



**Contratto Integrativo Aziendale  
Area personale del comparto del Servizio Sanitario  
Nazionale**

*ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di area del 21 maggio  
2018*

sottoscritto il 29 dicembre 2020

Omissis.....

**Art, 52**  
**Fondo premialità e fasce**

1. Il fondo " Premialità e fasce" viene provvisoriamente determinato ai sensi dell' art . 81 del CCNL 21 maggio 2018 - per l'anno 2020 , nell'importo complessivo di € 6.068.278,13 , come analiticamente risultante nell' allegato " B" del presente contratto integrativo aziendale.
2. A decorrere dal 2020, il fondo di cui al presente articolo potrà essere incrementato:
  - a) dalle risorse derivanti dalla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio l'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di XIII<sup>^</sup> mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni;
  - b) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997;
  - c) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
  - d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, (a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle relative agli incentivi per la progettazione di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 nonché quelle derivanti da proventi dell'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000);
3. Ai sensi dell'art. 81 c. 6 del CCNL 21 maggio 2018, in sede di contrattazione integrativa e a decorrere dal 2020 potrà essere concordato il trasferimento di una quota di risorse dal fondo di cui al presente articolo al fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi" di cui al precedente art. 50 (in misura intera in ragione d'anno). Tuttavia, con riferimento a tale ultima possibilità e stante gli obiettivi ed impegni assunti di cui al successivo art. 59, le parti ritengono di non avvalersi di tale opportunità per il biennio successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Ai sensi dell'art. 81 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018, la quantificazione delle risorse di cui al presente articolo e del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" di cui al precedente art. 50, deve avvenire, complessivamente, nel rispetto dell' art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, fatti salvi gli elementi costitutivi dei fondi finanziati con risorse a carico del CCNL.



e, pertanto, previste dai piani di finanza pubblica, nonché le risorse derivanti da quota parte di entrate proprie o risparmi conseguiti dall'ARNAS che, per espressa previsione del CCNL, possono confluire - in quota parte - sui fondi contrattuali.

5. Il fondo "Premialità e fasce" finanzia:
  - Valore delle fasce retributive riconosciute al personale in servizio;
  - premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art. 53 comma 3;
  - premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 53 comma 3;
  - attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
  - eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 50;
  - misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 del CCNL ed all'art. 61 del presente contratto;
  - trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a vale re esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).
6. Alle eventuali risorse rese disponibili a consuntivo, dopo le utilizzazioni di cui al precedente comma, vanno aggiunte le eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del fondo di cui al presente articolo, nonché del fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi", stanziato a bilancio e certificate dagli organismi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarli integralmente.

#### Art. 53

##### Modalità di utilizzo del fondo premialità e fasce

1. Le risorse già destinate alle progressioni economiche e agli sviluppi verticali in anni precedenti e sempre impegnate su personale in servizio rappresentano - ai sensi dell'art. 81, comma 6, del CCNL - somme non utilizzabili per le finalizzazioni annuali ai diversi istituti gestiti dal fondo. Le rimanenti risorse del fondo - al netto di quelle di cui al precedente periodo ed al lordo delle medesime somme che si liberano per effetto delle cessazioni del personale interessato sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso.
2. A decorrere dal 2020, le risorse di cui all'allegato "B", leu. b) del presente contratto, pari ad € 3.631.824,71, sono interamente destinate al finanziamento annuo delle progressioni economiche, al netto delle risorse di cui al comma 1. Rimangono interamente destinate al finanziamento delle progressioni di cui al presente comma le risorse che annualmente si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti. Rimangono altresì interamente destinate al finanziamento delle progressioni di cui al presente comma le risorse che annualmente si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia conseguito la progressione verticale quale sviluppo professionale previsto dalle vigenti disposizioni di CCNL con oneri a carico dei fondi contrattuali. Le risorse annualmente disponibili previste dal comma 5, quarto alinea, del precedente art. 52 per l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive sono quindi quelle di cui al presente comma.
3. Le risorse di cui alla lett. a) dell'allegato "B" del presente contratto integrativo, determinate nel valore consolidato per l'anno 2017 in € 2.339.958,42 sono interamente destinate al

finanziamento dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale secondo le seguenti ripartizioni:

- il 40% per il riconoscimento del premio correlato alla performance organizzativa;
- il 57,5% per il riconoscimento del premio correlato alla performance individuale;
- il 2,5% per la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale di cui al successivo art. 56.

4. Gli obiettivi correlati alla valutazione della performance organizzativa ed individuale saranno individuati, con cadenza a annuale in coerenza con la specificità dell'area e tenuto conto dei diversi profili e categorie di personale, anche in relazione alle mansioni svolte ed ai relativi livelli di responsabilità.
5. Le eventuali risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 e s.m.i., per la quota parte destinata dall' Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, in considerazione delle particolari caratteristiche dei contratti, accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese, al fondo di cui al presente articolo e vanno ad alimentare il fondo destinato ai "premi" di cui al precedente comma 3 per le utilizzazioni di cui allo stesso comma secondo le modalità di cui al successivo art. 56 del presente contratto.
6. Le eventuali risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui ai punti e), l) e g) dell'allegato "A", una volta determinate nella quota da destinare al fondo di cui al presente articolo a partire dall'anno 2020, andranno ad alimentare il fondo destinato ai "premi" di cui al precedente comma 3 per le utilizzazioni previste dallo stesso comma secondo le modalità di cui al successivo art. 56 del presente contratto.
7. Per il biennio successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale e stante gli impegni assunti dalle parti di cui al successivo art. 59. Non si prevedono trasferimenti di risorse su base annuale al fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi" di cui all'art. 50 del presente contratto. Le parti possono tuttavia disporre diversamente, in sede di sessione pluriennale o annuale di bilancio di cui all'art. 2, comma 1. del presente CCIA, laddove si trovi una diversa intesa.
8. I residui accertati a fine anno sul fondo di cui al presente articolo vanno ad incrementare le risorse destinate ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale di cui al comma 3 del presente articolo secondo le medesime percentuali ivi indicate. Le parti possono tuttavia ripartire tali residui, in sede di sessione annuale di bilancio di cui all'art. 2, comma, 1 del presente C.I.A., secondo diverse percentuali, o diverse finalizzazioni, laddove si trovi una diversa intesa. Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL, qualora non sia stato possibile utilizzare integralmente i residui del presente fondo nella relativa annualità, e non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, gli stessi confluiscono nel medesimo fondo dell'anno successivo a quello di riferimento per le finalità di cui ai commi 3 (premi correlati alla performance organizzativa ed individuale) e 8 (welfare integrativo) del presente articolo, secondo percentuali definite in sede di sessione annuale di bilancio di cui all'art. 2, comma 1, del presente contratto.



Omissis.....

## SISTE MA PREMIANTE

### Art. 56

#### Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda come definito nel Regolamento Aziendale sulla *performance*, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 53 comma 3 terzo alinea del presente. Tale quota si aggiunge alla quota di premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri di valutazione della performance organizzativa ed individuale, come definiti nel sopra richiamato Regolamento.
2. La maggiorazione di cui al comma 1 viene attribuita ad un massimo del 10% del personale - sino a concorrenza dell'importo finalizzato - in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del presente articolo.

### Art. 57

#### Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1 Fermo restando che l'erogazione del premio di produttività è subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, così come accertato con i previsti sistemi di valutazione, per le finalità di cui all'art. 83 del CCNL ("Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale"), nella determinazione dell'importo da erogare si tiene conto altresì dell'effettiva presenza in servizio del dipendente. In particolare, al premio si applica una riduzione di 1/360° in Funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo giorni di ferie, riposi/recuperi, assenze per infortuni sul lavoro, congedi per maternità (astensione obbligatoria), permessi per formazione. Resta ferma la decurtazione di 1/360 del premio prevista per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112 del 25/06/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 nr. 133. Ai giorni sono posti alla predetta specifica disciplina di legge, ai quali è già stata applicata la decurtazione economica dalla medesima prevista. non si applica la decurtazione di 1/360° prevista dal presente comma.

### Art. 58

#### Modalità di utilizzo e di ripartizione delle risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali ed accesso ai correlati premi (art. 53 comma 3)

1. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale del personale si basa sulla definizione e assegnazione di obiettivi, programmi e progetti per l'incremento della produttività e per il miglioramento della qualità del servizio, in coerenza con il sistema generale di programmazione aziendale.
2. L'Azienda, attraverso le negoziazioni di budget o altri specifici strumenti provvede a definire assegnare e formalizzare: a) obiettivi, programmi e progetti a livello di organizzazione aziendale o di equipe alle proprie strutture organizzative; b) obiettivi individuali al personale e correlati comportamenti organizzativi.

3. Al sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale di cui al comma 2, che coinvolge il personale nei sistemi di programmazione aziendale, partecipa tutto il personale dipendente con le specifiche di cui al successivo comma 6.
4. A decorrere dal 2020, la quota di fondo di cui all'art. 53 c. 3 del presente contratto, destinata al finanziamento dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale secondo le percentuali nello stesso comma previste, viene ripartita al personale secondo modalità che saranno definite in apposita sessione negoziale e di bilancio, da concludersi, per ciascun anno entro il 31 marzo dell'esercizio di riferimento, al fine di consentire alle parti di avere a disposizione i dati a consuntivo sull'utilizzo dei fondi ex art. 50 ed art. 52 relativo all'anno precedente. Limitatamente all'anno 2020, la sessione di cui al presente comma sarà avviata entro 10 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo Aziendale, per concludersi entro 30 giorni dall'inizio della trattativa.
5. La ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale, da definire con cadenza annuale nella sessione negoziale e di bilancio di cui al comma 4 dovrà comunque ispirarsi ai seguenti principi:
  - a) Per quanto riguarda la performance organizzativa, introduzione di una metodologia di attribuzione di budget economici legati a specifici obiettivi e distinti per Funzioni di responsabilità (Funzioni di coordinamento e posizioni organizzative), aree di attività (area dei servizi amministrativi, area igienico organizzativa) e per strutture (strutture assistenziali);
  - b) valorizzazione attraverso l'attribuzione di specifici obiettivi cui viene correlato il premio di produttività / risultato - delle funzioni di responsabilità legate agli incarichi di funzione;
  - c) valutazione, in sede di finalizzazione delle risorse, della struttura prima ancora che dei dipendenti, secondo quanto definito dal D. Lgs. 150/2009 in tema di "ciclo della performance" e di "meriti e premi";
  - d) valorizzazione delle aree ad alto impatto assistenziale;
  - e) riconoscimento delle situazioni, anche temporanee, di reale carenza di organico rispetto agli standard assistenziali riconducibili alla attuale dotazione organica dell'ente;
  - f) tendenziale azzeramento dell'utilizzo della quota parte di fondo oggi utilizzata per finanziare progetti obiettivo;
  - g) valorizzazione della prestazione individuale attraverso la revisione dei sistemi e delle metodologie di valutazione del personale.
6. Ai fini dell'accesso, ai premi correlati alla performance individuale e collettiva è necessaria, nel corso dell'anno di riferimento, una effettiva presenza in servizio, in modo tale che il dipendente prenda attivamente e concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare:
  - il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a mesi sei non partecipa al sistema dei premi correlati alla performance organizzativa ma solo a quella individuale;
  - al fine di poter realmente operare in modo attivo e concreto al raggiungimento dei risultati, il personale - neo assunto o trasferito - partecipa al sistema dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale solo se ha assunto servizio effettivo entro **il primo ottobre dell'anno in interesse; in caso contrario la partecipazione al sistema incentivante avviene a decorrere dal primo gennaio dell'anno successivo.**
  - al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale o ad orario ridotto il premio individuale promesso è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata.