

ATS DELLA BRIANZA
RSU e OO.SS. del comparto

**IPOTESI DI ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
ANNO 2022**

Le parti

VISTI:

- l'art. 8, comma 5, lett. b) del CCNL 21.05.20218 ai sensi del quale “Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: [...] b) i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance [...]”;
- l'art. 82 del citato CCNL che testualmente prevede: “Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”;

RITENUTO necessario definire i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale nonché quelli relativi alla “*diffenziazione del premio individuale*” (art. 82) - anno 2022;

concordano quanto segue

Art. 1 - Principi generali

Le parti confermano che, nell'ambito del miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono collegati al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale in un'ottica di valorizzazione sia della performance organizzativa che dell'apporto dei singoli, intendendosi per:

- a) performance organizzativa: la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte della struttura di afferenza;
- b) performance individuale: ovvero la valutazione del contributo individuale del singolo.

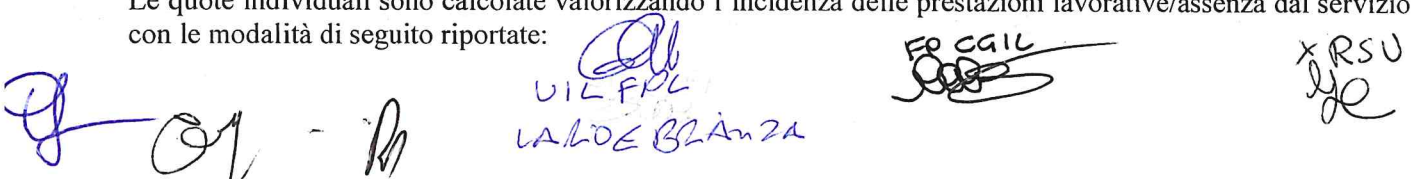
Art. 2 - Criteri e modalità per il riconoscimento dei premi correlati alla performance.

Il ciclo della performance collega la retribuzione del premio al raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla valutazione della prestazione individuale.

Le quote individuali vengono stabilite tenendo conto della categoria di inquadramento, con i seguenti coefficienti che differenziano le categorie:

CATEGORIA E LIVELLO ECONOMICO	COEFFICIENTE CHE DIFFERENZIA LE CATEGORIE
A	1,000
B	1,103
BS	1,241
C	1,379
D	1,586
DS	1,793
DS BIS (già 8°bis)	2,000

Le quote individuali sono calcolate valorizzando l'incidenza delle prestazioni lavorative/assenza dal servizio con le modalità di seguito riportate:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large blue signature. In the center, there is a stamp that reads "UIL FPL LA L. D. E. BRIANZA" with a signature over it. To the right of that, there is a stamp that reads "FP CGIL" with a signature over it. On the far right, there is a stamp that reads "X RSU" with a signature over it.

Sono considerate assenze dal servizio le seguenti voci:

- malattia (oltre i 45 giorni);
- aspettativa non retribuita;
- permessi non retribuiti;
- art. 42 bis D.Lgs. 151/2001;
- sospensione dal servizio senza retribuzione;
- distacco sindacale non retribuito a tempo pieno;

Art. 3 - Criteri di riparto della quota del "Fondo premialità e fasce" (Art. 81) destinata alla premialità

Le parti concordano di destinare alla retribuzione della premialità anno 2022 una quota del fondo definita alla data di sottoscrizione del presente accordo in €. 900.000= nonché gli eventuali residui dei fondi contrattuali (Art. 80 e 81 CCNL 21.05.2018).

Si determina la suddivisione del fondo destinato all'incentivazione in due parti:

A) Percentuale del 70%:

fondo correlato alla performance organizzativa: il fondo destinato al finanziamento delle premialità collegate al raggiungimento degli obiettivi di struttura;

B) Percentuale del 30%:

fondo destinato alla performance individuale: vengono valutati i contributi individuali del singolo.

Per quanto riguarda la tempistica di erogazione del premio anno 2022 correlato alla performance individuale ed organizzativa, si procederà con l'**erogazione di un'unica quota** entro aprile dell'anno successivo a quello di competenza, previa valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi aziendali da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendali e successivamente alla conclusione del processo di valutazione della performance individuale.

Art. 4 - Valutazione Performance organizzativa

Gli obiettivi collegati alla performance organizzativa sono definiti annualmente ed eventualmente rimodulati in corso d'anno tramite schede di budget annuali in cui sono esplicitati indicatori numerici annuali di raggiungimento e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici aziendali.

Gli obiettivi previsti devono essere congrui rispetto alle risorse disponibili per realizzarli.

Indicativamente, entro il primo trimestre di ciascun anno, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, dopo che gli obiettivi sono stati assegnati al Dirigente responsabile, quest'ultimo li comunica formalmente al proprio personale assegnato.

Successivamente, con apposite riunioni da tenersi una entro il mese di ottobre e l'altra entro il successivo mese di gennaio, il Dirigente Responsabile deve informare i propri collaboratori sullo stato di avanzamento degli obiettivi. Questo processo dovrà garantire momenti di confronto/comunicazione con gli operatori delle singole articolazioni organizzative e al termine della riunione verrà redatto un verbale di sintesi controfirmato dai presenti alla riunione.

Gli obiettivi aziendali annuali sono formalizzati con decreto del Direttore Generale e pubblicati nel sito intranet aziendale.

I relativi compensi incentivanti saranno liquidati proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi, alla luce dei seguenti parametri:

% di raggiungimento dell'obiettivo	% di compenso erogato
< 50	0
50 < X < 60	60
61 < X < 70	70
71 < X < 80	80
81 < X < 90	90
91 < X < 100	100

[Handwritten signatures]

*Celli
UIL PFL
CARO E BRANZA*

*FPCAIL
[Signature]*

*X RSU
[Signature]*

Art. 5 - Valutazione performance individuale

Si rinvia al sistema di valutazione della performance individuale vigente.

Ai fini dell'erogazione della premialità legata alla performance individuale, tenuto conto che ciascuna scheda raccoglie item la cui somma dei punteggi determina un totale complessivo, detto totale viene rapportato a 100 nel modo seguente:

PER LA SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE AREA COMPARTO CON INCARICO DI FUNZIONE (ORGANIZZATIVA e PROFESSIONALE): max punti 45	
Punteggi	punteggio rapportato a 100 (% di erogazione del premio)
da 15 a 22	50
da 23 a 30	75
da 31 a 38	90
da 39 a 45	100

PER LA SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE AREA COMPARTO: max punti 27	
Punteggi	punteggio rapportato a 100 (% di erogazione del premio)
da 9 a 14	50
da 15 a 20	90
da 21 a 27	100

L'erogazione del premio avverrà sulla base delle risultanze del punteggio (rapportato a 100).

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21/5/2018 si stabilisce che, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del 35% del premio individuale, calcolata sulla quota collegata alla performance individuale.

Viene concordemente stabilita in €. 6.000= la quota parte del fondo destinato alla premialità da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate sulla performance individuale e secondo le seguenti regole:

N. di dipendenti in servizio	Personale destinatario del differenziale del premio (6%)	Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione media da destinare al premio individuale
465	28	€. 600	€. 210

I n. 28 destinatari del premio individuale vengono suddivisi come segue:

Dipartimento/Direzione	N. destinatari
Direzione generale	1
Dipartimento amministrativo di controllo e degli affari generali e legali	6
Dipartimento di Igiene e Prevenzione sanitaria	12
Dipartimento cure primarie	2
Dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti	2
Dipartimento PAAPS	3
Dipartimento PIPPS	2
Tot.	28

RSU
L'ESILE

RSU
VIL FPL
L'ESILE BRANZA

FR

RA

Nel caso di pari merito (*ex aequo*) il premio verrà riconosciuto, in applicazione dei seguenti criteri da utilizzare in via graduata, al dipendente che:

1° afferisce alla struttura che ha conseguito la maggior performance organizzativa all'interno del dipartimento di appartenenza;

2° si trova nella categoria più bassa

3° ha ricevuto un encomio interno o esterno (interno entro la data di sottoscrizione del presente accordo)

4° ha maggior anzianità di servizio

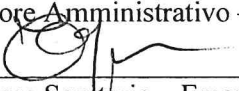




5° ha maggior anzianità anagrafica

Art. 7 – Norma finale

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si applicano i precedenti CCIL in quanto compatibili.

Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente accordo a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.

Monza, 22.09.2022

<u>Per la delegazione trattante di parte Pubblica</u>	<u>Per la delegazione trattante di parte Sindacale</u>
Direttore Amministrativo – Teresa Foini 	RSU Fausto Callegari 
Direttore Sanitario – Emerico Maurizio Panciroli ASSENTE CURRIC.	FP CGIL 
Direttore Socio Sanitario – Antonio Colaianni ASSENTE CURRIC.	CISL FP ASSENTE CURRIC.
Responsabile UOC AA.GG.E.L. – Raffaella Borra 	UIL FPL Mesechino Coppè 
Responsabile UOC S.R.U. – Elena Sartori	