



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DELL'AREA SANITA' IN TEMA DI FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO – ANNO 2023

Premesso che in data 12 maggio 2023 è stato sottoscritto tra la delegazione di Parte Pubblica Aziendale e le Rappresentanze Sindacali dell'Area Sanità l'Ipotesi di Contratto Integrativo in tema di fondo per la retribuzione di risultato – anno 2023.

La predetta Ipotesi prevede quanto segue:

Nel tempo le disposizioni normo-contrattuali hanno delineato un chiaro scenario di riferimento, con precise azioni, finalizzate - all'interno del ciclo della performance - all'implementazione di sistemi di valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali, fortemente correlati con la performance dell'Azienda e delle sue diverse articolazioni.

In quest'ottica, i sistemi di misurazione della performance organizzativa ed individuale - nel rispetto delle leggi e dei contratti vigenti - devono essere equi, trasparenti, caratterizzati da una differenziazione verificabile e di natura meritocratica, nonché integrati con il sistema di programmazione e controllo.

Considerato che il vigente CCNL dell'Area Sanità triennio 2016-2018 sottoscritto il 19.12.2019, al Titolo V "Trattamento economico dei Dirigenti" – Capo III "Retribuzione di posizione e di risultato" e Capo IV "I fondi" prevede:

- al comma 7 dell'art. 95 che le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato" sono annualmente disponibili, tra l'altro, per finanziare la retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 93;*
- al comma 10 del predetto art. 95 che alla retribuzione di risultato, in sede di contrattazione integrativa, è destinato un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul fondo in parola;*
- ai commi 7 e 8 dell'art. 93 che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più alte, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al Dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai Dirigenti valutati positivamente;*
- al comma 9 del predetto articolo 93 che la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di Dirigenti valutati a cui la maggiorazione di cui al comma 2 del già citato art. 93 può essere attribuita.*

Per quanto sopra esposto, tra la delegazione trattante di Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità

si concorda quanto segue

nel "Fondo per la retribuzione di risultato" confluiscono tutti i valori indicati nei commi 2 e seguenti dell'art. 95 del CCNL 19.12.2019.

Per l'anno 2023 l'ammontare consolidato del fondo provvisorio è pari a € 1.535.183,00.

Correlazione tra performance organizzativa e performance individuale.

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:

- la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, negoziati per l'anno 2023, tra la Direzione Aziendale e i Direttori/Responsabili delle SS.CC./Servizi/Uffici;*
- l'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.*

Criteri di ripartizione del fondo

GR

CFD

Il fondo complessivo, dedotta una quota da destinare al riconoscimento dello svolgimento dell'incarico di sostituzione, così come previsto dall'art. 22 del vigente CCNL dell'Area Sanità ed, eventualmente, una quota (massimo 5%) finalizzata alla realizzazione di particolari progetti strategici – previo accordo con le OO.SS. dell'Area Sanità – viene suddiviso in due parti uguali, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa e l'altra alla remunerazione di quella individuale.

Eventuali residui, derivanti dagli altri fondi contrattuali, andranno ad incrementare in pari percentuale (50% - 50%) la performance organizzativa e quella individuale.

Budget teorico di struttura

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di apporto, di cui alla tabella sottostante, correlati al numero dei dirigenti in forza alla struttura, proporzionalmente al periodo di assegnazione e alla tipologia del rapporto di lavoro intrattenuto (tempo pieno/impegno orario ridotto). Nella costituzione del budget teorico, per la parte della performance organizzativa, non vengono considerati i Dirigenti che, per l'anno di interesse, non hanno prestato servizio in Azienda per almeno 3 mesi, pertanto non valutabili, così come previsto nel "Regolamento in materia di incarichi dirigenziali (affidamento, conferma e revoca) e di valutazione dell'Area Sanità - Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie", approvato con la deliberazione nr. 450 del 29/12/2020. Sono riassorbite le eventuali supplenze.

Coefficienti di apporto

INCARICO	TIPOLOGIA	COEFFICIENTE
Responsabile Struttura Complessa	///	4,00
Responsabile Struttura Semplice	B1	3,00
	B2	2,50
	B3	2,20
Incarico di altissima professionalità dipartimentale	C	3,00
Incarico di altissima professionalità articolazione di Struttura Complessa	C	2,20
Incarico di natura professionale di alta specializzazione e/o di competenza specialistico funzionale	C1	2,00
	C2	1,80
	C3	1,20
Incarico di base - Periodo di prova	D - ///	1,00

- in caso di attribuzione ad un Dirigente della responsabilità di più Dipartimenti, il secondo incarico viene remunerato con una maggiorazione di 0.5 del coefficiente spettante;
- in caso di attribuzione ad un Dirigente della Responsabilità di Struttura Complessa o Struttura Semplice Dipartimentale, la funzione secondaria è pesata con parametro 0,5;
- in caso di attribuzione ad un Dirigente dell'incarico di sostituzione previsto dai commi 4 e 5 dell'art. 22 del CCNL dell'Area Sanità del 19/12/2019, per il periodo di sostituzione viene assegnato il coefficiente dell'incarico affidato;

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La determinazione del **budget effettivo** delle strutture si ottiene applicando al **budget teorico** la percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi, operata dal Nucleo di Valutazione. Il riconoscimento economico, avviene come segue:

% di raggiungimento $\leq$ 50%

nessuna retribuzione di risultato

% di raggiungimento $>$ 50%

retribuzione di risultato uguale alla percentuale validata dal Nucleo di Valutazione

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% della performance organizzativa non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

42

[Handwritten signatures]

Eventuali avanzi derivanti dalla differenza fra il **budget teorico** ed il **budget effettivo** delle varie strutture, sono ridistribuiti -sino ad esaurimento del fondo - alle equipe che abbiano registrato una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%, in base alla percentuale riconosciuta dal Nucleo di Valutazione.

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget effettivo** spettante - a seguito della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione - è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella di cui al punto precedente);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno (sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia, ivi comprese le gravi patologie, le aspettative a vario titolo ed i congedi); ove alla struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di partecipazione inferiore al massimo previsto e/o in relazione al numero di giornate lavorative utili, viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente;
- in caso di raggiungimento di almeno 6 mesi di giorni utili, verranno considerati validi ai fini della corresponsione del saldo della retribuzione di risultato anche le assenze per gravi patologie così come previste dai CCNL vigenti.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La rilevazione della performance individuale verrà rilevata - rispetto all'anno di competenza, per ciascun Dirigente - utilizzando i criteri e lo strumento di valutazione per l'"Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget" previsti nel "Regolamento in materia di incarichi dirigenziali (affidamento, conferma e revoca) e di valutazione dell'Area Sanità - Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie", approvato con la deliberazione nr. 450 del 29/12/2020.

Come indicato dal predetto Regolamento, sono soggetti a valutazione tutti i Dirigenti che, per l'anno di interesse, abbiano prestato servizio in Azienda per almeno 3 mesi.

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget** spettante (esclusi i Dirigenti non soggetti a valutazione), pari al **budget teorico** destinato alla performance individuale, è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella riportata al paragrafo Budget teorico di struttura);
- parametro di valutazione (come sotto riportato);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno. (Sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia, ivi comprese le gravi patologie, le aspettative a vario titolo ed i congedi); ove alla Struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di partecipazione inferiore al massimo previsto e/o in relazione al numero di giornate lavorative utili, viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

Coefficiente di valutazione

da	a	parametro
12	21	1,00
22	31	1,25
32	41	1,50
42	51	1,75
52	60	2,00

Nel caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 22 al Dirigente interessato, non sarà attribuita la quota legata al raggiungimento della performance organizzativa.

B.1. RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RELATIVA DIFFERENZIAZIONE (ART. 93 CCNL 19.12.2019)

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (50% delle risorse disponibili) trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai Dirigenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, vale a dire punti: 58, 59, 60.

Il budget per il finanziamento di detta quota viene fissato nel 3% della somma stanziata per la performance individuale.

SR

La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi per performance individuale attribuiti ai Dirigenti valutati positivamente, nelle entità di cui alla seguente tabella:

INCARICO	TIPOLOGIA	QUOTA
Responsabile Struttura Complessa	///	€ 920,00
Responsabile Struttura Semplice	B1	€ 670,00
	B2	€ 560,00
	B3	€ 460,00
Incarico di altissima professionalità dipartimentale	C	€ 670,00
Incarico di altissima professionalità articolazione di Struttura Complessa	C	€ 460,00
Incarico di natura professionale di alta specializzazione e/o di competenza specialistico funzionale	C1 / C2	€ 380,00
	C3	€ 330,00
Incarico di Base - Periodo di prova	D - ///	€ 170,00

A tale riguardo si definisce nel 5% del personale dirigente appartenente ad ogni tipologia di incarico (con eventuale arrotondamento alla unità superiore) la quota massima dei Dirigenti aventi diritto alla maggiorazione.

In merito si precisa quanto segue:

- presenza minima di giorni utili pari a 180 gg
- ove il numero degli aventi titolo sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi

Nell'ipotesi invece in cui il numero degli aventi titolo ecceda tale percentuale, l'ordine di priorità verrà determinato applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:

- conseguimento punteggio 60
- conseguimento punteggio 59
- conseguimento punteggio 58
- maggiore anzianità complessiva di servizio in Aziende sanitarie pubbliche
- nel caso di parziale incapienza del Fondo, il numero degli aventi titolo verrà proporzionalmente ridotto, mentre nel caso in cui si dovesse registrare un avanzo, lo stesso andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale (riportata al paragrafo b) sopraindicato.

La maggiorazione del premio individuale verrà erogata in una unica soluzione a conclusione del processo di valutazione.

Corresponsione delle quote

A seguito della valutazione effettuata da parte del Nucleo di Valutazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa nonché di quella effettuata ad opera dei Direttore/Responsabili riguardo alla performance individuale - così come previsto nella predetta deliberazione nr. 450/20 - la corresponsione del saldo della retribuzione di risultato (organizzativa + individuale) avverrà entro il mese di luglio 2024.

L'erogazione a titolo di risultato degli eventuali avanzzi del "Fondo per la retribuzione degli incarichi" e del "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" verrà operata successivamente, non appena determinati puntualmente gli avanzzi stessi.

DURATA

Il presente accordo vale per l'anno 2023.

42

GA

af

Q

Considerato che in data 30 giugno 2023 il Collegio Sindacale, con verbale nr 9 ha esaminato l'ipotesi di Contratto Integrativo in oggetto, prendendo atto che l'onere derivante dall'accordo integrativo aziendale trova copertura nei fondi contrattuali dell'esercizio di riferimento, nei limiti dei valori iscritti nel bilancio di previsione 2023, in coerenza con le deliberazioni adottate dal Direttore Generale in ordine alla definizione provvisoria dei fondi contrattuali 2023 per l'Area Sanità.

Preso atto di tutto quanto sopra esposto, Le Parti sottoscrivono il presente Contratto Integrativo Aziendale.

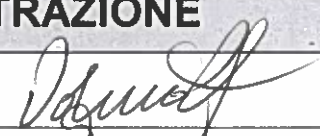
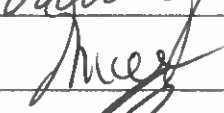
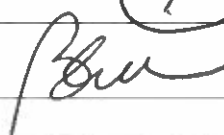
Legnano, 17 AGO 2023

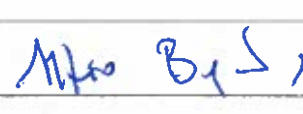
CR

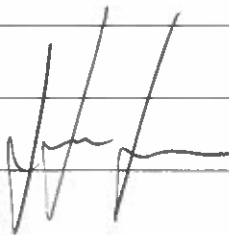
A - D

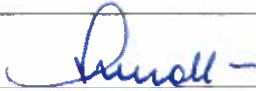
**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI DELL'AREA SANITA' IN TEMA DI FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO – ANNO 2023**

Legnano, 17 AGO 2023

PER L'AMMINISTRAZIONE	
Dott. Fulvio Edoardo Odinolfi	
Dr.ssa Paola Bianco	
Dott. Cesare Candela	
Dr.ssa Gabriella Monolo	
Dott. Andrea Colombo	
Dr.ssa Barbara Landonio	

PER L'AREA SANITA'		
Sig.ra Venera Addamo	CGIL FP Medici	
Dr.ssa Andreana Ardemagni	ANAAO ASSOMED – SETTORE DIRIGENZA MEDICA	
Sig. Attilio Annunziata	FM - UIL FPL	
Dott. Alessandro Beltramelli	FP CIDA	
Rag. Alfio Bennardo	FM - UIL FPL	
Dott. Luigi Beviglia	FM - UIL FPL	
Dr.ssa Elena Bianchini	FM - UIL FPL	
Dr.ssa Antonella Calcagno	CIMO	
Dott. Giovanni Calloni	FASSID - AUI	
Dr.ssa Nicoletta Chimento	ANAAO ASSOMED – SETTORE DIRIGENZA SANITARIA	

Dr.ssa Simona Dameno	FASSID - SNR	
Dott. Stefano D'Amico	AAROI	
Dott. Luca Francesco Di Toma	ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI	
Dott. Massimo Gasparri	ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI	
Dott. Graziano Gatta	FASSID - AUIP	
Dott. Fabrizio Grignani	CIMO	
Dott. Vito Ladisa	FASSID - SINAFO	
Dott. Giovanni Maria Licastro	FM - UIL FPL	
Dr.ssa Natalia Giuseppina Manzoni	CIMO	
Dott. Diego Mariani	ANAAO ASSOMED – SETTORE DIRIGENZA MEDICA	
Dott. Ahmed Masalha	FM - UIL FPL	
Dott. Danilo Mazzacane	FEDERAZIONE CISL Medici	
Sig. Marino Merati	CGIL FP Medici	
Dr.ssa Silvia Monforti Ferrario	FASSID - SINAFO	
Dr.ssa Cristina Morazzoni	ANAAO ASSOMED – SETTORE DIRIGENZA SANITARIA	
Dott. Stefano Maria Morganti	FASSID - AUIP	
Sig. Giorgio Mozzambani	CGIL FP Medici	
Dr.ssa Bianca Osnaghi	ANAAO ASSOMED – SETTORE DIRIGENZA SANITARIA	
Dr.ssa Angela Pecoraro	FASSID - AUIP	
Sig. Gabriele Raimondi	FM - UIL FPL	
Dott. Giancarlo Razionale	CIMO	
Dott. Pasquale Razionale	CIMO	NOTA MAIL DEL 17/8/23 N° 32315
Dr.ssa Sabrina Righi	AAROI	
Dr.ssa Rondena Sara	AAROI	
Dott. Giovanni Rozzi	FASSID - AUIP	
Dr.ssa Martina Serassi	FM - UIL FPL	
Dr.ssa Angela Maria Sibilano	FVM	

Dott. Luca Varalli	FASSID - SINAFO	
Dott. Marco Tonali	FEDERAZIONE CISL Medici	