



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Gaetano Pini

**ACCORDO SISTEMA INCENTIVANTE DISCIPLINANTE LA RETRIBUZIONE DELLA
PRODUTTIVITA COLLETTIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

Anno 2016 e successivi

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Sols", "ec", "FP", "R", "K", "MP", "A", "G1", "PH", and "DA".

Sommario

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

Art. 3 – FONDI CONTRATTUALI 2016 – PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Art. 4 - CRITERI GENERALI DISTRIBUZIONE RETRIBUZIONE PRODUTTIVITÀ

Art. 5- CRITERI SPECIFICI DISTRIBUZIONE RETRIBUZIONE PRODUTTIVITÀ

Art. 6 – PERIODO TRANSITORIO

Art. 7 - NORMA FINALE

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'FP', 'AL', 'S/S', 'R', 'ge', 'A', 'D₂', 'R', 'A', 'R']

ACCORDO SISTEMA INCENTIVANTE DISCIPLINANTE LA RETRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA COLLETTIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO, anno 2016 e successivi

PREMESSO:

- che, in data 13 luglio e 4 dicembre 2015, sono stati stipulati i Contratti Collettivi integrativi del personale del comparto, fra la RSU, le OO.SS. del comparto e la delegazione trattante di parte pubblica dell' ex azienda ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini di Milano, disciplinanti le modalità e criteri per il riconoscimento del fondo della produttività collettiva ex art. 8 del CCNL 31 luglio 2009;
- che, in data 28 giugno 2012 e 11 gennaio 2013, sono stati stipulati i Contratti Collettivi integrativi del personale del comparto, fra la RSU, le OO.SS. del comparto e la delegazione trattante di parte pubblica dell' ex azienda ospedaliera Istituti Clinici di Perfezionamento di Milano (ICP), disciplinanti le modalità e criteri per il riconoscimento del fondo della produttività collettiva ex art. 8 del CCNL 31 luglio 2009;
- che, successivamente a tali accordi, si è modificato considerevolmente l'assetto organizzativo aziendale, in attuazione della Legge regionale n. 23/2015, di riforma del sistema sanitario regionale;
- che con la DGR n. XI/4475 del 10/12/2015 "*attuazione L.R. 23/2015: costituzione dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO*" è stata costituita, a partire dal 1° gennaio 2016, l'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO, mediante fusione per incorporazione dell'Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini con il Presidio CTO dell'ex azienda ospedaliera ICP di Milano, subentrante ex lege a far data dal 01/01/2016 nei rapporti attivi e passivi relativi all'Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini, avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica con sede legale in Milano, Piazza Cardinale Andrea Ferrari, 1 - 20122 Milano;
- che la Legge regionale n. 23/2015 sopra citata prevede all'art. 2, comma 10 (disposizioni finali e disciplina transitoria) espressamente che "*entro 12 mesi dalla definizione dei nuovi assetti organizzativi sono sottoscritti i nuovi contratti collettivi integrativi aziendali. Al personale delle ATS e ASST si applica il contratto collettivo integrativo dell'azienda di provenienza fino alla sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi aziendali che in ogni caso non devono determinare alcun onere aggiuntivo a carico del SSL;*"
- che in data 4 marzo 2016, la RSU aziendale ha chiesto di avviare le trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di contrattazione tra cui quello della produttività collettiva, nonché su altre materie su cui proseguire il negoziato;
- che i contratti integrativi sopra citati avevano tutti una validità sino al 31.12.2015, e che pertanto le parti hanno ritenuto opportuno procedere in via prioritaria, tra le materie principali oggetto di aggiornamento e revisione, procedere a disciplinare i meccanismi operativi legati alla valorizzazione e premialità dei dipendenti, ispirati ai principi di valorizzazione del merito, della produttività e della qualità della prestazione dei lavoratori, secondo metodi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi economici, al fine di rendere omogenei i trattamenti e le valorizzazioni del personale aziendale di tutti i presidi di

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SOS', 'FP', 'CC', 'R', 'A', 'MP', 'ME', 'AA', 'Pelle']

cui oggi è costituita la nuova ASST Gaetano Pini-CTO;

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato del comparto, con esclusione del personale non strutturato a qualsiasi titolo (borsisti, collaboratori a progetto, libero professionisti, personale in somministrazione temporanea di lavoro ecc.). Lo stesso è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 del CCNL 19.04.2004, dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

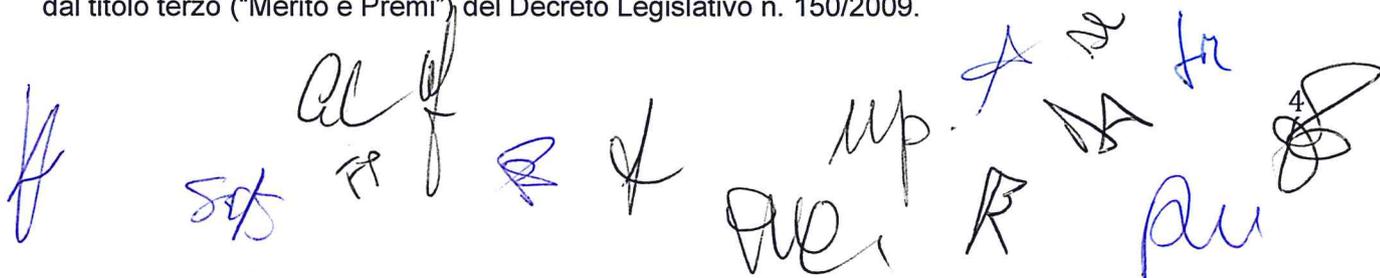
1. Il presente accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo, ed in particolare modifica ed aggiorna le medesime materie già disciplinate con i precedenti Contratti Integrativi citati in premessa;
2. Il conseguente accordo sarà sottoscritto definitivamente, una volta che la presente ipotesi sarà stata validata dal Collegio Sindacale, ex art. 4, comma 3, del CCNL 19.04.2004, nonché secondo quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs n. 150/2009 che modifica l'art. 40 bis del D.lgs n. 165/2001.
3. Salvo diversa indicazione, il presente accordo è applicabile con **effetto dal 1 gennaio 2016** e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo accordo, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.

Art. 3 - FONDI CONTRATTUALI 2016 – PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

1. Il fondo contrattuale ex art. 8 del CCNL 31.07.2009 da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, è stato quantificato con deliberazione n. 569 del 16 dicembre 2015, per la quota della ex azienda ospedaliera Gaetano Pini per l'ammontare pari ad € 810.480,62, ed è integrato della quota provvisoria assegnata da Regione Lombardia con DGR n. 1191 del 22 febbraio 2016 atto n. 544 a seguito dell'affermamento del Presidio CTO in applicazione della L.R. n. 23/2015 pari ad € 441.000,00, per complessivi € 1.251.480,62;
2. L'ammontare complessivo dei fondi in argomento è da intendersi provvisorio in quanto oggetto di ulteriori verifiche con l'azienda cedente nonché per l'eventuale afferimento di personale tecnico-amministrativo delle funzioni centrali, secondo quanto previsto dalle regole di sistema 2016 di Regione Lombardia.

Art. 4 – CRITERI GENERALI DISTRIBUZIONE RETRIBUZIONE PRODUTTIVITÀ

1. La retribuzione della produttività collettiva e delle prestazioni individuali è ispirata ai principi stabiliti dal titolo terzo ("Merito e Premi") del Decreto Legislativo n. 150/2009.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the signatories to the agreement.

2. La retribuzione della produttività collettiva deve quindi essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.

3. La finalità del premio di produttività per il Personale del Comparto è identificabile con il perseguimento di una concreta collaborazione della Direzione e dei lavoratori, nell'ambito dei rispettivi ruoli, ai fini del raggiungimento degli obiettivi Aziendali e di Struttura definiti in sede di pianificazione annuale, con le modalità definite dal regolamento di Budget. Il contributo delle Strutture e dei singoli al perseguimento di tali obiettivi viene premiato attraverso l'erogazione di una parte variabile di retribuzione, il Premio di Produttività, che è commisurato, secondo le modalità definite nel presente accordo:

- al grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- al grado di raggiungimento degli obiettivi di budget ed organizzativi accertati a consuntivo;
- al contributo fornito dai singoli dipendenti.

4. Il fondo di riferimento della produttività collettiva, di cui all'art. 8 del CCNL 31 luglio 2009, così come indicato nell'art. 3 del presente accordo, è temporaneamente valorizzato per complessivi € 1.251.480,62, (fatto salvo ogni eventuale incremento previsto dai successivi CCNL, nonché da successive determinazioni regionali per effetto del completamento degli afferimenti del personale nonché ogni eventuale decremento derivante dalla applicazione di disposizioni normative nazionali). L'importo indicato rappresenta il totale del fondo della produttività collettiva disponibile, quale strumento per premiare le performance individuali, organizzative e di risultato gestionale. Tenuto conto delle nuove disposizione previste l'ammontare complessivo del fondo in argomento finalizzato al trattamento accessorio del personale viene ripartito con i criteri e le finalità definite dai successivi commi;

5. Le risorse complessive di cui sopra sono ripartite come segue:

- **50% del fondo** da attribuire al personale del comparto a titolo di incentivazione collettiva verrà ripartita come segue:
 - **Obiettivo Aziendale: 30% del fondo:**
in base al raggiungimento di obiettivi individuati su base aziendale;
 - **Obiettivo di Struttura: 20% del fondo:**
in base a quelli indicati dal processo di valutazione di ciascuna Struttura, con riferimento alla tipologia degli obiettivi gestionali e qualitativi definiti per ogni anno di riferimento.
- Il rimanente **50%** del fondo sarà ripartito in base al contributo individuale **-performance individuali-** del singolo dipendente, identificato per il tramite dei vigenti sistemi di valutazione delle prestazioni individuali (vedi successivo paragrafo "Contributo individuale").

6. Obiettivi Aziendali e di struttura

a) Obiettivi Aziendali

L'obiettivo Aziendale in base al quale viene erogato il **30%** del premio fa riferimento agli obiettivi di produzione "ricavi" e di "costi" riferita al budget annuale del personale dipendente. Il livello obiettivo è fissato in termini di rapporto tra l'importo generale aziendale dei ricavi e della spesa del personale

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Sds', 'RC', 'FP', 'R', 'A', 'MP', 'JA', and a circled '5'.

fissati annualmente da regione Lombardia in sede di Budget.

A seguito dell'accertamento del raggiungimento dello stesso obiettivo in sede di consuntivo, si procede, per la parte di premio corrispondente, alla liquidazione a tutto il personale del Comparto di una quota proporzionale al grado di raggiungimento.

Valutazione degli obiettivi Aziendali

La valutazione degli obiettivi, costituirà la base per la corresponsione ai singoli dipendenti della corrispondente quota del fondo destinato all'incentivazione degli obiettivi stessi (30%), attraverso processi di valutazione trimestrali collegati alla Certificazione CET aziendale e validati dal Nucleo di Valutazione delle performance, e relativi pagamenti a saldo del primo semestrale e successivamente del secondo semestre dell'esercizio di competenza.

L'incentivo economico effettivamente distribuibile per ciascun dipendente sarà definito in misura proporzionale al grado di raggiungimento, così come convalidato dal Nucleo di Valutazione.

Per quanto attiene gli Obiettivi Aziendali Gestionali di riferimento (**Costi e Ricavi**), le modalità e i criteri di valutazione sono di seguito indicati:

- Per quanto riguarda i **ricavi**, sarà preso in considerazione l'importo complessivo degli stessi, derivante dalla somma delle linee di produzione proprie di ciascuna articolazione aziendale (ricavi da prestazioni ambulatoriali e da DRG) e sarà calcolato lo scarto percentuale rispetto alle previsioni di budget assegnato, secondo la seguente tabella di calcolo del punteggio:

<u>Risultato osservato</u>	<u>Punteggio attribuito</u>
$\geq 85\%$ rispetto all'atteso	100
$\geq 70\% < 85\%$	85
$\geq 60\% < 70\%$	60
$\geq 50\% < 60\%$	50
$< 50\%$	0

- Per quanto riguarda i **costi (budget spesa personale dipendente per anno di riferimento – PGRU piano di gestione risorse umane)**, sarà calcolato lo scarto percentuale tra valore osservato ed atteso dell'importo complessivo, e sarà applicata la seguente tabella di calcolo del punteggio:

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some legible elements include 'FP', 'MR', 'B', and a circled '6'.

Risultato osservato**Punteggio attribuito**

<=90 % rispetto all'atteso	110
>90% <=100%	100
>100% <=110%	80
>110%<=120%	60
>120%	0

Al fine del calcolo del punteggio complessivo sarà applicata la seguente tabella:

SOMMA PUNTEGGI COSTI/RICAVI**PERCENTUALE DI PAGAMENTO PREMIO**

= > 160 punti	100% della quota
= > 120 < 160 punti	85% della quota
= > 100 < 120 punti	50% della quota
< 100 punti	0%

Esempio:

Risultato Ricavi: 86% ⇒ □ Punteggio di obiettivo = 100

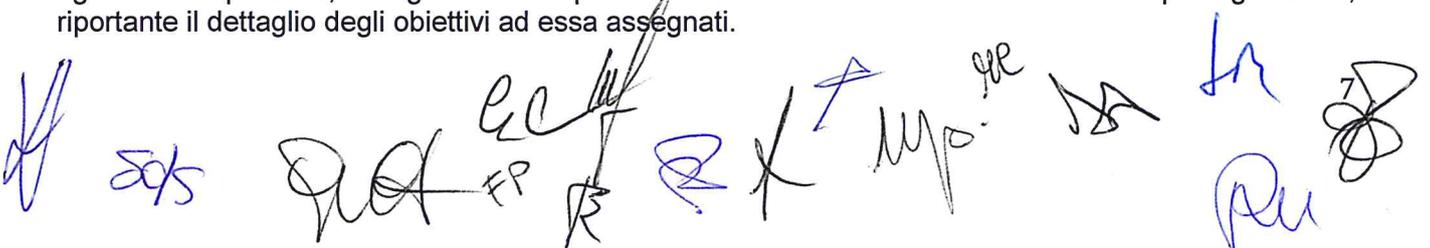
Risultato Costi: 106% ⇒ □ Punteggio di obiettivo = 85

In ipotesi di identico peso attribuito agli obiettivi si avrà:

Punteggio totale = 100 + 85 = 185 □ □ Percentuale di pagamento quota di premio obiettivi di struttura = 100%.

b) Obiettivi di Struttura – Performance organizzative

L'attribuzione degli Obiettivi di Struttura (20% del fondo) avviene secondo il processo di valutazione delle performance organizzative in vigore presso l'Azienda per gli obiettivi Gestionali e qualitativi di ogni Unità Operativa; a seguito di tale processo viene definita una scheda obiettivi per ogni Unità, riportante il dettaglio degli obiettivi ad essa assegnati.



Il 20 % delle risorse disponibili del fondo della produttività collettiva è riconosciuto a tutto il personale in relazione alle performance organizzative correlate agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento.

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 ed 8 del D.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione delle performance organizzative e dei connessi obiettivi aziendali e di sistema, definiti dalla Regione Lombardia, è orientato:

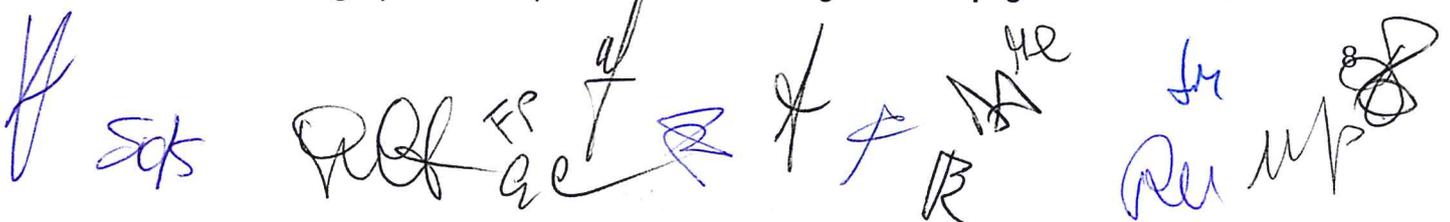
- all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni sanitari della collettività stabiliti dal piano sanitario regionale;
- all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello di assorbimento delle risorse;
- alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- allo sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con l'utenza, esterna ed interna, con i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il sistema di misurazione delle performance organizzative costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e rappresentazione delle informazioni consentono di:

- ❖ individuare e comunicare i propri obiettivi;
- ❖ verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- ❖ informare e guidare i processi decisionali;
- ❖ gestire più efficacemente sia le risorse sia i processi organizzativi;
- ❖ influenzare e valutare i comportamenti di gruppi di individui (U.O. e/o Servizi);
- ❖ rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- ❖ incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Gli obiettivi sono quindi divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, e sono pubblicati nel sito intranet aziendale secondo quanto disciplinato dall'art. 11 del D.lgs. n. 150/2009, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di obiettivi di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dall'NVP. I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consente il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo con pagamento a saldo.

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or short names.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa) verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

Percentuale raggiungimento obiettivi	Percentuale quote incentivazione corrisposta
<= 49%	0
Dal 50% al 69%	55%
Dal 70% al 79%	75%
Dal 80% al 89%	85%
>=90%	100%

L'Azienda si impegna a fornire alla RSU report sull'andamento degli obiettivi di struttura al fine della massima trasparenza circa l'andamento delle attività cui è collegato il riconoscimento della predetta incentivazione.

7. Le eventuali **quote residue di fondo** di cui al precedente comma 6) non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno ridistribuite a favore delle Unità Operative che hanno riportato una valutazione $\geq 80\%$.

8. Performance individuale

Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, accertato sulla base dei sistemi di valutazione delle Prestazione in uso presso l'Azienda per il personale del Comparto, costituisce la base per la definizione della quota di pagamento ad ogni dipendente del restante 50% del Premio Produttività.

La valutazione del Contributo Individuale deve far riferimento ad aspettative chiaramente esplicitate dal Valutatore al dipendente valutato all'inizio del periodo di valutazione e il cui raggiungimento va monitorato in corso d'anno.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SOS', 'FP', 'R', 'X', 'GR', 'Re', and 'MPO'.

Tale quota di premio verrà attribuita tenendo conto del contributo individuale valutato sulla base dei seguenti parametri desunti dalla scheda di valutazione annuale (della quale, su richiesta del Dipendente, va consegnata copia allo stesso):

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	% DI PAGAMENTO
Punti scheda da 90 a 100	100%
da 80 a 89	90%
da 70 a 79	75%
da 60 a 69	65%
Da 51 a 59	50%
<= 50	0%

Le quote di premio non attribuite a livello individuale saranno ridistribuite tra i dipendenti con valutazione positiva compresa tra 75 e 100 punti.

9. Per l'anno 2016, al fine di uniformare i criteri di valutazione per tutto il personale, le parti convengono che saranno utilizzate temporaneamente le schede di valutazione in uso presso l'ex AO Gaetano Pini. A decorrere dal 2017 le parti condividono di procedere ad un aggiornamento delle schede di valutazione individuale da utilizzare nel medesimo anno e successivi.
10. Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per le fattispecie sopra indicate ai commi 6), 7) e 8) del presente articolo, sono comunque ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con il seguente peso :

- categoria A peso 1,0
- categoria B peso 1,2
- categoria BS peso 1,5
- categoria C peso 1,8
- categoria D peso 2,0
- categoria DS peso 2,2

11. Le quote individuali spettanti di cui ai commi precedenti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:

- per ferie;

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Sds', 'MP', and others, with a circled number '10'.

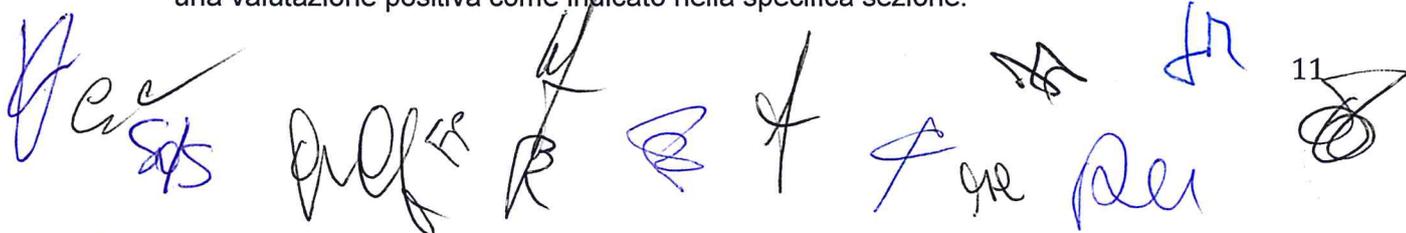
- per infortunio sul lavoro;
- per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
- in applicazione della L. 104/92;
- per malattia certificata ex art. 11 del CCNL/2001;
- per permessi sindacali retribuiti;
- per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
- per riposi compensativi;
- giudice popolare;
- maternità obbligatoria;

12. Per il personale con rapporto di lavoro part-time, fermo restando l'applicazione di quanto sopra regolamentato, il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa vigente nell'anno di riferimento.

Art. 5 – CRITERI SPECIFICI DISTRIBUZIONE RETRIBUZIONE PRODUTTIVITÀ

1. Eventuali **residui degli altri fondi contrattuali** - fondo disagio/straordinario e fondo fasce - non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, unitamente a quelli del fondo della produttività, sono utilizzate quale ulteriore saldo della produttività collettiva nell'anno di riferimento, secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 5, del CCNL 19.04.2004.
2. Le eventuali predette risorse sono ripartite a saldo, quali quote aggiuntive alle precedenti sopra indicate con le seguenti modalità:
 - **90%** ad integrazione della quota disponibile relativa alle performance organizzative di cui all'art. 4 comma 6, lett. b), e con applicazione dei successivi criteri generali;
 - **10%** quale quota a disposizione della Direzione aziendale per incentivare specifici progetti annuali, definiti anche in corso d'anno, con individuazione della tipologia degli obiettivi, criteri di valutazione ed indicatori e strutture coinvolte, e comunque oggetto di confronto preventivo con le OO.SS. La quota in argomento, a prescindere dalla concreta disponibilità dei residui su cui viene calcolata a consuntivo, non può essere in ogni caso superiore ad € 50.000,00, con un tetto individuale massimo di euro 2.000,00. In caso di mancato utilizzo della quota, la stessa sarà ripartita a tutti coloro che hanno conseguito una valutazione positiva in proporzione alle pesature di appartenenza.
3. In ogni caso è **escluso** dall'assegnazione della retribuzione della produttività collettiva complessiva (organizzativa ed individuale), di cui al presente articolo:
 - il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore alla sospensione di 1 Giorno.
 - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo,
 - Il personale che ha conseguito una valutazione inferiore a punti 50.
 - Il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 50% come indicato all'art. 4 comma 6, lett. b).

Al personale collocato nelle strutture che hanno conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 50% come indicato all'art. 4 comma 6, lett. b). viene riconosciuta la quota di produttività individuale laddove, tramite l'utilizzo della scheda di valutazione annuale sia stata ottenuta una valutazione positiva come indicato nella specifica sezione.



5. Modalità e tempistica di liquidazione produttività collettiva

Al fine di garantire una gradualità temporale dell'erogazione del Premio di Produttività, sarà riconosciuto come segue:

- Riconoscimento **obiettivi aziendali** di cui al comma 6 lett. A)
 - 1 saldo entro agosto dell'anno di riferimento
 - 2 saldo entro maggio dell'anno successivo

- Riconoscimento **obiettivi di struttura performance organizzativa** di cui al comma 6 lett. B):
 - a saldo entro maggio dell'anno successivo

Tali pagamenti sono in ogni caso da considerarsi quali incentivazione di periodo a saldo e dovranno essere convalidati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

- La quota restante della parte di premio relativa alle **performance individuali** sarà corrisposta a saldo entro maggio dell'anno successivo rispetto all'anno oggetto di valutazione.

Art 7 – PERIODO TRANSITORIO

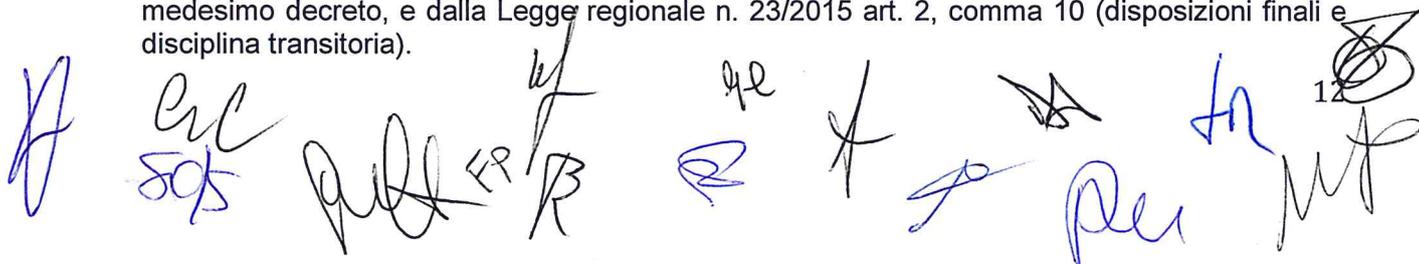
Per il solo anno 2016, la retribuzione della produttività collettiva sarà riconosciuta sulla base delle sole schede di budget e degli obiettivi qualitativi di ogni singola struttura dell'anno di riferimento, secondo i criteri generali di cui al presente accordo.

Una prima quota a saldo degli obiettivi di struttura, riferita ai primi 9 mesi, sarà liquidata entro febbraio 2017. Tali pagamenti sono in ogni caso da considerarsi quali incentivazione di periodo a saldo e dovranno essere convalidati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Il saldo del successivo trimestre sarà riconosciuto entro maggio 2017, così come convalidati dal Nucleo di Valutazione.

Art. 8 - NORMA FINALE

1. Con la sottoscrizione del presente accordo, si intendono adeguate – a decorrere dal 1 gennaio 2016 le materie oggetto di contrattazione integrativa ai principi generali previsti dal D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, anche secondo quanto previsto dall'art. 65, commi 1 e 2, del medesimo decreto, e dalla Legge regionale n. 23/2015 art. 2, comma 10 (disposizioni finali e disciplina transitoria).

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the signatories to the agreement.

2. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente accordo a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
3. Il presente accordo conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di uno successivo, fatte salve eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative.
4. Le parti danno atto che, specificatamente per il personale del CTO, che usufruisce della cosiddetta "indennità di cassa" per effetto del previgente accordo integrativo dell'ex A.O. I.C.P. di Milano lo stesso rimane in vigore fino alla definizione di una nuova disciplina della medesima tematica da trattare tra le parti, ai sensi di quanto previsto dalla L.R. n. 23/2013.
5. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni, dei contratti collettivi nazionali e aziendali e tutte le norme vigenti nel tempo.

Milano, 16 gennaio 2017

L'ASST GAETANO PINI-CTO

nelle persone di:

	Direttore Amministrativo
	Direttore Sanitario
	Dirigente Ufficio Personale
	Dirigente Ufficio Personale
	Dirigente STPA

Per le OO.SS.

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
CGIL FP	SIG. ROBERTO BELLINAZZI	
CISL FPS	SIG. FRANCO MARIA ANTONI	

UIL FPL	SIG. ALBERTI IGNAZIO	<i>Alberto Ignazio</i>
FSI	SIG. PATERNITI FULVIA	<i>Fulvia Paterniti</i>
FIALS	SIG.	
Nursind	Sig.	
La RSU aziendale	NOMINATIVO	FIRMA
1 RSU CISL	AMATO DE GREGORIO	<i>Amato De Gregorio</i>
2 RSU UIL PL	DANILO MARCHESE	<i>Daniilo Marchese</i>
3 RSU UIL FPL	RIGNANESE PAOLO	<i>Paolo Rignanesi</i>
5 RSU UIL FPL	MARABELLA PAOLINA	<i>Marabella Paolina</i>
6 RSU UIL FPL	COINONDO GIUSEPPE	<i>Giuseppe Coinondo</i>
7 RSU UNASUB-IND	GIANNI ROCCO	<i>Gianni Rocco</i>
8 RSU-CISL FP	STEFANO PANZINI	<i>Stefano Panzini</i>
9 RSU-CISL FP	CARMELA GRAZIA FORI	<i>Carmela Grazia Fori</i>
10		
11		
12		
13		

14		
15		
16		
17		
18		

Milano, 16 gennaio 2017

FUNZIONE
PUBBLICA



Milano, 16 Novembre 2016
Trasmesso a mezzo posta elettronica

**DICHIARAZIONE A VERBALE
ACCORDO 16 NOVEMBRE 2016**

La FP-CGIL a fronte delle disposizioni vigenti nei CCNL applicati in questa Azienda si riserva di verificare la coerenza normativa della disposizione di cui "Art. 1 - PRICIPI GENERALI" relativa alla esclusione della possibile applicazione del presente accordo del personale in somministrazione temporanea di lavoro.

FP CGIL Milano
Roberto Bellinazzi

