



Delibera n. 530 del 23/12/2024

OGGETTO: PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DELL' "ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE ANNO 2024" E DELL' "ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2024".

IL DIRETTORE GENERALE – Dott. Michele Brait

Nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XII/1653 del 21/12/23

ACQUISITI i pareri del

Direttore Sanitario

Dr. Aldo Bellini

Favorevole

Direttore SocioSanitario

Dr. Antonio Colaianni

Favorevole

Direttore Amministrativo

Dott. Giuseppe Matozzo

Favorevole

PREMESSO che all'esito della contrattazione integrativa esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale rispettivamente in data 27.11.2024 e 13.12.2024 venivano sottoscritti i seguenti due documenti:

- a) *“Ipotesi di accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree – Anno 2024”*;
- b) *“Ipotesi di accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale – Anno 2024”*;

VISTI:

- l'art. 9, comma 5, lett. b) e c) del CCNL 02.11.2022 (triennio 2019/2021) ai sensi del quale *“Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendali: [...] b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” [...] c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree*”;
- gli articoli 102 *“Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”* e l'art. 103 *“Fondo premialità e condizioni di lavoro”* del citato CCNL;
- l'art. 40-bis del d.lgs. n. 165/2001 e l'art. 9, comma 6, del CCNL 02.11.2022, ai sensi del quale ultimo: *“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*”;

PRECISATO che i predetti documenti sono stati trasmessi, per l'espressione del parere di competenza, al Collegio Sindacale rispettivamente con nota prot. ATS Brianza n. 92116/24 del 04.12.2024 e con comunicazione mail prot. ATS Brianza n. 95596/24 del 16.12.2024;

PRESO ATTO che nella seduta del 16.12.2024 il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità economico finanziaria di entrambe le suddette ipotesi di accordo;

DATO ATTO che in data 17.12.2024:

- si è proceduto alla sottoscrizione, in via definitiva, dell'*“Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024”* e dell' *“Accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2024”*;
- è stata effettuata la comunicazione contrattualmente prevista all'ARAN tramite procedura unificata tra ARAN e CNEL;

RITENUTO pertanto di prendere atto, nell'ordine, della sottoscrizione in via definitiva:

- a) dell'*“Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024”* (All.1);
- b) dell'*“Accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2024”* (All.2);

PRECISATO:

- che, come indicato dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l'onere derivante dal presente provvedimento per l'anno 2024 pari a complessivi €. 1.002.200=, oltre oneri ed Irap, trova copertura nel fondo art. 102 *“Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”* e nel fondo art. 103 *“Fondo premialità e condizioni di lavoro”* del CCNL 02.11.2022 ed è ricompreso nel costo del personale previsto nel Bilancio di assestamento anno 2024;
- di avere preventivamente trasmesso il presente provvedimento al Direttore *f.f.* della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità precisando che la registrazione dell'onere di spesa sui competenti conti del Bilancio Sanitario avverrà in sede di importazione del flusso degli stipendi in fase di elaborazione degli stessi;

VISTA la proposta presentata dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Dott.ssa Laura Maccagni che, anche in qualità di Responsabile del procedimento, attesta la regolarità tecnica e la legittimità del presente atto;

VISTA l'attestazione del Direttore f.f. della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità, Dott.ssa Cinzia Patrizia Beggiato, in ordine alla regolarità contabile

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa:

- di prendere atto, nell'ordine, della sottoscrizione in via definitiva:
 - dell'“Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024” (All.1);
 - dell'“*Accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2024*”(All.2);
- di dare atto che, come indicato dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l'onere derivante dal presente provvedimento per l'anno 2024 pari a complessivi €. 1.002.200=, oltre oneri ed Irap, trova copertura nel fondo art. 102 “*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*” e nel fondo art. 103 “*Fondo premialità e condizioni di lavoro*” del CCNL 02.11.2022 ed è ricompreso nel costo del personale previsto nel Bilancio di assestamento anno 2024 nonché di aver preventivamente trasmesso il presente provvedimento al Direttore f.f. della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità precisando che la registrazione dell'onere di spesa sui competenti conti del Bilancio Sanitario 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 comunicare l'adozione del presente provvedimento alle Strutture aziendali.

Documento firmato digitalmente
IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Michele Brait)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E LEGITTIMITA'

STRUTTURA PROPONENTE: SC GESTIONE E 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 Dirigente Responsabile
Dott.ssa Laura Maccagni**

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE

S.C. BILANCIO, PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E CONTABILITA'

Si attesta la regolarità contabile del presente provvedimento:

Bilancio anno 2024: Sanitario Socio Sanitario Integrato (ASSI) Sociale

Programma di spesa: _____

Conto n.: _____ Importo: €. 1.002.200 (oltre oneri ed Irap)

**Il Dirigente Responsabile
Cinzia Patrizia Beggiato**

NOTE

ATS DELLA BRIANZA
RSU e OO.SS. del comparto

ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE
Anno 2024

1. I Differenziali Economici di Professionalità (di seguito DEP), disciplinati dall'art. 19 del CCNL del 02/11/2022, da intendersi come progressione economica all'interno dell'area, sono finalizzati a valorizzare lo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti, in quanto incrementi stabili del trattamento economico atti a remunerare il maggior grado di abilità progressivamente acquisite dai dipendenti stessi, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione, senza determinare l'acquisizione di mansioni superiori.
2. I DEP sono attribuiti per un numero di dipendenti che non ecceda il 50% degli aventi diritto (salvo diverse indicazioni normative, anche regionali), secondo i parametri sotto stabiliti, nel rispetto del principio di selettività di cui all'art. 52, comma 1 bis, D. Lgs. 165/2001 ed art. 23, comma 2, del D. Lgs. 150/2009 "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione", a seguito di attivazione annuale di procedura selettiva, a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno e le risorse disponibili indicate al seguente punto da destinare agli stessi, sono ripartite tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli;
3. Si stabilisce quale importo da destinare ai DEP 2024 la somma di €. 127.200=;
4. La procedura selettiva è rivolta al personale dipendente, che, entro i termini di scadenza indicati da apposito Avviso, risulti in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in forza, nell'area di appartenenza, alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento;
 - b) assenza negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica all'interno dell'area di appartenenza;
 - c) non essere stato destinatario, nei due anni precedenti, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

5. Sono definiti i seguenti criteri per stilare graduatoria:

A) SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (MEDIA DEL TRIENNIO PRECEDENTE) – (MAX 50 PUNTI):

PERSONALE AREA COMPARTO CON INCARICO				
Punteggio valutazioni individuali (schede anno 2021)	Punteggio annuale ai fini DEP	Punteggio valutazioni individuali (schede anno 2022/2023 e successivi)	Punteggio annuale ai fini DEP	
Inferiore a 100	0	Da 15 a 22		10
Da 100 a 130	20	Da 23 a 31		25
Da 131 a 160	30	Da 32 a 38		35
Da 161 a 200	50	da 39 a 45		50

PERSONALE AREA COMPARTO SENZA INCARICO / CON INCARICO DI BASE				
Punteggio valutazioni individuali (schede anno 2021)	Punteggio annuale ai fini DEP	Punteggio valutazioni individuali (schede anno 2022/2023 e successivi)	Punteggio annuale ai fini DEP	

6N. > 0 = 3 items negativi (non adeguato)	0	Da 9 a 14	10
N. 1-2 items negativi	25	Da 15 a 20	25
Tutti items positivi (adeguato)	50	Da 21 a 27	50

Nel caso di esperienza professionale presso altri enti si procederà ad una riparametrazione della valutazione annuale.

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA – (MAX 40 PUNTI)

- per ogni mese di servizio (nel medesimo o corrispondente profilo professionale): **punti 0,1 / mese - 1,2/ anno;**

Le valutazioni dell'esperienza professionale, dei titoli di carriera, professionali e degli ulteriori titoli saranno effettuate sulla base dei criteri previsti dal D.P.R. 220/2001.

C) ULTERIORI CRITERI (MAX. 10 PUNTI):

Criteri aggiuntivi	Oggetto	Punti
C1)	Conseguimento del master universitario di primo o secondo livello ovvero laurea triennale o magistrale o specialistica utile ai fini dell'attività svolta che non rappresenta titolo di accesso all'Area e al profilo professionale di appartenenza (max. 2 punti)	1) Master I° livello: 0,5 punto; 2) Master II° livello: 1 punti; 3) Laurea triennale: 1,5 4) Laurea specialistica o magistrale: 2 punti.
C2)	Partecipazione a corsi di formazione (anche FAD) nell'anno antecedente alla decorrenza del differenziale in argomento (max. 8 punti).	Punti: 0,20 / ora

Le valutazioni dell'esperienza professionale, dei titoli di carriera, professionali e degli ulteriori titoli saranno effettuate sulla base dei criteri previsti dal D.P.R. 220/2001.

5. E' prevista una quota di risorse pari al 10 % del fondo da destinare all'attribuzione dei DEP secondo i seguenti criteri di priorità:

- a) personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- b) personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate ai DEP secondo gli ordinari criteri di costituzione della graduatoria;

6. Verranno formulate graduatorie distinte per area di inquadramento e ruolo;

7. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata esclusivamente all'anno di riferimento e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi;

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

2

Handwritten notes: U/L P/L, COPRO

Handwritten mark

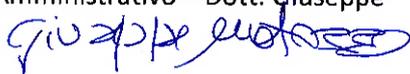
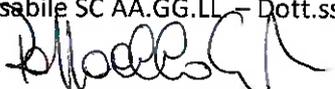
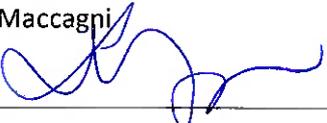
Handwritten notes: X-RSU

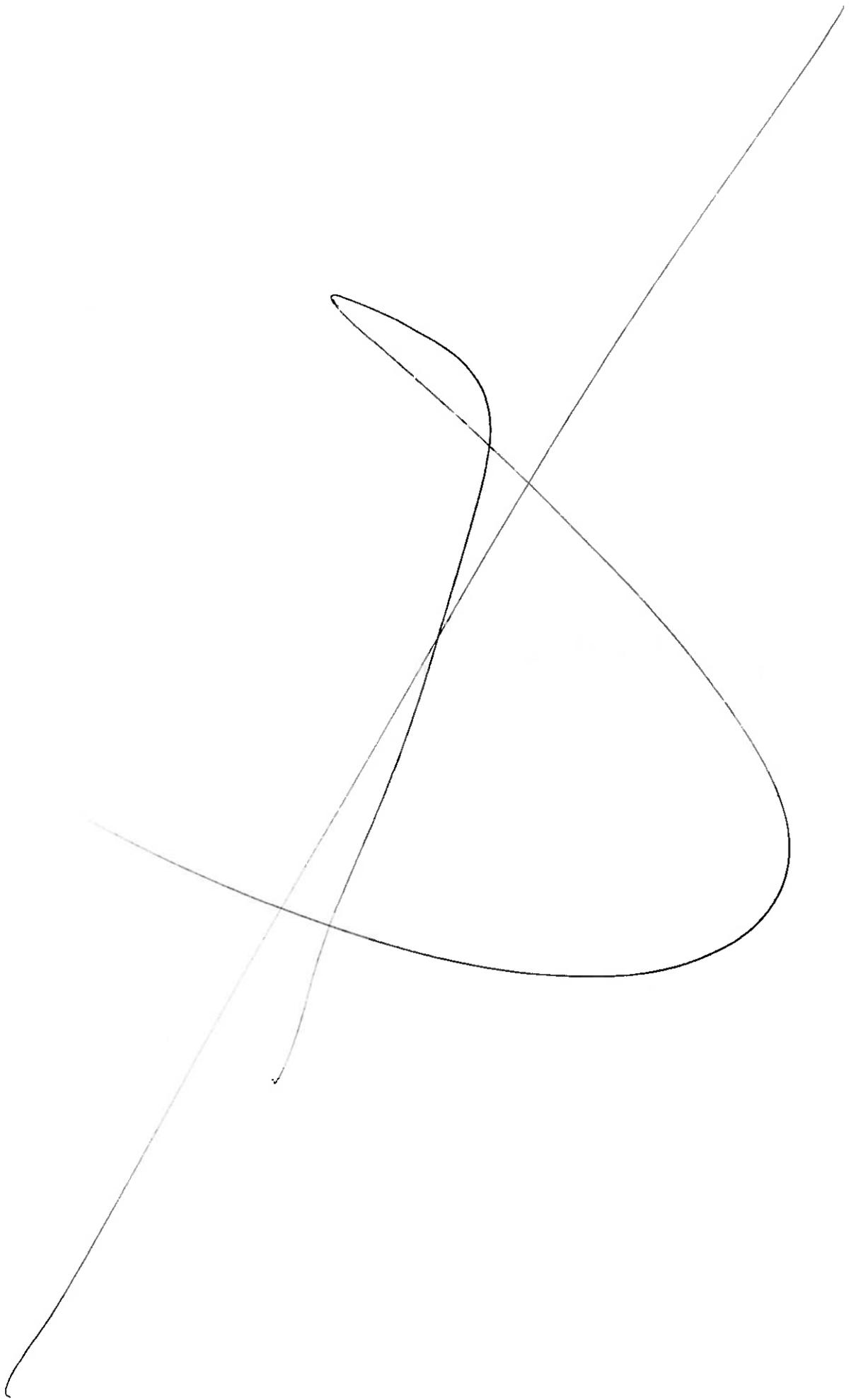
8. Dopo aver effettuato l'attribuzione dei DEP secondo i criteri di cui all'art. 19, comma 4, lett. e), si procede con l'attribuzione dei DEP al restante personale nell'ambito della stessa graduatoria e, in caso di parità di punteggio, si applicano i criteri di priorità di cui all'art. 19, comma 4, lett. f), ossia:

- avere conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- avere un maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP;
- maggior permanenza nell'Area di inquadramento meno elevata;
- maggior permanenza in ATS;
- avere una maggiore anzianità di servizio;
- avere una maggiore anzianità anagrafica.

9. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo, si rinvia alle norme di legge e ai CCNL vigenti e, in particolare, in materia di contrattazione integrativa l'art. 10, comma 6, del CCNL 02.11.2022.

Monza, 17 DICEMBRE 2024

<u>Per la delegazione trattante di parte Pubblica</u>	<u>Per la delegazione trattante di parte Sindacale</u>
Direttore Amministrativo – Dott. Giuseppe Matozzo 	RSU 
Direttore Sanitario – Dr. Aldo Bellini	FP CGIL 
Direttore Socio Sanitario – Dr. Antonio Colaiani	CISL FP 
Responsabile SC AA.GG.LL – Dott.ssa Raffaella Borra 	UIL FPL 
Responsabile SC G.S.R.U. – Dott.ssa Laura Maccagni 	



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

**ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI
CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
ANNO 2024**

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 2024;

concordano quanto segue

La premialità è annualmente attribuita con le modalità indicate nei seguenti punti.

Le parti concordano di destinare alla retribuzione della premialità per l'anno 2024 una quota del fondo art. 103 del CCNL 02.11.2022 pari ad €. 875.000= nonché gli eventuali residui dei fondi contrattuali (Art. 102 e 103 del CCNL 02.11.2022) secondo i seguenti criteri.

1. 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:

performance organizzativa: la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte della struttura di afferenza;

performance individuale: la valutazione del contributo individuale del singolo.

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "PREGIL", "C. SPINNI", "LIL FEL", "XRSU", and a circled "A"]

servizio con le modalità di seguito riportate.

Sono considerate assenze dal servizio le seguenti voci:

- a) malattia (oltre i 45 giorni) nell'anno di riferimento;
- b) aspettativa non retribuita;
- c) permessi non retribuiti;
- d) art. 42 bis d.lgs. 151/2001;
- e) sospensione dal servizio senza retribuzione;
- f) aspettativa sindacale non retribuita.

Tutto quanto non contenuto nell'elenco sopraindicato è da considerarsi presenza in servizio.

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

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

Percentuale del 70%: fondo correlato alla performance organizzativa: il fondo destinato al finanziamento delle premialità collegate al raggiungimento degli obiettivi di struttura;

Percentuale del 30%: fondo destinato alla performance individuale: vengono valutati i contributi individuali del singolo.

Per quanto riguarda la tempistica di erogazione del premio annuale 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.

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 entro un mese dalla delibera relativa alla contrattazione di budget.

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 delibera del Direttore Generale e pubblicati nella

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]
CISI
RPG
RB
2 U.L. FRL
XRSU
2

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
$50 \leq X < 60$	60
$60 \leq X < 70$	70
$70 \leq X < 80$	80
$80 \leq X < 90$	90
$90 \leq X \leq 100$	100

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

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).

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,

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "PCCAL", "VIZ³ BAL", "Mogginno", "CORRE", "XPSU", and "RQ"]

calcolata sulla quota di performance individuale.

All'interno della suddetta quota destinata alla premialità, viene concordemente stabilita in € 21.200= la quota parte del fondo destinato alla premialità da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito la valutazione più elevata sulla performance individuale e secondo le seguenti regole:

<i>N. di dipendenti in servizio al 01.01 di ciascun anno</i>	<i>Personale destinatario del differenziale del premio (12%)</i>	<i>Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale</i>	<i>Maggiorazione media da destinare al premio individuale</i>
448	53	€ 600	€ 400

In n. 53 destinatari del premio individuale vengono suddivisi come segue:

<i>Direzione / Dipartimento</i>	<i>N. personale assegnato</i>	<i>N. destinatari (12%)</i>
<i>Direzione Generale</i>	41	5
<i>Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali</i>	85	10
<i>Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria</i>	192	23
<i>Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti</i>	45	5
<i>Dipartimento PAAPS</i>	43	5
<i>Direzione Sociosanitaria / Dipartimento PIPSS</i>	29	3
<i>Direzione Sanitaria (staff)</i>	13	2
<i>Totale generale</i>	448	53

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

Si richiama l'art. 10, comma 6, del CCNL 02.11.2022, in materia di contrattazione integrativa.

Monza, 17. DICEMBRE 2024.

g

CISL FPO

[Signature]

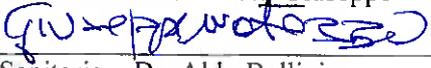
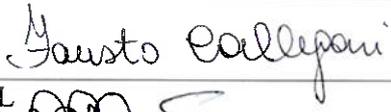
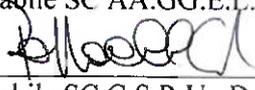
UIL FPL
[Signature]
 C. P. P.

PRECIL
[Signature]

[Signature]

[Signature]

X RSU
[Signature]

<u>Per la delegazione trattante di parte Pubblica</u>	<u>Per la delegazione trattante di parte Sindacale</u>
Direttore Amministrativo – Dott. Giuseppe Matozzo 	RSU 
Direttore Sanitario – Dr. Aldo Bellini	FP CGIL 
Direttore Socio Sanitario – Dr. Antonio Colaianni	CISL FP 
Responsabile SC AA.GG.E.L. – Dott.ssa Raffaella Borra 	UIL FPL 
Responsabile SC G.S.R.U. Dott.ssa Laura Maccagni 	

