



## ACCORDO

### **Determinazioni in ordine all'utilizzo dei Fondi ex art. 80 e 81 CCNL 21 maggio 2018 per l'anno 2021 e seguenti, ad integrazione e modifica del CCIA 13/06/2019 e relativo addendum**

Il giorno 31 dicembre 2021 alle ore 10.00, presso la s.c. Risorse Umane e Relazioni sindacali, in ordine all'oggetto, RSU, OO.SS. del Comparto e Delegazione di Parte Datoriale, premesso che:

- il giorno 20 dicembre 2021 RSU, OO.SS. del Comparto e Delegazione di Parte Datoriale hanno sottoscritto la preintesa recante "*Determinazioni in ordine all'utilizzo dei Fondi ex art. 80 e 81 CCNL 21 maggio 2018 per l'anno 2021 e seguenti, ad integrazione e modifica del CCIA 13/06/2019*", nonché il relativo addendum alla medesima;
- in tale sede si è concordato che, ottenuta la preventiva verifica della legittimità e della sostenibilità finanziaria, la preintesa ed il relativo addendum di cui trattasi avrebbero acquisito valore tra le Parti a seguito di sottoscrizione definitiva;
- che, in data 22 dicembre 2021, come da verbale in atti, il Collegio Sindacale della Fondazione, dopo ampia ed approfondita visione ed esame dei documenti citati, ha preso atto dei contenuti della preintesa e del relativo addendum e ha certificato la compatibilità economica degli stessi rispetto alla disponibilità dei fondi contrattuali;

### **concordano**

di sottoscrivere in via definitiva la preintesa recante "*Determinazioni in ordine all'utilizzo dei Fondi ex art. 80 e 81 CCNL 21 maggio 2018 per l'anno 2021 e seguenti, ad integrazione e modifica del CCIA 13/06/2019*", nonché il relativo addendum alla medesima, i cui contenuti si intendono qui integralmente riportati e trascritti.

Letto, confermato e sottoscritto

#### **Per la Delegazione di parte datoriale**

dott. Stefano Manfredi

*Presidente Delegazione di Parte Datoriale*

dott. Andrea Frignani – Direttore Amministrativo

d.ssa Aida Andreassi – Direttore Sanitario

dott. Gabriele Mario Perotti - Direttore medico di presidio

dott.ssa Silvia Sansone – Direttore s.c. Risorse umane e R.s.

dott. Pierangelo Spada – Direttore s.c. SITRA



**Per la RSU e le OOSS del Comparto:**

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>FIRMA</b>
Bertoldi Martina	
Blumetti Giuseppina	
Brunacci Pasquale	
Cerri Francesca	
Ciccarese Maria Pia	
Di Francesco Massimo	
Dimo Floriana	
Evangelista Alberto	
Favata Vito	
Grasso Angela	
Leone Giacomo Giuseppe Antonio	
Invernizzi Anna Maria	
Mietta Marzia	
Motta Valerio	
Navarra Immacolata	
Quintani Francesco	
Rampello Nicolò Nuccio	
Salvatori Daniela	
Sanseverino Massimo	
Scaranello Massimiliano Piero	
Zanellati Fabio	



**OSS Territoriali:**

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>FIRMA</b>
FP CGIL	
CISL FP	<i>Dupla gero</i>
UIL FPL	
FIALS Conf.S.A.L.	
FSI-USAE	
NURSING UP	<i>[Signature]</i>





## PREINTESA

### **Determinazioni in ordine all'utilizzo dei Fondi ex art. 80 e 81 CCNL 21 maggio 2018 per l'anno 2021 e seguenti, ad integrazione e modifica del CCIA 13/06/2019**

Il giorno 20 dicembre 2021 alle ore 16.30, presso la Sala Lettura della biblioteca, in ordine all'oggetto ha avuto luogo l'incontro tra RSU, OO.SS. del Comparto e Delegazione di Parte Datoriale. Al termine della riunione le parti, premesso:

- che in data 13/06/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale tumori relativo al CCNL del Comparto Sanità 2016 – 2018 (CCNL);
- che le parti intendono definire le modalità di utilizzo dei Fondi ex art. 80 e 81 CCNL 21 maggio 2018 per l'anno 2021 e seguenti, individuando le risorse da destinare a progressioni economiche orizzontali, incarichi di funzione e quote di produttività;

ad integrazione e modifica del CCIA 13/06/2019 sopra citato, concordano:

1. di destinare una quota dell'art. 81 CCNL anno 2021, allo stato stimata in € 150.000,00 per le progressioni economiche orizzontali anno 2021, con i criteri e le procedure di cui all'allegato 1) al presente accordo;
2. di destinare, a decorrere dall'esercizio 2022, una quota del fondo art. 80, pari a € 173.077,42, aggiuntivi rispetto alla quota già destinata ai sensi del CCIA vigente, per la valorizzazione degli incarichi di funzione come individuati dalla Direzione e tenuto conto delle istanze di parte sindacale, sulla base dei criteri di graduazione di cui in atti;
3. di destinare una quota dei residui fondi artt. 80 e 81 CCNL anno 2021, allo stato stimata in € 476.690,00 per l'attribuzione di una quota di produttività una tantum al personale collocato nell'ultima fascia economica in servizio al 31 dicembre 2020 che sia in possesso di valutazione positiva e dei requisiti previsti nell'allegato 1) al presente accordo, nonché al personale idoneo nelle graduatorie di cui all'allegato 1) al presente accordo, ma non vincitore, a titolo di riconoscimento del maggior apporto qualitativo legato alla professionalità acquisita, nonché alla valutazione positiva ottenuta rispetto al biennio di anzianità maturata, nella seguente misura:
  - ✓ € 552,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per i dipendenti collocati in categoria B, Bs
  - ✓ € 636,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per i dipendenti collocati nella fascia C
  - ✓ € 690,00 rapportata alla percentuale di rapporto di lavoro e con esclusione dei periodi di assenza senza retribuzione per ciascun dipendente collocato nelle fasce D e Ds

da erogare come segue:

- acconto di € 300,00 uguale per tutti i profili e categorie con le competenze del mese di febbraio 2022;



- saldo a raggiungimento delle quote su indicate con le competenze del mese di aprile 2022, a seguito della determinazione definitiva a consuntivo dei residui fondi;
- 4. di distribuire a saldo della produttività i residui fondi anno 2021, al netto delle quote di cui ai punti 1 e 3, secondo le regole in uso, a tutto il personale con le competenze del mese di aprile 2022 a seguito della determinazione definitiva a consuntivo dei residui fondi e della valutazione da parte del NdV della Fondazione;
- 5. di destinare una quota dell'art. 81 CCNL anno 2022, allo stato stimata in € 180.000,00 per le progressioni economiche orizzontali anno 2022, con i criteri e le procedure di cui all'allegato 1) al presente accordo e integrando il personale che acquisirà i requisiti al 31/12/2021.

Ottenuta la preventiva verifica della legittimità e della sostenibilità finanziaria, la presente preintesa acquisirà valore tra le Parti a seguito di sottoscrizione definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto

**Per la Delegazione di parte datoriale**

dott. Stefano Manfredi

*Presidente Delegazione di Parte Datoriale*

dott. Andrea Frignani – Direttore Amministrativo

d.ssa Aida Andreassi – Direttore Sanitario

dott. Gabriele Mario Perotti - Direttore medico di presidio

dott.ssa Silvia Sansone – Direttore s.c. Risorse umane e R.s.

dott. Pierangelo Spada – Direttore s.c. SITRA

**Per la RSU e le OOSS del Comparto:**

COGNOME E NOME	FIRMA
Bertoldi Martina	
Blumetti Giuseppina	<i>Blumetti Giuseppina</i>
Brunacci Pasquale	
Cerri Francesca	<i>Francesca Cerri</i>
Ciccarese Maria Pia	
Di Francesco Massimo	<i>Massimo Di Francesco</i>





Dimo Floriana	Floriane Dima
Evangelista Alberto	Alberto Evangelista
Favata Vito	
Grasso Angela	Angela Grasso
Leone Giacomo Giuseppe Antonio	Giacomo Giuseppe Leone
Invernizzi Anna Maria	Anna Maria Invernizzi
Mietta Marzia	
Motta Valerio	Valerio Motta
Navarra Immacolata	Immacolata Navarra
Quintani Francesco	
Rampello Nicolò Nuccio	Nicolò Nuccio Rampello
Salvatori Daniela	Daniela Salvatori
Sanseverino Massimo	Massimo Sanseverino
Scaranello Massimiliano Piero	Piero Massimiliano Scaranello
Zanellati Fabio	Fabio Zanellati

### OSS Territoriali:

COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	Angela Grasso
UIL FPL	
FIALS Conf.S.A.L.	
FSI-USAE	
NURSING UP	



**ALLEGATO 1) PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2021**

a) Per l'anno 2021, alla procedura disciplinata dal presente articolo partecipano di diritto i dipendenti della Fondazione, titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non siano collocati nell'ultima fascia retributiva, e che, al 31 dicembre 2020, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- presenza in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2021 con due anni di permanenza presso la Fondazione nella categoria anche a tempo determinato (servizio continuativo);
- assenza, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa di importo pari a quattro ore di retribuzione;
- è destinatario della progressione orizzontale anche il personale collocato in posizione di comando in uscita presso altri enti, purché in possesso dei requisiti previsti, nonché di valutazione positiva in merito all'attività svolta nel biennio precedente alla data di attribuzione della fascia; i medesimi criteri valgono per il personale collocato in quiescenza;

b) non è destinatario della progressione orizzontale:

- il personale dimesso alla data di stipula dell'accordo;
- il personale cessato per mobilità in uscita;
- il personale cessato per dimissioni volontarie;
- il personale collocato in aspettativa con interruzione di carriera;
- il personale che fruisce di congedo non retribuito L. 53/00 per oltre il 50% dell'anno di valutazione;
- il personale che fruisce di congedo L. 104 per oltre il 50% dell'anno di valutazione;
- il personale non valutato per prolungata assenza di durata maggiore del 50% dell'anno di valutazione;
- il personale in forza con comando in Entrata;
- il personale che è stato sanzionato - in seguito a procedimento disciplinare - in misura maggiore alle quattro ore di retribuzione;

c) al personale in servizio al 31 dicembre 2020 che sia in possesso dei requisiti sopra definiti, che abbia ottenuto una valutazione di almeno 70 punti – secondo la procedura di valutazione di cui all'allegato 5) del CCIA 13/06/2019 di seguito riportata – e secondo i seguenti criteri in caso di ex aequo e in ordine di priorità:

- I. maggiore permanenza nella fascia economica in godimento;
- II. appartenenza alla fascia 0;
- III. appartenenza alla fascia 1;
- IV. data assunzione nella categoria di appartenenza meno recente;

è riconosciuta una progressione economica orizzontale, con decorrenza 1° gennaio 2021, nei limiti delle risorse a ciò destinate al punto 1 del presente accordo;



- d) per il personale che non sia in possesso, alla data del 31 dicembre 2021, di un periodo minimo di permanenza di almeno ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento presso la Fondazione, si rinvia a successiva integrazione applicativa della presente procedura;
- e) non sono utilizzabili, ai fini del computo per la maturazione dell'anzianità prevista quale requisito di accesso, i periodi di assenza priva di retribuzione ovvero di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità; sono invece utilizzabili i periodi di assenza a qualsivoglia titolo retribuita o di aspettativa con decorrenza dell'anzianità, fermo il possesso degli altri requisiti disciplinati dal presente articolo;
- f) nell'acquisizione della fascia superiore sono riassorbiti eventuali assegni *ad personam* (se riassorbibili);
- g) la graduatoria potrà essere utilizzata anche nell'anno 2022, nei limiti delle risorse a ciò destinate al punto 5 del presente accordo;
- h) l'Amministrazione si impegna a concludere la procedura selettiva entro la fine del mese di gennaio 2022 e a corrispondere il corrispettivo economico nel mese di febbraio 2022, ovvero aprile 2022 in base a quanto definito nell'accordo, unitamente agli arretrati decorrenti dal 1° gennaio 2021.





## Procedura di valutazione

### 1. Principi generali

L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali previste dall'art. 35 CCNL 1998/2001 deve avvenire attraverso una procedura selettiva che tenga in considerazione le valutazioni sull'impegno e sulla qualità della prestazione individuale nel perseguimento dei risultati della Fondazione. La presente procedura applica inoltre i principi di cui all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, che ha modificato l'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

### 2. Criteri e modalità

La selezione in parola farà riferimento alla performance individuale e di struttura secondo i seguenti items di valutazione comuni a tutte le categorie.

Tenuto conto della tempistica di cui al successivo punto 4, sia per la performance individuale, sia per la performance di struttura, il periodo di valutazione è il seguente: anno 2020.

La valutazione della performance di struttura è condotta d'ufficio secondo le risultanze del raggiungimento degli obiettivi, validate dal Nucleo di Valutazione nel mese di aprile 2021.

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI	punteggio	
Raggiunge raramente i risultati attesi in relazione ai compiti assegnati	Punti 3	<input type="checkbox"/>
Raggiunge spesso i risultati attesi in relazione ai compiti assegnati	Punti 7	<input type="checkbox"/>
Raggiunge sempre i risultati attesi in relazione ai compiti assegnati	Punti 10	<input type="checkbox"/>

QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	punteggio	
Svolge i compiti assegnati con uno scarso grado di precisione, puntualità ed efficienza	Punti 3	<input type="checkbox"/>
Svolge i compiti assegnati con un buon grado di precisione, puntualità ed efficienza	Punti 7	<input type="checkbox"/>
Svolge i compiti assegnati con un elevato grado di precisione, puntualità ed efficienza	Punti 10	<input type="checkbox"/>

COMPETENZA	punteggio	
Dimostra un livello di competenza non sempre sufficiente allo svolgimento dei compiti assegnati	Punti 3	<input type="checkbox"/>
Dimostra un livello di competenza adeguato allo svolgimento dei compiti assegnati	Punti 7	<input type="checkbox"/>
Dimostra un elevato livello di competenza in relazione allo	Punti 10	<input type="checkbox"/>



svolgimento dei compiti assegnati		
-----------------------------------	--	--

TEAM-WORKING	punteggio	
Collabora difficilmente con i colleghi e partecipa in maniera saltuaria e/o non produttiva a riunioni/situazioni di team-working	Punti 3	<input type="checkbox"/>
Collabora frequentemente con i colleghi e partecipa in maniera costante e sufficientemente produttiva a riunioni/situazioni di team-working	Punti 7	<input type="checkbox"/>
Collabora sempre con i colleghi e partecipa in maniera assidua e altamente produttiva a riunioni/situazioni di team-working	Punti 10	<input type="checkbox"/>

ORIENTAMENTO VERSO L'UTENZA ESTERNA ED INTERNA	punteggio	
Scarsamente disponibile	Punti 3	<input type="checkbox"/>
In genere disponibile	Punti 7	<input type="checkbox"/>
Sempre disponibile	Punti 10	<input type="checkbox"/>

### PERFORMANCE DI STRUTTURA

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA	punteggio	
< 40%	Punti 20	<input type="checkbox"/>
da $\geq 40\%$ a < 70%	Punti 35	<input type="checkbox"/>
$\geq 70\%$	Punti 50	<input type="checkbox"/>

### 3. VALUTATORI

**Personale sanitario, tecnico-sanitario, tecnico (ass. soc./oss/ota/ot) e amministrativo dell'area clinica**

- il titolare del coordinamento del reparto valuta tutto il personale assegnato al reparto;
- il Direttore SITRA, valuta i coordinatori e il personale assegnato al SITRA;
- il Dirigente responsabile della struttura di area medica valuta il personale amministrativo assegnato al reparto.

**Personale sanitario, tecnico-sanitario, tecnico (ass. soc./oss/ota/ot) e amministrativo afferente a: Presidenza/DG/DA/DS**

- il titolare di posizione organizzativa valuta il personale ad esso assegnato;
- il Dirigente responsabile della struttura, ovvero il Presidente per l'ambito della Presidenza, valuta i titolari di posizione organizzativa e il restante personale assegnato alla struttura.

**Personale sanitario, tecnico-sanitario, tecnico e amministrativo della Direzione Scientifica e relativi Dipartimenti**

- il titolare di posizione organizzativa valuta il personale ad esso assegnato;





- il Dirigente responsabile della struttura valuta il personale assegnato alla struttura;
- il Direttore Scientifico, o dirigente delegato, valuta il restante personale assegnato alla Direzione.

La valutazione avviene in contraddittorio tra il valutato e il valutatore, se richiesto dal valutato. Laddove, per cause di forza maggiore o per motivi ascrivibili al valutato, non sia possibile effettuare la compilazione della scheda in contraddittorio, il valutatore procederà comunque alla valutazione.

Per il personale assegnato a più strutture/reparti, la valutazione seguirà il criterio della prevalenza; nell'ipotesi di servizi equamente distribuiti su più strutture, è necessaria la doppia valutazione.

Qualora la valutazione fosse inferiore a 70 punti, il valutato può ricorrere, in seconda istanza, in ordine gerarchico al Direttore anche d'Azienda sovraordinato al valutatore di 1<sup>a</sup> istanza dell'area a cui afferisce, eventualmente anche con l'assistenza di persona di sua fiducia.

#### 4. Tempistica

I valutatori di prima istanza devono concludere la procedura di valutazione tassativamente entro la fine di gennaio 2022.

I ricorsi avverso la valutazione di prima istanza (solo nel caso di valutazione inferiore a 70 punti) devono essere presentati al valutatore di seconda istanza entro il 5 febbraio 2022. Il valutatore di seconda istanza deve concludere la procedura entro il 9 febbraio 2022.





### ADDENDUM ALLA PREINTESA

**“Determinazioni in ordine all'utilizzo dei Fondi ex art. 80 e 81 CCNL 21 maggio 2018 per l'anno 2021 e seguenti, ad integrazione e modifica del CCIA 13/06/2019”  
sottoscritto in data 20/12/2021**

Il giorno 20 dicembre 2021 alle ore 18.00, presso la Sala Lettura della biblioteca, le Parti, in ordine all'accordo in oggetto e ad integrazione e modifica dello stesso, concordano di destinare una quota dei residui fondi artt. 80 e 81 CCNL anno 2021 per l'attribuzione di quote di produttività, per complessivi € 43.000,00, prima di quanto previsto al punto 4 del citato accordo, per il riconoscimento delle seguenti funzioni ad interim svolte a seguito di formale richiesta aziendale e nelle more della definizione del sistema degli incarichi di funzione:

- Responsabile SPP per il periodo 1/3/2021-31/12/2021, con valorizzazione in € 10.000,00;
- Coordinamento amministrativo CUP ambulatorio generale e CUP di radiologia (ora unificati) per il periodo 1/1/2019-31/12/2021, con valorizzazione in € 15.000,00;
- Coordinamento infermieristico Dipartimento di Chirurgia per il periodo 1/1/2020-31/12/2021, con valorizzazione in € 18.000,00.

quote da erogare nel mese di febbraio 2022.

Ottenuta la preventiva verifica della legittimità e della sostenibilità finanziaria, il presente addendum alla preintesa acquisirà valore tra le Parti a seguito di sottoscrizione definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto

#### Per la Delegazione di parte datoriale

dott. Stefano Manfredi

*Presidente Delegazione di Parte Datoriale*

dott. Andrea Frignani – Direttore Amministrativo

d.ssa Aida Andreassi – Direttore Sanitario

dott. Gabriele Mario Perotti - Direttore medico di presidio

dott.ssa Silvia Sansone – Direttore s.c. Risorse umane e R.s.

dott. Pierangelo Spada – Direttore s.c. SITRA

#### Per la RSU e le OOSS del Comparto:

COGNOME E NOME	FIRMA
Bertoldi Martina	



Blumetti Giuseppina	<i>Blumetti Giuseppina</i>
Brunacci Pasquale	
Cerri Francesca	<i>Cerri Francesca</i>
Ciccarese Maria Pia	
Di Francesco Massimo	<i>Di Francesco Massimo</i>
Dimo Floriana	<i>Dimo Floriana</i>
Evangelista Alberto	<i>Evangelista Alberto</i>
Favata Vito	
Grasso Angela	<i>Grasso Angela</i>
Leone Giacomo Giuseppe Antonio	<i>Leone Giacomo Giuseppe Antonio</i>
Invernizzi Anna Maria	<i>Invernizzi Anna Maria</i>
Mietta Marzia	
Motta Valerio	<i>Motta Valerio</i>
Navarra Immacolata	<i>Navarra Immacolata</i>
Quintani Francesco	
Rampello Nicolò Nuccio	<i>Rampello Nicolò Nuccio</i>
Salvatori Daniela	<i>Salvatori Daniela</i>
Sanseverino Massimo	<i>Sanseverino Massimo</i>
Scaranello Massimiliano Piero	<i>Scaranello Massimiliano Piero</i>
Zanellati Fabio	<i>Zanellati Fabio</i>

**OSS Territoriali:**

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>FIRMA</b>
FP CGIL	



Fondazione IRCCS  
Istituto Nazionale dei Tumori



Regione  
Lombardia

CISL FP	<i>Apile go</i>
UIL FPL	
FIALS Conf.S.A.L.	
FSI-USAE	
NURSING UP	<i>ghe</i>