

**ATS DELLA BRIANZA  
RSU e OO.SS. del comparto**

**ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA  
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE  
ANNO 2023**

**Le parti**

**VISTI:**

- l'art. 9, comma 5, lett. b) del CCNL 02.11.2022 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 CCNL 21.05.2018 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 "differenziazione del premio individuale" (art. 82) - anno 2023;

**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: 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 dell'area di inquadramento, con i seguenti coefficienti che differenziano le stesse:

AREA DI CLASSIFICAZIONE	COEFFICIENTE CHE DIFFERENZIA LE AREE
Personale di supporto (ex cat. "A e B")	1,30
Operatori (ex cat. "Bs")	1,40
Assistenti (ex cat. "C")	1,55
Professionisti della salute e funzionari (ex cat. "D e Ds")	1,8

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

Sono considerate assenze dal servizio le seguenti voci:

- malattia (oltre i 45 giorni) nell'anno di riferimento;

RSU  
he

FPCGIL  
500

CISL FPCGIL  
ep

UIL FPC  
Vizzini/Alfano

- aspettativa non retribuita;
- permessi non retribuiti;
- art. 42 bis D.Lgs. 151/2001;
- sospensione dal servizio senza retribuzione;
- aspettativa sindacale non retribuita;

### Art. 3 - Criteri di riparto della quota del “Fondo premialità e condizioni di lavoro” (Art. 103) destinata alla premialità

Le parti concordano di destinare alla retribuzione della premialità anno 2023 una quota del fondo art. 103 del CCNL 02.11.2022 pari ad €. 900.000= nonché gli eventuali residui dei fondi contrattuali (Art. 102 e 103 del CCNL 02.11.2022).

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 2023 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 degli obiettivi operativi e strategici aziendali.

Gli obiettivi collegati alla performance organizzativa sono definiti annualmente ed eventualmente rimodulati in corso d'anno attraverso la loro declinazione in obiettivi operativi annuali all'interno del processo di programmazione e controllo (c.d. “di budget”). Per ogni obiettivo sono esplicitati gli indicatori numerici annuali finalizzati alla misurazione del loro grado di raggiungimento.

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, tramite riunione, 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 nella intranet dell'Agenzia.

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

In relazione alla tabella di cui sopra si concorda di applicare gli arrotondamenti in difetto ed in eccesso.

#### 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 items 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 attribuito una maggiorazione del 67% del premio individuale pari ad €. 400= lordi a testa, calcolata sulla quota di performance individuale.

Viene concordemente stabilita in €. 22.000= 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 (12%)	Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione media da destinare al premio individuale
461	55	€. 600	€. 400

OIL APC  
Maggino Corrie

FP CCIL  


RSU  












I n. 55 destinatari del premio individuale vengono suddivisi come segue:

Direzione / Dipartimento	N. personale assegnato	N. destinatari (12%)
Direzione Generale	45	5
Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali	86	10
Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria	187	22
Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti	39	5
Dipartimento PAAPS	46	6
Direzione Sociosanitaria / Dipartimento PIPSS	28	3
Direzione Sanitaria (ex Dipartimento Cure Primarie + staff)	30	4
Totale generale	461	55

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 della direzione / dipartimento di appartenenza;

2° si trova nell'area di inquadramento più bassa;

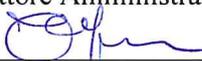
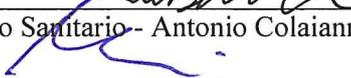
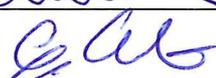
3° ha maggior anzianità di servizio;

4° ha maggior anzianità anagrafica.

#### Art. 7 – Norma finale

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

Monza, 28 Dicembre 2023

<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 - Aldo Bellini 	FP CGIL 
Direttore Socio Sanitario - Antonio Colaianni 	CISL FP 
Responsabile SC AA.GG.E.L. - Raffaella Borra 	UIL FPL Vittorio Lotti 
Responsabile SC G.S.R.U. Elena Sartori 