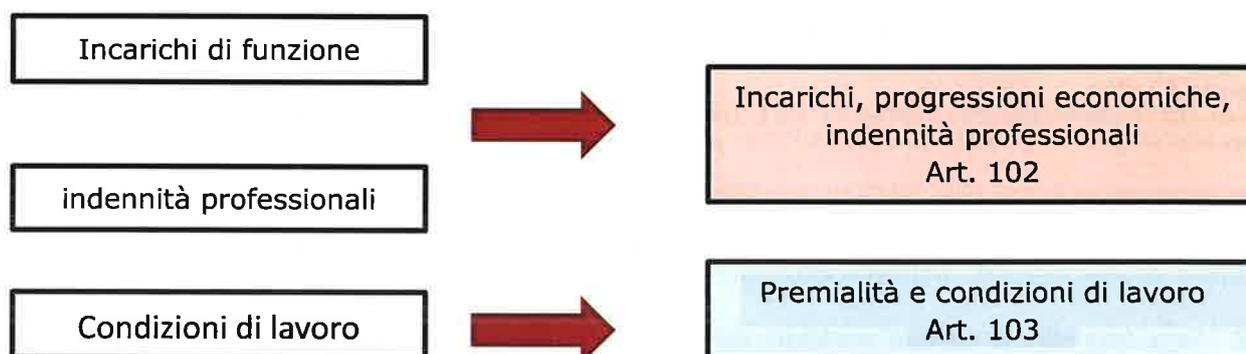
### TRASFORMAZIONE FONDI CONTRATTUALI

#### 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 LA SEGUENTE IPOTESI DI 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
<b>TOTALE FONDI CONTRATTUALI</b>	<b>€ 2. 653.270</b>

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

- 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.

*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:

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

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

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

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:

### **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 appartenenza, 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 appartenenza 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:

<b>SCHEMA DI SINTESI AREA DEL PERSONALE COMPARTO</b>			
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
<b>A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> 70%	PERFORMANCE DI UO	70	70
<b>B. PERFORMANCE INDIVIDUALE</b> 30%	COMPORTEMENTI 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 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
<b>Rapporto di lavoro inferiore all'anno</b>	<i>in rapporto al periodo effettivamente lavorato</i>
<b>Rapporto di lavoro ad impegno ridotto</b>	<i>in proporzione all'orario di lavoro</i>
<b>Distacco sindacale</b>	<i>in proporzione all'orario di lavoro</i>
<b>Aspettativa senza assegni</b>	<i>nessun importo spettante</i>
<b>Assenza ingiustificata</b>	<i>nessun importo spettante</i>
<b>Malattia inferiore a 30 giorni/anno</b>	<i>Nessuna decurtazione</i>
<b>Malattia superiore a 30 giorni/anno</b>	<i>importo in proporzione all'assenza</i>
<b>Congedi parentali (pagati al 30%)</b>	<i>nessun importo spettante</i>
<b>Sospensione dal servizio</b>	<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 "premierità" 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 premierità viene distribuita secondo quote di stato di avanzamento esclusivamente a certificazione positiva come da tabella sotto riportata:

PERIODO	MODALITÀ DI LIQUIDAZIONE	70% FONDO PREMIALITÀ
<b>MAGGIO</b>	Quota premierità, previa certificazione obiettivi al 31 marzo (1° trimestre)	<b>25%</b>
<b>AGOSTO</b>	Quota premierità, previa certificazione obiettivi al 30 Giugno (II° trimestre)	<b>25%</b>
<b>NOVEMBRE</b>	Quota premierità, previa certificazione obiettivi al 30 Settembre (III° trimestre)	<b>25%</b>
<b>APRILE</b>	Saldo quota legata alla performance organizzativa previa certificazione del grado di raggiungimento al 31 Dicembre dell'anno precedente di tutti gli obiettivi di struttura	<b>25%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>FONDO PREMIALITÀ 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 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:

<i>Direzioni/Dipartimenti</i>	<i>Personale in servizio teste equiv. alla data del 01/01/2023</i>	<i>Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale</i>	<i>Quota aggiuntiva performance individuale pari al 35% del valore medio pro-capite del premio annuale</i>	<i>5% del personale in servizio alla data del 01/01/2023</i>	<i>Spesa complessiva</i>
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
<b>TOTALE</b>	<b>422,72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>21</b>	<b>1.993,53</b>

### **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

