



## IPOTESI DI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022  
PERSONALE EX ESACRI****UTILIZZO FONDO PREMIALITA' E FASCE**

<b>Utilizzo risorse per premialità (basato sul valore del fondo art 81/2022 provvisorio)</b>	
importo complessivo anno 2022	119.895,00€
di cui	
speso per:	
-fasce/assegno ad personam/ ind. Qualif. prof.le	32.514,46 €
<b>Residuo fondo art 81/2022</b>	<b>87.380,54€</b>
Finalizzato alla performance 2022	87.380,54€

**Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

In continuità con gli impianti progettuali degli anni precedenti, si conferma che il sistema incentivante del personale dipendente è strettamente collegato alla definizione degli obiettivi in quanto la realizzazione degli stessi determina l'accesso ai compensi legati alla performance organizzativa.

Il presente accordo pertanto rappresenta il momento di sintesi tra gli obiettivi aziendali individuati nel documento di programmazione e declinati negli obiettivi di budget e le risorse disponibili. Il modello incentivante prevede, accanto agli obiettivi di performance organizzativa, anche la valutazione della performance individuale, realizzata mediante somministrazione della scheda individuale di valutazione. Per quanto concerne la performance individuale si rimanda alle specifiche procedure e documenti di valutazione, definiti nell'intesa sindacale sottoscritta in data 21.3.2019.

Le parti concordano quanto segue:

Alla Performance Organizzativa – è finalizzato il 65% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance, come individuate al precedente punto.

Per performance organizzativa si intende la realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale.

I sopracitati obiettivi sono definiti nelle schede di Budget annuali, in cui sono esplicitati indicatori numerici annuali di raggiungimento e sono individuati i soggetti certificatori, e riguardano il personale del Comparto sanità in tutte le sue diverse articolazioni e professionalità e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici aziendali.

Gli obiettivi coinvolgono sia i dipendenti a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario

Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it- P.Iva e C.F. 03510050127

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA)

Ospedale Filippo Del Ponte (VA)

Ospedale di Cuasso al Monte

Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)

Ospedale Luigi Galmarini (Tradate)- Tel. 0331.817.111

ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: [protocollo@pec.asst-settelaghi.it](mailto:protocollo@pec.asst-settelaghi.it)

Il Responsabile/Dirigente/Coordinatore è tenuto a coinvolgere tutto il personale assegnato alla Struttura per la realizzazione degli obiettivi di budget, dandone formale riscontro.

Gli indicatori sono definiti dall'azienda e le verifiche periodiche sono funzionali alle esigenze di rendicontazione aziendale e regionale. Gli incentivi sono pertanto collegati alla verifica effettuata alla fine dell'anno del raggiungimento degli obiettivi annuali.

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda di budget.

I compensi incentivanti saranno liquidati proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi, specificando che:

- ad una percentuale inferiore al 51% non corrisponderà alcun incentivo;
- ad una percentuale di raggiungimento superiore al 94% corrisponderà un incentivo pari al 100%.

Alla Performance individuale – è finalizzato il 35% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance, come individuate in premessa.

La valutazione della performance individuale coinvolge il personale a tempo indeterminato e determinato. I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in un'unica soluzione al termine dell'anno a saldo sulla base di varie fasce di punteggio ottenibili dalla compilazione delle schede di valutazione.

Ai fini del presente accordo vengono fissate 5 fasce di punteggio ottenibili dalla compilazione delle schede di valutazione a cui corrispondono diverse percentuali di compenso incentivante.

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	<=88	0%
2	da 89 a 100	50%
3	da 101 a 115	75%
4	dal 116 al 130	85%
5	da 131 a 150	100%

Le quote individuali spettanti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno, considerando come equiparate al servizio le seguenti assenze:

- Malattia fino ai primi 15 giorni di assenza nell'anno;
- Infortunio: al 100% fino ai primi 90 giorni di assenza nell'anno;
- Permessi retribuiti sottoelencati fino ai primi 22 giorni di assenza nell'anno (intesi come sommatoria di tutte le tipologie di assenza presenti nel gruppo):
  - diritto studio (150 ore);
  - malattia figlio 100% (0-3 anni);
  - permessi retribuiti (18 ore, matrimonio, agg. facoltativo, concorsi e esami, gestanti);

Gli altri permessi retribuiti non danno luogo a penalizzazione ai presenti fini.

Assenze che danno diritto alla corresponsione dei compensi correlati alle performance nella misura della presenza in servizio %:

- Aspettativa sindacale (es. 50%) e distacco sindacale (es. part-time retr. 66%).

Non danno diritto alla corresponsione le assenze non retribuite o a retribuzione ridotta e l'assenza per congedo retribuito art. 42 c. 5 L. 151/2001.

Le quote correlate alla performance individuale (ad eccezione della quota di cui al paragrafo successivo) saranno liquidate entro il mese di maggio 2023, mentre quelle legate alla

performance organizzativa entro luglio 2023, fatti salvi diversi accordi che interverranno tra le parti.

Nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale (pari ad € 30.583,19) è prevista, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018, la maggiorazione del premio individuale in favore del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate. La quota destinata a tale personale sarà pari al 30% del valore medio pro capite degli incentivi legati alla performance individuale e riguarderà una percentuale pari al 10% del personale in servizio e sarà calcolata sulla base di quanto previsto dagli accordi aziendali in materia. Se ne prevede l'erogazione entro il mese di giugno 2023.

### **Norma di garanzia**

Le parti danno atto che l'erogazione definitiva dei compensi avverrà sulla base degli importi dei fondi inseriti nel bilancio consuntivo 2022. Nel caso in cui le risorse a disposizione fossero superiori agli importi indicati in premessa, le stesse verranno finalizzate alla premialità del medesimo anno. Al contrario, nell'eventualità in cui gli importi a consuntivo fossero inferiori a quelli a preventivo, si potranno proporzionalmente conguagliare anche in negativo gli eventuali compensi legati alle performance già erogati.

Varese, 04.04.2023

Per l'Azienda

Per le OO. SS.

Dr. Ugo Palaoro

FP CGIL

Dr.ssa Elena Rebora

FP CISL

Dr. Ivan Sternativo

UIL FPL

Dr. Antonio Maria Giuseppe Staffa

FIALS

NURSING UP

NURSIND

Per la RSU

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Sette Laghi



Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi  
Polo Universitario



## **RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

**IPOTESI DI INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**PERSONALE EX-ESACRI**

**ANNO 2022**

**SOTTOSCRITTA IN DATA 04-04-2023**

## Modulo I La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

COMPARTO	
<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI</b>	<b>ANNO 2022</b>
Fondo consolidato	12.758.868
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020- Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 - anno 2022	110.585
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020 - anno 2022	434.382
esacri	74.732
Risorse in applicazione art 1 comma 870 legge 178/2020 legge di Bilancio 2021 - (economie Tickets restaurant)	6.963
rilevi bilancio preventivo (Risorse in applicazione art 1 comma 870 legge 178/2020 legge di Bilancio 2021 - (economie Tickets restaurant))	-6.963
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO	1.664
<b>bilancio preventivo 2022</b>	<b>13.380.231</b>
<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE</b>	<b>ANNO 2022</b>
Fondo consolidato	13.129.207
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020- Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 - anno 2022	61.265
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020 - anno 2022	313.702
esacri	119.895
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO	10.058
<b>bilancio preventivo 2022</b>	<b>13.634.127</b>



## **Modulo II Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

*Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione*

Parte non ricorrente nel caso di specie

*Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Nel confermare che gli argomenti trattati rientrano tra le materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa come previsto dall'art. 8 del CCNL del Comparto Sanità in data 21.5.2018, l'ipotesi di contratto integrativo ha definito le seguenti materie:

- a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi.

Preliminarmente si evidenzia che la contrattazione integrativa è avvenuta in maniera prudentiale nell'ambito dei valori dei fondi provvisori per l'anno 2022 (determina n. 1106 del 29-08-2022)

In sede di bilancio consuntivo 2022, in fase di elaborazione, l'importo dei fondi 2022 è stato riparametrato a quello del bilancio consuntivo 2021.

Più precisamente si segnala che il fondo premialità e fasce 2022 viene incrementato a € 161.773 (come da scheda esplicativa fondi 2022 allegata)

I criteri adottati per la ripartizione delle risorse all'interno dei fondi hanno tenuto conto di quanto segue:

Per il Fondo Premialità e Fasce, della necessità di garantire congrui livelli di premialità a tutto il personale ex-esacri, proporzionalmente all'impegno profuso nel corso dell'anno 2022, dopo aver concluso il percorso di progressione economica orizzontale iniziato nell'anno 2021.

- b) Criteri per la l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Alla Performance Organizzativa è finalizzato il 65% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance.

Per performance organizzativa si intende la realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale.

Alla Performance individuale è finalizzato il 35% delle risorse del fondo di cui all'art. 81 destinate alla realizzazione delle performance,

*Sezione III – Destinazioni ancora da regolare*

Parte non pertinente alle previsioni del CCNL e del CCIA



Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la  
contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

**FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2022 - QUOTA PARTE PERSONALE EX-ESACRI**

a) <i>Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo</i>	
b) <i>Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i>	
<b>Totale risorse destinate alla performance</b>	<b>€. 87.380,54</b>
<i>Premi correlati alla performance organizzativa</i>	€ 56.797,35
<i>Premi correlati alla performance individuale</i>	€. 30.583,19
<i>Totale risorse destinate agli altri utilizzi previsti dall'art. 81 c.6 del CCNL 21.5.2018 (fasce retributive anno 2022)</i>	€32.514,46
<b>Residuo</b>	<b>0</b>
c) <i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	0
d) <i>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<b>€ 119.895,00</b>

**FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ANNO 2022 – QUOTA PARTE PERSONALE EX-ESACRI**

e) <i>Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo</i>	€ 0
f) <i>Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</i>	
<i>utilizzi del fondo (indennità varie, straordinari, valore comune ex ind.Qualif. Prof, ecc.)</i>	€ 73.099,66
<b>Residuo al 31.12.2022</b>	<b>€ 1.632,34</b>
g) <i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i>	0
h) <i>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<b>€. 74.732,00</b>



*Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non ricorrente nel caso di specie.

*Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale*

a) L'ipotesi di contratto integrativo relativamente al pagamento della produttività anno 2022 prevede una finalizzazione complessiva di € 87.380,54.

La disponibilità di tale importo è verificabile come riportato in tabella della Sezione IV

Ad ulteriore conferma della sostenibilità di tale finalizzazione si può prendere a riferimento la spesa del fondo dell'anno 2022 che presenta la seguente situazione:

<b>Fondo (quota parte Ex ESACRI):</b>	<b>€. 119.895,00</b>
Speso per fasce	€ 32.514,46
Legge Brunetta	€ 0
"Cofinanziamento" fasce retributive	€. 0
<b>Residuo al 31.12.2022</b>	<b>€.87.380,54</b>
Quota destinata a premialità	€. 87,380,54

La presente ipotesi rispetta il sistema incentivante del personale dipendente:

- è conforme ai principi dell'art. 18 del DLGS 150/2009 in base al quale "le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento delle performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti e selettivi secondo logiche meritocratiche nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione, nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale una maggiorazione del premio individuale in favore del 10% del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate
- Il finanziamento degli istituti previsti dall'ipotesi di integrazione CCIA avviene unicamente nell'ambito dei fondi contrattuali.



**b) Modulo III Scheda generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

	31.12.2021 Importi fondi da mod A	Importi utilizzati per la sottoscrizione del CCIA2022
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art 80)	€. 72.800,00	€. 74.732,00
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€. 161.773,00	€. 119.895,00
<b>Totale fondo ex esacri</b>	<b>€ 234.573,00</b>	<b>€ 194.627,00</b>

L'ipotesi di contratto non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda essendo contenuta negli importi dei fondi contrattuali provvisori per l'anno 2022 (determina n. 1106 del 29-08-2022)

**Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

*Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione*

Voci	Importo anno 2022	Importo previsto nel CCIA
Fondo Condizioni di lavoro e incarichi (art 80)	€. 74.732,00	€. 74.732,00
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€. 119.895,00	€. 119.895,00
<b>Totale anno 2022</b>	<b>€ 194.627,00</b>	<b>€ 194.627,00</b>
Totale soggetto alla verifica del limite	N.A.	N.A.



**ASST Sette Laghi**

*Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

Parte non ricorrente nel caso di specie.

*Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Si conferma che gli importi dei Fondi contrattuali provvisori dell'anno 2022 sono contenuti nelle disponibilità finanziarie aziendali 2022 (determina n. 1106 del 29-08-2022)

S.C. GESTIONE E SVILUPPO  
RISORSE UMANE  
Il Direttore  
(Dott.ssa Elena Rebora)

S.C. BILANCIO PROGRAMMAZIONE  
FINANZIARIA E CONTABILITA'  
Il Direttore  
(Dott. Dario Lorenzon)



## FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

ANNO 2022

descrizione	determina n. 1106/22	mod a 3° CET	consuntivo (in fase di elaborazione)
Fondo consolidato	12.758.868	12.758.868	12.758.868
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020- Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 - anno 2022	110.585	110.585	110.585
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020 - anno 2022	434.382	434.382	434.382
esacri	74.732	74.732	72.800
Risorse in applicazione art 1 comma 870 legge 178/2020 legge di Bilancio 2021 - (economie Tickets restaurant)	6.963	6.963	6.963
rilievi bilancio preventivo (Risorse in applicazione art 1 comma 870 legge 178/2020 legge di Bilancio 2021 - (economie Tickets restaurant))	6.963	6.963	6.963
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO - sanitario			79.123
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO - territorio	1.664	16.478	1.705
Incremento Fondi di cui "Art. 101 comma 1" - aumento pro capite, su base annua, pari ad euro \$4.50 applicato alle unità di personale dipendente in servizio al 31/12/2018.			353.042
Risorse per assunzione distretti			3.195
<b>TOTALE</b>	<b>13.380.231</b>	<b>13.362.089</b>	<b>13.813.700</b>

## FONDO PREMIALITA' E FASCE

ANNO 2022

descrizione	determina n. 1106/22	mod a 3° CET	consuntivo
Fondo consolidato	13.129.207	13.129.207	13.129.207
Risorse art 2, commi 1 e 7 del Decreto Legge 19 Maggio 2020, n. 34 convertito con Legge 77/2020- Personale - "TERAPIE INTENSIVE" - Decreto n. DGW 16454 del 23/2020 - anno 2022	61.265	61.265	61.265
Infermieri di Famiglia / Comunità - Art. 1, c.5 DL 34/2020, convertito con Legge 77/2020 - anno 2022	313.702	313.702	313.702
esacri	119.895	119.895	161.773
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO - sanitario	10.058	4.317	20.990
Risorse ai sensi del comma 423, art. 1 L. 178/2020. RECLUTAMENTO STRAORDINARIO - territorio			3.219
Costo anno 2022 per incremento rivalutazione FASCE ECONOMICHE per effetto degli incrementi tabellari di cui al punto A (comprensivo di tredicesima). Art. 101 comma 2.			258.889
Incremento Fondo di cui "Art 103 comma 7" - Ulteriore incrementi ai sensi dell'Art. 1 comma 604 L. 234/2021 su base annua non superiore ad euro 68,41 pro-capite applicate alle unità di personale dipendente destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.			285.818
Incremento Fondo di cui "Art 102 comma 5" - Ulteriore incremento ai sensi dell'Art. 1 comma 612 L. 234/2021 di un importo su base annua non superiore a euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale dipendenti destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.			608.024
Incremento Fondo di cui "Art. 103 comma 8" - in attuazione di quanto previsto dall'Art. 1 comma 293 Legge 234/2021 le disponibilità del presente fondo, sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto, della quota attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G, in merito all'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107 comma 4.			386.001
Risorse per assunzione distretti			22.355
<b>TOTALE</b>	<b>13.634.127</b>	<b>13.628.386</b>	<b>15.251.243</b>



## Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale anno 2022 – personale ex-esacri

<b>Date di sottoscrizione</b>	04-04-2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	ANNO 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore Amministrativo</li> <li>• Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane</li> <li>• Responsabile F.F. S.C. DAPSS</li> <li>• Direttore S.C. Area Accoglienza e CUP Aziendali</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS FSI NURSING UP RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP CISL FP UIL FPL FIALS NURSING UP RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	PERSONALE EX-ESACRI
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno  SI
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009  SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009  SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009  Sì, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet aziendale

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p> <p>La relazione della Performance dell'anno 2021 è stata validata nell'ambito delle riunioni del NVP</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

***1.1 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)***

**A) Illustrazione delle intese aziendali**

Preliminarmente, si specifica che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale anno 2022 oggetto della presente relazione illustrativa rispetta le seguenti previsioni normative:

- riguarda materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione collettiva integrativa dall'articolo 40 D.Lgs. 165/01 e dal CCNL del Comparto Sanità in data 21.5.2018;
- è conforme a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 21.5.2018 in materia di contrattazione collettiva integrativa, nonché a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 e s.m.i.

Il sistema incentivante del personale dipendente è strettamente collegato alla definizione degli obiettivi in quanto la realizzazione degli stessi determina l'accesso ai compensi legati alla performance organizzativa.

L'ipotesi di CCIA pertanto rappresenta il momento di sintesi tra gli obiettivi aziendali individuati nel documento di programmazione e declinati negli obiettivi di budget, e le risorse disponibili.

Il modello incentivante prevede, accanto agli obiettivi di performance organizzativa (ai quali è finalizzato il 65% delle risorse del fondo di cui all'art 81), anche la valutazione della performance individuale (alla quale è finalizzato il 35% delle risorse del fondo di cui all'art 81).

Gli obiettivi relativi alla performance organizzativa, che coinvolgono sia i dipendenti a tempo indeterminato che a tempo determinato, sono definiti nelle schede di Budget annuali, in cui sono esplicitati indicatori numerici annuali di raggiungimento e sono individuati i soggetti certificatori, e riguardano il personale del Comparto sanità in tutte le sue diverse articolazioni e professionalità e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici aziendali.

La valutazione della performance individuale, che coinvolge sia il personale a tempo indeterminato che quello a tempo determinato, è realizzata mediante somministrazione della scheda individuale di valutazione con le stesse modalità dell'anno precedente.

**b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate**

Per l'anno 2022 mediante utilizzo del fondo contrattuale "Premialità e Fasce" provvisorio anno 2022 così come da determina n. 1106 del 29-08-2022 (per la parte relativa alle risorse destinate al personale ex ESACRI):

<b>Fondo</b>	<b>Importi inseriti nella determina n. 1106 del 29-8-2022</b>	<b>Risorse previste nell'ipotesi di CCIA Anno 2022</b>
Premialità e Fasce	€.119.895,00	€.119.895,00

**c) Effetti abrogativi impliciti**

Con il presente accordo sono disapplicati tutti i precedenti accordi in materia e pertanto non potranno trovare alcun riconoscimento eventuali clausole ovvero istituti contrattuali derivanti da precedenti intese.

**d) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Con l'ipotesi di CCIA si intende promuovere il merito e il miglioramento delle performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti e selettivi secondo logiche meritocratiche.

Si intende inoltre valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione, nell'ambito delle risorse complessivamente attribuite alla performance individuale una maggiorazione del premio individuale in favore del 10% del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate.

**g) Altre informazioni**

Nulla da esporre

S.C. GESTIONE E SVILUPPO  
RISORSE UMANE  
Il Direttore  
(Dott.ssa Elena Rebora)