



Accordo integrativo aziendale tra la Delegazione di Parte Datoriale e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità in merito ai criteri di distribuzione della retribuzione di risultato

Premesso che:

- in data 28 novembre 2024, la Delegazione di Parte Datoriale e le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità sono addiveneute alla sottoscrizione dell’Ipotesi di accordo integrativo aziendale tra la Delegazione di Parte Datoriale e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità in merito ai criteri di distribuzione della retribuzione di risultato, allegata al presente Accordo quale parte integrante dello stesso e i cui contenuti si intendono qui riportati e trascritti;
- il punto n. 13 dell’articolato dell’Ipotesi di accordo in esame prevede quanto segue: “*Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza, daranno seguito alla procedura di verifica prevista dai CC.NN.LL. e dalla normativa vigente, al fine di pervenire alla stipula definitiva del presente accordo*”;
- in ordine alla citata Preintesa è stata acquisita la necessaria certificazione del Collegio sindacale, come da verbale n. 59 del 17 gennaio 2025;

in data **06 febbraio 2025**, presso la Sala riunioni della Direzione Scientifica, la **Delegazione di Parte Datoriale e le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità** sottoscrivono in forma di accordo, mediante apposizione della firma in calce, l’Ipotesi di accordo integrativo aziendale tra la Delegazione di Parte Datoriale e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità in merito ai criteri di distribuzione della retribuzione di risultato, allegata al presente Accordo quale parte integrante dello stesso e i cui contenuti si intendono qui riportati e trascritti.

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione di Parte Datoriale

d.ssa Maurizia Ficarelli – Direttore Amministrativo
Presidente Delegazione di Parte Datoriale
Direttore Sanitario – dott. Antonio Triarico
Direttore s.c. GSRU - d.ssa Silvia Sansone
Direttore s.c. DPS – d.ssa Maria Silvia Pazzaglia
Direttore f.f. Medico di Presidio – d.ssa Valentina Villa
Responsabile Settore giuridico, s.c. GSRU – dott. Paolo Bonacci

Delegazione OO.SS.

d.ssa Eutilia Conte – Fed. CISL Medici COSIME
(anche Rappresentante territoriale)
SNR-FASSID
d.ssa Margherita Galassi - FASSID-Area SINAFO Lombardia
dott. Edward Haeusler - AAROI-EMAC
CIMO-FESMED
dott. Paolo Radice – CGIL
d.ssa Roberta Ruggeri – ANAAO ASSOMED



d.ssa Martina Amini (supplente AAROI-EMAC)

Rappresentanti Territoriali - Dirigenza Medica

Sergio De Chiara - CGIL FP Medici

Giuseppe Monaco - Fed. CISL Medici

FM aderente UIL FPL

d.ssa Monica Terenziani – Fed CISL Medici

Roberto Langella – FASSID-Area SINAFO Lombardia

Luigi Presenti – CIMO-FESMED

Andrea Patriarca - AAROI-EMAC

Stefano Magnone - ANAAO ASSOMED

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI



**IPOTESI DI ACCORDO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' IN
MERITO AI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

In data 28/11/2024 alle ore 15:20 presso l'aula F del settore didattico ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali della dirigenza area sanità in merito ai criteri di distribuzione della retribuzione di risultato al personale della Dirigenza dell'Area Sanità.

Premesso:

con determinazione DG n. 10 del 25/01/2017 la Fondazione ha approvato la procedura amministrativa per la gestione del processo di budget ai sensi del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009.

Il sistema di budget, e in particolare la valutazione degli obiettivi costituiscono lo strumento per il riconoscimento della retribuzione di risultato e di incentivazione. La valutazione del personale costituisce un elemento strategico per la Fondazione nelle politiche di miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi erogati ed uno dei principali strumenti per la valorizzazione delle risorse umane.

La normativa vigente prevede la misurazione e valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi del personale, in un sistema globale di gestione della performance in cui sono strettamente connesse performance di organizzazione e performance individuale, conseguentemente mira all'integrazione tra le performance individuali e gli obiettivi aziendali e di struttura, considerando l'importanza del contributo individuale alla performance organizzativa.

Con specifico regolamento la Fondazione disciplina la metodologia di valutazione individuale annuale del personale dirigenziale dell'area sanità, e relative schede.

Visti:

il nuovo CCNL della dirigenza dell'Area Sanità firmato il 23/01/2024 e, in particolare, l'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), c. 5, lett. b), laddove viene previsto, quale materia oggetto di contrattazione collettiva aziendale, la seguente: "i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 70, commi 7 e 8, nonché l'art. 95, comma 10 del CCNL 19/12/2019 (Fondo per la retribuzione di risultato)"



Via Venegazzu, 1 - 20133 Milano

l'art. 70, che detta i principi utili ad una corretta ripartizione della retribuzione di risultato, stabilendo, tra l'altro, che in sede di contrattazione integrativa, ai sensi del sopracitato art. 9, c. 5, lett. b), le parti devono definire la misura della maggiorazione prevista nell'art. 70, che non può essere comunque inferiore al 30% del valore medio pro - capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi dell'art. 70, c. 1 e che, nella stessa sede, deve essere definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui attribuire tale maggiorazione;

l'art. 74 (Fondo per la retribuzione di risultato), nel quale, oltre ad essere definite le modalità di costituzione del fondo, viene stabilito che la destinazione di eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo stesso, deve essere stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a);

l'art. 95, c. 10 del CCNL 19/12/2019, il quale prescrive che alla retribuzione di risultato è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie del precedente contratto) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul medesimo Fondo;

Precisato che le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale sono così costituite:

- Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 del CCNL 23/1/2024), al netto delle risorse destinate a specifici progetti obiettivo ai sensi dell'accordo 31/05/2023 tra DTPP e OOSS Area Sanità;
- Residui fondi anno di riferimento: nell'ammontare complessivo rilevato a consuntivo di anno;

Tutto ciò premesso, le parti concordano:

1. Il presente regolamento si applica a tutto il personale della dirigenza dell'Area Sanità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato a rapporto esclusivo, ivi incluso il personale assunto ai sensi della L. 145/2018. Ha validità per l'anno 2025 e rimane in vigore anche per gli anni successivi sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo aziendale facente seguito all'entrata in vigore del nuovo CCNL della dirigenza dell'Area Sanità.
2. Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione strategica assegnati a tutto il personale attraverso il responsabile di struttura.

Il Nucleo di Valutazione valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.

Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva e saranno oggetto di monitoraggio periodico, secondo modalità e tempistiche di cui al citato regolamento.

3. La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNNL vigenti, per il personale dipendente della Dirigenza Area Sanità avviene come segue: il 70% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa;

il 30% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (performance individuale).

Tali componenti concorrono nella determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito, per un totale di 100.

Ai fini dell'attribuzione del premio, la valutazione ottenuta viene ricondotta come sintetizzato nella seguente tabella:

% risultato ottenuto	% premio spettante
≤ 60%	0
>60% - 70%	70
>70% - 80%	80
>80% - 90%	90
>90% - 100%	100

4. Nei casi di sostituzione di cui all'art. 25 del CCNL 23/01/2024 è attribuita l'indennità di sostituzione nel valore e con le modalità previste dal c. 5 dell'art. citato. Detta indennità che per l'anno 2024 è ancora finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato, dall'1/1/2025 sarà finanziata dal fondo della retribuzione degli incarichi ai sensi dell'art. 72 c. 1 CCNL 23/01/2024.
5. La determinazione dei compensi spettanti è proporzionata al rapporto di lavoro a tempo pieno o a orario ridotto ed è calcolata in base alla presenza in servizio, con le specifiche di cui al successivo punto 6) e in relazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali come certificato dal Nucleo di Valutazione aziendale.
6. Le quote individuali sono calcolate valorizzando l'incidenza delle prestazioni






lavorative/assenze dal servizio con le modalità riportate nella tabella che segue:

Tipologia di assenza:	Calcolo della quota:
rapporto di lavoro inferiore all'anno	in rapporto al periodo effettivamente lavorato
rapporto di lavoro a impegno ridotto	in proporzione all'orario di lavoro
aspettativa senza assegni e ogni altra assenza non retribuita	nessun importo spettante
congedo 104	nessun importo spettante
congedi parentali	nessun importo spettante
malattia al 90% e al 50 %	nessun importo spettante
malattia ≤ 15 gg/anno e malattia ai sensi dell'art. 39 CCNL 2019/2021	quota intera
congedo obbligatorio per maternità	quota intera
ferie, riposo biologico, recupero ore e riposi compensativi	quota intera
permessi sindacali	quota intera
infortuni sul lavoro	quota intera
permessi retribuiti (da CCNL vigente)	quota intera
smart working/ lavoro agile	quota intera

7. Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di 2 mesi di lavoro nell'anno.
8. Le somme che risulteranno residue a consuntivo d'anno dei fondi contrattuali verranno definite nel rispetto delle norme contrattuali.
9. Le quote saranno corrisposte a consuntivo di esercizio e a conclusione del processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi effettuato dal Nucleo di valutazione aziendale.
10. Non ha diritto a percepire la quota di risultato:
 - il personale extra-moenia;
 - il personale che non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno due mesi nell'anno di riferimento;











il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
il personale che ha conseguito una valutazione complessiva \leq a punti 60.

11. In relazione alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 70 c. 6, 7 e 8, le parti, considerato l'avvio del sistema di valutazione individuale annuale dall'anno 2025, si riservano di rinviare la trattativa a successiva sessione negoziale.
12. Con riferimento all'erogazione della retribuzione di risultato anno 2024 si applica l'accordo previgente, 16/6/2010.
13. Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza, daranno seguito alla procedura di verifica prevista dai CC.NN.LL. e dalla normativa vigente, al fine di pervenire alla stipula definitiva del presente accordo.
Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.
A decorrere dal 1/1/2025, il presente Accordo sostituisce integralmente i precedenti Accordi stipulati tra le parti in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 28 novembre 2024

Delegazione Parte datoriale

dott.ssa Maurizia Ficarelli – Direttore Amministrativo

Presidente Delegazione di Parte Datoriale

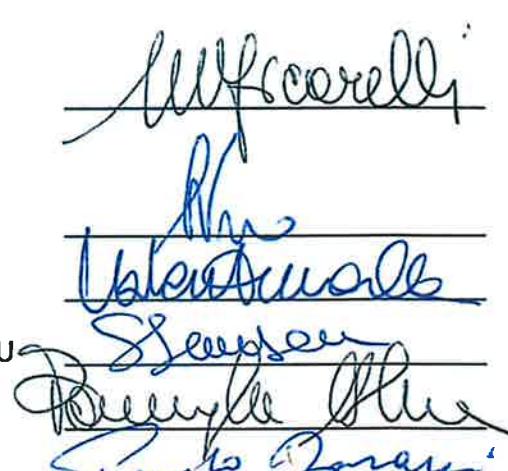
dott. Antonio Triarico – Direttore Sanitario

dott.ssa Valentina Villa – Direttore medico di presidio f.f.

dott.ssa Silvia Sansone – Direttore s.c. Gestione e sviluppo RU

dott.ssa Maria Silvia Pazzaglia – Direttore s.c. DPS

dott. Paolo Bonacci – Resp. Settore giuridico, s.c. GSRU



Delegazione OO.SS.

d.ssa Eutilia Conte – Fed. CISL Medici COSIME

SNR-FASSID





d.ssa Margherita Galassi - FASSID-Area SINAFO Lombardia

dott. Edward Haeusler - AAROI-EMAC

CIMO-FESMED

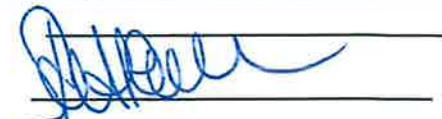
dott. Paolo Radice – CGIL

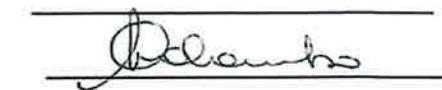
d.ssa Roberta Ruggeri – ANAAO ASSOMED

d.ssa Monica Terenziani - Fed. CISL Medici COSIME

d.ssa Sarah Colombo (supplente ANAAO ASSOMED)

d.ssa Martina Amini (supplente AAROI-EMAC)




Rappresentanti Territoriali - Dirigenza Area Sanità

Sergio De Chiara - CGIL FP Medici

Giuseppe Monaco - Fed. CISL Medici

FM aderente UIL FPL

Roberto Langella – FASSID-Area SINAFO Lombardia

Luigi Presenti – CIMO-FESMED

Andrea Patriarca - AAROI-EMAC

Stefano Magnone - ANAAO ASSOMED

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI





