



## Accordo sulla distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2023

Premesso che:

- in data 12 luglio 2023, la Delegazione di Parte Datoriale, la RSU e le OO.SS. del Comparto sono addivenute alla sottoscrizione della "Preintesa sulla distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2023", allegata al presente Accordo quale parte integrante dello stesso e i cui contenuti si intendono qui riportati e trascritti;
- in ordine alla citata Preintesa è stata acquisita la necessaria certificazione del Collegio sindacale, come da verbale n. 29 del 18 luglio 2023, circa la compatibilità economica rispetto alla capienza del Fondo ex art. 103 CCNL 2/11/2022;
- il primo alinea del punto 4 della Preintesa citata prevede quanto segue: "A seguito di validazione operata dal Collegio sindacale, le Parti si incontreranno nuovamente per sottoscrivere il testo della presente preintesa trasposto in forma di accordo (...)";

in data **19 luglio 2023**, presso gli uffici della s.c. Gestione e sviluppo Risorse Umane, la **Delegazione di Parte Datoriale**, la **RSU** e le **OO.SS. del Comparto** sottoscrivono in forma di accordo, mediante apposizione della firma in calce, la "Preintesa sulla distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2023", allegata al presente accordo quale parte integrante dello stesso e i cui contenuti si intendono qui riportati e trascritti.

Letto, confermato e sottoscritto

### Parte datoriale

dott. Vincenzo Petronella – Direttore Amministrativo

*Presidente Delegazione di Parte Datoriale*

dott. Antonio Triarico – Direttore Sanitario





dott. Gabriele Mario Perotti – Direttore medico di presidio


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

dott. Pierangelo Spada – Direttore s.c. DPS

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

avv. Giorgia Napolitano – s.c. Affari generali e legali

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

COGNOME E NOME	FIRMA
Antonacci Giulia	
Balbi Marina	
Bertoldi Martina	



Blumetti Giuseppina	Beyr Uma
Capolla Chiara Federica Roberta	Chiara Capolla
Condorelli Antonio	Antonio Condorelli
Di Luglio Angela	Angela Di Luglio
Dimo Floriana	Floriana Dimo
Evangelista Alberto	
Favata Vito	Vito Favata
Ganci Dario	Dario Ganci
Grasso Angela	Angela Grasso
Lanzilotti Luca	Luca Lanzilotti
Messana Giovanni	
Motta Valerio	
Navarra Immacolata	
Nicolao Fabiano	Fabiano Nicolao
Rampello Nicolò Nuccio	Nicolò Rampello
Salvatori Daniela	Daniela Salvatori
Scaranello Massimiliano Piero	
Zanellati Fabio	

**OSS Territoriali:**

COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	Angela Grasso
UIL FPL	
FIALS Conf.S.A.L.	



FSI-USAE	
NURSIND	<i>Stefano Nicola</i>
NURSING UP	



## Preintesa sulla distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2023

### Premessa

Le parti intendono rivedere i criteri di riconoscimento delle quote di incentivazione per l'esercizio 2023 secondo un principio di progressività, tenuto conto degli obiettivi di budget assegnati e del sistema di valutazione individuale, ed in coerenza con le disposizioni del CCNL vigente in tema di premialità.

A tal fine le parti definiscono i criteri per la distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

### 1. Principi generali

In considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineata dagli artt. 102 e 103 del CCNL 2019/2021, la quota di fondo art. 103 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale per il 2023 viene quantificata in € 2.200.800

Gli incentivi di premialità sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Strategica per tutto il personale della Fondazione IRCCS e sono valutati, quanto al grado di raggiungimento, dal Nucleo di Valutazione.

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; saranno pertanto oggetto di monitoraggio periodico.

In particolare sono formulati in base ai seguenti criteri:

- coerenza dell'obiettivo con il profilo professionale di riferimento;
- misurabilità degli obiettivi;
- differenziazione delle responsabilità nel processo produttivo tra Personale del Comparto e della Dirigenza, con conseguente diversa pesatura, laddove necessario, del punteggio correlato all'obiettivo;
- copertura di tutte le figure professionali del Comparto;
- trasversalità intra ed inter - dipartimentale e aggregazione di obiettivi per progetto.

La Fondazione provvederà a redigere specifiche schede di budget per l'affidamento degli obiettivi in capo a ciascuna struttura/servizio.

Prima della trasmissione della documentazione semestrale al NdV, qualora si rilevino scostamenti rispetto al risultato atteso, che possano pregiudicare in tutto o in parte la corresponsione della quota di incentivo, l'Amministrazione ne informa RSU ed OO.SS. del Comparto e, nei casi di responsabilità aziendale, adotta le eventuali misure necessarie.



L'Amministrazione tiene conto del fatto che taluni obiettivi possano non essere raggiunti in tutto o in parte per cause non dipendenti dalla volontà del Personale del Comparto, e dispone per un eventuale pagamento qualora dette esimenti siano recepite e certificate dal NdV.

I criteri di attribuzione degli incentivi di produttività sono collegati altresì alla valutazione individuale del personale, di cui allo specifico documento.

## 2. Criteri per l'attribuzione dei premi

Per l'anno 2023 i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono erogati a ciascun dipendente in relazione al risultato conseguito nell'ambito del Sistema di Valutazione aziendale, che considera in modo integrato tra loro i seguenti ambiti di valutazione:

- Performance Organizzativa, ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi quali/quantitativi da parte della struttura di afferenza, assegnati dal dirigente responsabile al singolo collaboratore e/o al gruppo di lavoro, in coerenza con il processo di budget;
- Performance Individuale, ovvero la valutazione dei comportamenti organizzativi del singolo.

Tali componenti concorrono nella determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito, per un totale di 100, come illustrato nella seguente tabella:

Ambito di valutazione	peso
Performance organizzativa	75%
Performance individuale	25%

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

% risultato ottenuto	premio spettante
<60%	0
≥60% e <80%	in proporzione
≥80%	100

Le quote individuali sono calcolate tenuto conto dell'area di appartenenza secondo i seguenti parametri:

BY  
CFRC  
[Numerous handwritten signatures and initials in blue ink]



Area	valore quota individuale
Personale di supporto	1,00
operatori	1,06
assistenti	1,10
professionisti della salute e funzionari	1,15

Le quote individuali sono altresì 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/semestre e malattia ai sensi dell'art. 57 CCNL 2019/2021	quota intera
congedo obbligatorio per maternità e congedi art. 53 CCNL 2019/2021	quota intera
ferie, 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

Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di un mese di lavoro nel semestre.

### 3. Stati d'avanzamento in corso d'anno

Ferma restando, in ogni caso, la quantificazione definitiva del saldo incentivante ad esito delle verifiche in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi, si prevede l'erogazione di quote per stato d'avanzamento periodicamente correlate ad un monitoraggio semestrale degli obiettivi aziendali da parte del Nucleo di Valutazione.

Il 75% delle risorse disponibili del Fondo "premierità" sono finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa previa certificazione prevista con cadenza semestrale da parte del Controllo di Gestione e validata dal Nucleo di Valutazione sulla base degli indicatori stabiliti in sede di definizione del budget e/o relazioni dei Direttori di Struttura attestanti lo stato di avanzamento degli obiettivi.

Tale percentuale (75%) di risorse di premierità viene distribuita secondo quote di stato di avanzamento esclusivamente a certificazione positiva come da tabella sotto riportata:

MESE	PERIODO DI LIQUIDAZIONE	75% FONDO PREMIALITA'
FEBBRAIO	II SEMESTRE (LUG-DIC)	50%
AGOSTO	I SEMESTRE (GENN-GIUGNO)	50%

Le quote stato di avanzamento saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato, secondo i criteri di calcolo indicati nella tabella di cui all'art. 2.

La quota relativa alla premierità individuale viene erogata, previa valutazione positiva e sulla base dei criteri di cui allo specifico documento, nel mese di marzo/ aprile. A consuntivo di esercizio, nel mese di maggio, viene infine erogato il saldo residui fondi anno precedente.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CPRE', '4', and various initials like 'PBF', 'UP', 'BQ', 'GN', 'J', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.



#### 4. Norme finali

A seguito di validazione operata dal Collegio sindacale, le Parti si incontreranno nuovamente per sottoscrivere il testo della presente preintesa trasposto in forma di accordo, con le norme finali di seguito riportate.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo trovano applicazione le norme dettate dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Il presente accordo viene pubblicato sul sito web istituzionale della Fondazione e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.

Le disposizioni di cui al presente accordo conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo che regolamenti diversamente la materia e fatte salve sopravvenute diverse disposizioni di legge, di contratto nazionale o indicazioni regionali.

È abrogato qualsiasi altro precedente accordo aziendale in materia di criteri di distribuzione di quote del fondo di premialità.

Per l'anno 2023 gli incentivi legati al progetto trapianto di fegato per il personale del comparto trovano copertura a valere sui residui fondi.

Considerato infine che, sulla base delle proiezioni e simulazioni effettuate, in un solo caso l'applicazione del presente accordo potrebbe comportare un minore importo della quota piena di produttività, rispetto alla quota piena derivante dal precedente accordo, L'Amministrazione si impegna a garantire il riconoscimento della differenza economica.

Milano, li 12.04.2023

#### Parte datoriale

dott. Vincenzo Petronella – Direttore Amministrativo

*Presidente Delegazione di Parte Datoriale*

dott. Antonio Triarico – Direttore Sanitario

dott. Gabriele Mario Perotti – Direttore medico di presidio

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

dott. Pierangelo Spada – Direttore s.c. DPS

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

avv. Giorgia Napolitano – s.c. Affari generali e legali

COGNOME E NOME	FIRMA
Antonacci Giulia	
Balbi Marina	



Bertoldi Martina	
Blumetti Giuseppina	<i>Blumetti Giuseppina</i>
Capolla Chiara Federica Roberta	<i>Capolla Chiara</i>
Condorelli Antonio	
Di Luglio Angela	<i>Di Luglio Angela</i>
Dimo Floriana	<i>Dimo Floriana</i>
Evangelista Alberto	<i>Evangelista Alberto</i>
Favata Vito	<i>Favata Vito</i>
Ganci Dario	<i>Ganci Dario</i>
Grasso Angela	<i>Grasso Angela</i>
Lanzilotti Luca	
Messana Giovanni	
Motta Valerio	
Navarra Immacolata	
Nicolao Fabiano	
Rampello Nicolò Nuccio	<i>Rampello Nicolò</i>
Salvatori Daniela	<i>Salvatori Daniela</i>
Scaranello Massimiliano Piero	
Zanellati Fabio	

**OSS Territoriali:**

COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	<i>Angela Grasso</i>
UIL FPL	



FIALS Conf.S.A.L.	
FSI-USAE	
NURSIND	
NURSING UP	



**IPOTESI DI ACCORDO SULLA DISTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE. DICHIARAZIONE A VERBALE**

Questa O.S. (NURSING UP), rispetto alla ipotesi di accordo formulato da codesta Spett.le Amministrazione, fa osservare quanto segue:

In premessa si enuncia che "Le parti intendono rivedere i criteri di riconoscimento delle quote di incentivazione per l'esercizio 2023 **secondo UN CRITERIO DI PROGRESSIVITA'**, tenuto conto degli obiettivi di budget assegnati e del sistema di valutazione individuale, ed in coerenza con le disposizioni del CCNL vigente in tema di premialità. A nostro parere l'ipotesi di accordo proposta non rispetta adeguatamente il suddetto criterio. Inoltre, in assenza di una definizione di condivisi criteri di valutazione individuale, non ci risulta che tale variabile sia stata adeguatamente considerata.

In assenza di significativi CRITERI DI PROGRESSIVITA', risulta difficile garantire ai professionisti della salute una premialità in grado di riconoscere:

**PROFESSIONALITA'**

**LIVELLO DI RESPONSABILITA' COERENTE CON LA PROFESSIONALITA'.**

**DISAGIO DOVUTO A CONDIZIONI DI LAVORO, STRESS, TURNI CHE IMPEDISCONO LA CONCILIAZIONE DEL TEMPO LAVORO CON QUELLI LEGATI ALLA VITA PERSONALE, FAMILIARE E SOCIALE,**

**COMPETENZE MANAGERIALI SEMPRE PIU' ELEVATE RICHIESTE E RELATIVO AUMENTO DELLE RESPONSABILITA SIA CONNESSE ALLE ATTIVITA' ASSISTENZIALI CHE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI.**

**ELEVATO RISCHIO DI ERRORE CAUSA SOTTODIMENSIONAMENTO DEGLI ORGANICI.**

Il livellamento dei criteri di premialità attuali non riconoscono tali differenze sostanziali fra i vari ruoli, per cui **non riteniamo congrua la progressività proposta** e, senza l'intento di volere penalizzare nessuno, riteniamo che **il differenziale riconosciuto per i Professionisti della salute sia elevato almeno ad 1,80** rispetto al valore base di 1, con l'impegno di rivederlo ulteriormente in rialzo per il futuro.

Questa O.S. ritiene, sulla base di tale premessa, di non poter sottoscrivere l'ipotesi d' accordo proposta e chiede che tale dichiarazione sia messa a verbale.

Milano 12.7.2023

SEGRETERIA TERRITORIALE ED AZIENDALE DI NURSING UP