



Decreto n. 9 del 12/01/2024

**OGGETTO:** PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - ANNO 2023

**IL DIRETTORE GENERALE F.F. – Dr. Aldo Bellini**

ai sensi dell'art. 3, c. 6, del D. Lgs n. 502/92 e dell'art. 12. c. 10, della L.R. n. 33/09 la cui funzione assorbe il parere del Direttore Sanitario

**ACQUISITI** i pareri del

Direttore SocioSanitario

Dr. Antonio Colaianni

Favorevole

Direttore Amministrativo F.F.

Dott.ssa Raffaella Clelia Borra

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: b) i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance*”;
- l'art. 103 del citato CCNL “*Fondo premialità e condizioni di lavoro*”;
- 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 della contrattazione collettiva esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, in data 28.11.2023 veniva sottoscritta l’ “*ipotesi di accordo sui criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2023*”;

**PRECISATO** che con nota ATS Brianza n. 96327/23 del 06.12.2023 il predetto documento veniva trasmesso al Collegio Sindacale per il parere di competenza;

**PRESO ATTO** che nella seduta del 15.12.2023 l’Organo di controllo ha rilasciato parere favorevole alla sottoscrizione, in via definitiva, dell’accordo in argomento;

**DATO ATTO** che in data 28.12.2023:

- si è proceduto alla sottoscrizione, in via definitiva, dell’ “*Accordo sui criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2023*”;
- è stata effettuata la comunicazione contrattualmente prevista all’ARAN tramite procedura unificata tra ARAN e CNEL;

**RITENUTO** pertanto di dover prendere atto della sottoscrizione definitiva in data 28.12.2023 dell’ “*Accordo sui criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2023*” (All. 1);

**PRECISATO** altresì:

- come indicato dal Direttore della SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l’onere derivante dal presente provvedimento per l’anno 2023 pari a complessivi €. 900.000=, oltre oneri ed Irap, trova copertura nel fondo art. 103 “*Fondo premialità e condizioni di lavoro*” del CCNL 02.11.2022 ed è ricompreso nel costo del personale previsto nel Mod A del Bilancio di Assestamento anno 2023;
- di avere preventivamente trasmesso il presente provvedimento al sostituto del Direttore *ad interim* della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità precisando che la registrazione sui competenti conti del Bilancio Sanitario 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 S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane che, anche in qualità di Responsabile del procedimento, attesta la regolarità tecnica e la legittimità del presente atto;

**VISTA** l’attestazione del sostituto del Direttore *ad interim* della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità, Dott.ssa Cinzia Patrizia Beggato, in ordine alla regolarità contabile

**DECRETA**

per le motivazioni indicate in premessa:

- di prendere atto della sottoscrizione definitiva, in data 28.12.2023, dell’*“Accordo sui criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2023”* (All. 1);
- di dare atto:
  - che come indicato dal Direttore della SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l’onere derivante dal presente provvedimento per l’anno 2023 pari a complessivi €. 900.000=, oltre oneri ed Irap, trova copertura nel fondo art. 103 *“Fondo premialità e condizioni di lavoro”* del CCNL 02.11.2022 ed è ricompreso nel costo del personale previsto nel Mod A del Bilancio di Assestamento anno 2023;
  - di avere preventivamente trasmesso il presente provvedimento al sostituto del Direttore *ad interim* della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità precisando che la registrazione sui competenti conti del Bilancio Sanitario 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 comunicare l’adozione del decreto alle Strutture aziendali.

Documento firmato digitalmente  
**IL DIRETTORE GENERALE F.F.**  
**(Dr. Aldo Bellini)**

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE**

**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  
Elena Sartori**

**S.C. BILANCIO, PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E CONTABILITA'**

Si attesta la regolarità contabile del presente provvedimento:

Bilancio anno 2023:  Sanitario       Socio Sanitario Integrato (ASSI)       Sociale

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

Conto n.: \_\_\_\_\_      Importo: €. 900.000 oltre oneri ed Irap

**Il sostituto del Dirigente Responsabile  
Cinzia Patrizia Beggiato**

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 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  
[Handwritten signatures]

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