



Decreto n. 410 del 02/12/2022

**OGGETTO:** PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO "SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE" ANNO 2022 SOTTOSCRITTO TRA L'ATS DELLA BRIANZA, LA RSU E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO.

**DIRETTORE GENERALE – Dr. Carmelo Scarcella**

Nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XI/5199 del 7.09.2021

**ACQUISITI** i pareri del

Direttore Sanitario                      Dr. Emerico Maurizio Panciroli                      Favorevole

Direttore SocioSanitario                      Dr. Antonio Colaianni                      Favorevole

Direttore Amministrativo                      Dott.ssa Teresa Foini                      Favorevole

**VISTI:**

- l'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001;
- l'art. 9, comma 5, lett. b) del CCNL 02.11.2022 (Triennio 2019 - 2021) ai sensi del quale *“Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: [...] i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [...]”*;
- l'art. 82 del CCNL 21.05.2018, non disapplicato dal CCNL vigente, 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) 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 integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. La contrattazione definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”*;
- l'art. 9, comma 6, del CCNL 02.11.2022, ai sensi del quale: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio [...] sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione”*;
- l'art. 9, comma 8, del CCNL 02.11.2022 che prevede: *“Le Aziende o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo [...] corredati dalla relazione illustrativa e quella tecnica*

**RILEVATO** che all'esito del confronto e della contrattazione integrativa esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, in data 22 settembre 2022 veniva sottoscritta l'ipotesi di accordo *“sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale – anno 2022”*;

**PRECISATO** che con comunicazione mail del 30.09.2022 la predetta ipotesi di accordo veniva trasmessa al Collegio Sindacale per il parere di competenza;

**PRESO ATTO** che nella seduta del 24.10.2022 l'Organo di Controllo ha rilasciato parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in argomento;

**DATO ATTO** che:

- in data 10.11.2022 si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
- in data 11.11.2022 è stata effettuata la comunicazione contrattualmente prevista all'ARAN tramite procedura unificata come da convenzione tra ARAN e CNEL;

**RITENUTO**, per quanto sopra, di dover prendere atto della sottoscrizione definitiva dell'*“Accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale – anno 2022”*, quivi allegato sub. doc. 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**PRECISATO** altresì:

- che, come indicato dal Direttore dell'U.O.C. Sviluppo Risorse Umane, l'onere derivante dal presente provvedimento per l'anno 2022 pari ad €. 900.000 trova copertura nel fondo *“Premialità e fasce”* (art. 81) del CCNL 21.05.2018 previsto nel Mod A del Bilancio di Assestamento anno 2022; di aver preventivamente trasmesso il presente provvedimento al sostituto del Direttore ad interim dell'U.O.C. Economico Finanziario, precisando che la registrazione sui competenti conti del Bilancio dell'onere di spesa avverrà in sede di importazione del flusso degli stipendi in fase di elaborazione degli stessi;

**VISTA** la proposta presentata dal Direttore della U.O.C. Sviluppo Risorse Umane, Dott.ssa Elena Sartori che, anche in qualità di Responsabile del procedimento, attesta alla regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento;

**VISTA** l'attestazione del sostituto del Direttore *ad interim* della U.O.C. Economico Finanziario, Dott.ssa Claudia Rodella, in ordine alla regolarità contabile;

### **DECRETA**

per le motivazioni indicate in premessa:

- di prendere atto dell'accordo “*sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale – anno 2022*”, quivi allegato sub. doc. 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di dare atto che l'onere derivante dal presente provvedimento per l'anno 2022 pari ad €. 900.000, oltre oneri ed Irap, trova copertura nel fondo “*Premialità e fasce*” (art. 81) del CCNL 21.05.2018 ed è stato considerato nel Mod A del Bilancio di Assestamento anno 2022;
- di aver preventivamente trasmesso il presente provvedimento al sostituto del Direttore ad interim dell'U.O.C. Economico Finanziario, precisando che la registrazione sui competenti conti del Bilancio dell'onere di spesa avverrà in sede di importazione del flusso degli stipendi in fase di elaborazione degli stessi;
- di dare atto che ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 4 e 6 dell'art. 17 della L.R. n. 33/2009, come modificata dall'art. 1 della L.R. n. 23/2015, il presente provvedimento è immediatamente esecutivo;
- di disporre, ai sensi del medesimo art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, la pubblicazione del presente provvedimento all'albo on line dell'Ente;
- di disporre l'invio del presente decreto alle Unità Organizzative interessate.

Documento firmato digitalmente  
IL DIRETTORE GENERALE  
(Dr. Carmelo Scarcella)

## ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

### U.O. PROPONENTE: UO SVILUPPO RISORSE UMANE

Si attesta la regolarità tecnica e la legittimità del provvedimento essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

**Il Direttore**  
**Elena Sartori**

### U.O.C. ECONOMICO FINANZIARIO

Si attesta la regolarità contabile del presente provvedimento:

Bilancio anno 2022  Sanitario  Socio Sanitario Integrato (ASSI)  Sociale

Impegno: \_\_\_\_\_

Conto n.: \_\_\_\_\_

Importo: 900.000

**Il Direttore sostituto**  
**Claudia Rodella**

NOTE

ATS DELLA BRIANZA  
RSU e OO.SS. del comparto

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 "differenziazione 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:

DIL PPL LAZIO BRIANZA  
veleggiando come

FPCCIL

RSU  
Tomag.

USC FP  
Mormiro Tremolada

MD

100

Q

Alen

Q

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

UII AL VERO E BIANCA  
MAGGIO 2022  
AS

DB

FP CGIL  
CGIL

RSU  
Tomagl

CSI FP  
Mominio Fiumbadi  
PA

### 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

VILPE UAR e BZ'ente  
negozio UAR  
JK

JB

FP CGIL  
PPO

Alu

RSU  
Tomagh

USL FP  
Manno Trub

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

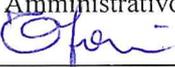
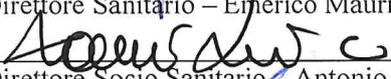
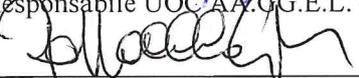
5° ha maggior anzianità anagrafica

#### 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, 10 novembre 2022

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