



**Ipotesi Integrazione Accordo Sindacale del 17/05/2022
tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la RSU e le OO.SS. del Comparto**

PREMESSO che

- le Parti, in data 17/05/2022 hanno sottoscritto l'Accordo Sindacale sull'utilizzo dei fondi contrattuali 2022, il quale si richiama integralmente in punto di quantificazione delle risorse;
- nel mese di aprile 2023 verrà liquidato il saldo della produttività collettiva 2022, sulla base dei parametri indicati nell'Accordo di cui sopra e degli esiti del sistema di valutazione aziendale come certificati dal Nucleo di Valutazione;
- l'Accordo Sindacale del 17/05/2022, nelle disposizioni finali, indicava che *"Per quanto relativo alla definizione delle modalità di erogazione della differenziazione del premio individuale per l'anno 2022 le parti concordano di rinviare a un successivo accordo che integrerà la presente ipotesi di accordo"*;

RILEVATO che per una corretta applicazione dell'istituto di cui all'art. 82 CCNL 2016-2018, si rende necessario specificare i criteri per l'attribuzione della differenziazione del premio individuale per l'anno 2022;

Le Parti convengono che:

1. in applicazione dell'art. 82 CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (intese quali somma del punteggio riferito alla Performance Organizzativa e del punteggio riferito alla Performance Individuale), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato, è attribuita una differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) CCNL 2016-2018 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.
2. Detta differenziazione, viene definita dalle parti nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente del precedente capoverso.
Viene concordemente stabilita in € 8.865,00 la quota parte del fondo destinato alla premialità da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate (intese quali somma del punteggio riferito alla Performance Organizzativa e del punteggio riferito alla Performance Individuale) e secondo le seguenti regole:

N. di dipendenti in servizio al 31/12/2022	Valore medio pro-capite del premio	Differenziazione da destinare al premio individuale
1372	€ 3.283,56	€ 985,00



3. Ai sensi dell'art. 82 comma 3 del CCNL 21/05/2018, le parti stabiliscono che tale differenziazione è attribuita a un numero massimo di 9 dipendenti, così suddivisi in relazione alle articolazioni aziendali:

Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali	1
Dipartimento Cure Primarie	1
Dipartimento Farmaceutico	1
Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria (DIPS)	1
Dipartimento per la Programmazione, Accredimento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie (PAAPSS)	1
Dipartimento della Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sanitarie (PIPSS)	1
Dipartimento Tecnico e Attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	1
Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di Origine Animale	1
SS in Staff alle Direzioni Aziendali	1
TOTALE	9

4. La differenziazione è attribuita ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (intese quali somma del punteggio riferito alla Performance Organizzativa e del punteggio riferito alla Performance Individuale) comprese nell'intervallo 90% - 100%, i quali saranno individuati dal Direttore del Dipartimento di afferenza della struttura di assegnazione.

L'individuazione del singolo dipendente avverrà con atto scritto e motivato in relazione al particolare impegno profuso e della partecipazione al raggiungimento degli obiettivi maggiormente rilevanti del servizio di appartenenza, anche al fine di valorizzare la personale professionalità.

5. L'importo della differenziazione di cui al presente accordo è riproporzionato in relazione al periodo lavorato in corso d'anno.

Disposizioni finali

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo valgono le disposizioni di legge e contrattuali applicabili.

La presente ipotesi di accordo sindacale sarà trasmessa al Collegio sindacale al fine del controllo e del conseguimento della certificazione di compatibilità economico finanziaria da parte del Collegio sindacale ex art. 40bis del D.Lgs. 165/2001, ottenuta la quale l'accordo diverrà pienamente efficace a far data da quella di sottoscrizione dell'ipotesi.

Verrà data informazione dell'avvenuta certificazione alla parte sindacale.



L'Amministrazione si impegna a dare capillare diffusione del presente accordo al personale dipendente del Comparto dell'Agenzia.

Si allegano i seguenti accordi sindacali:

- Accordo del 26 luglio 2018
- Accordo del 6 dicembre 2018
- Accordo del 17 maggio 2022

Milano, 16.05.2023

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Gi. Celone

La Delegazione di Parte Sindacale

RSU Antonio Schina
RSU Annalisa Jandrone
CISL FP

CGIL FP MILANO

FIAS

UILFPL MILANO