

- d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

L'Ipotesi di CIA in oggetto è coerente con quanto previsto dalla normativa vigente e, anche in forza di quanto previsto dalle sopra citate Linee generali di indirizzo, ha stabilito i seguenti criteri di distribuzione:

La quota complessiva, nel rispetto di quanto già citato nelle predette Linee di Indirizzo Regionali in merito, viene erogata ai dipendenti tenuto conto dei sotto indicati criteri:

- *effettiva presenza in servizio nell'anno 2024 con un coinvolgimento minimo di sei (6) mesi;*
- *essere in servizio al 02/07/2024 data di sottoscrizione dell'Accordo Regionale "Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2024"*
- *partecipazione al progetto assegnato, sulla base della effettiva presenza in servizio o nelle modalità di lavoro agile o smart working (è considerata presenza in servizio: le ferie e le festività di cui all'art. 49 del vigente CCNL del Comparto Sanità, il riposo biologico di cui all'art. 110 del predetto CCNL, il congedo di maternità, paternità, "astensione obbligatoria" ivi compreso il periodo di interdizione per gravidanza a rischio di cui al DL.vo 151/2001, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 60 del già citato CCNL, l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 58 del CCNL vigente e i permessi sindacali di cui dall'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.)*

Ogni singolo dipendente che parteciperà effettivamente alle attività relative alle aree di intervento individuate, avrà diritto ad una quota corrispondente a quella prevista dalle Linee Guida regionali riparametrata in base a:

- *rapporto orario (tempo pieno – part time percentualizzato);*
- *giorni lavorativi utili, come dettato nei "Criteri di distribuzione" sopra citati;*
- *grado di apporto individuale (partecipazione alle attività relative alle aree di intervento=sì/no);*

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato, negli step di settembre e dicembre 2024, al fine della erogazione delle quote spettanti al personale avente diritto.

- 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente.

- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

I risultati attesi dall'Ipotesi di CIA riguardano il raggiungimento degli obiettivi preposti in applicazione delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali.

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

Nulla da dichiarare.

Legnano, 23 GEN. 2025

Il Direttore
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
dott. Andrea Colombo