



**PERSONALE DEL COMPARTO
VERBALE RELATIVO A FONDI CONTRATTUALI ANNO 2026
COSTITUZIONE E DESTINAZIONE**

Rappresentanze Sindacali personale del Comparto:

SIGLA

CISL FP F.TO

NURSIND F.TO

NURSING UP F.TO

RSU F.TO

Delegazione di parte pubblica

F.TO

In data 09/07/2026, facendo seguito ad intercorsi incontri del 30/06/2026 e 09/07/2026, la delegazione trattante di parte pubblica dell'ASST di Mantova e la delegazione di parte sindacale per il personale del Comparto, sull'argomento sopra indicato, rilasciano il presente verbale con le determinazioni condivise in merito.



RICHIAMATO l'accordo di destinazione fondi anno 2025 siglato in data 04/02/2025 come integrato dal successivo accordo relativo alle disponibilità a consuntivo del medesimo anno siglato in data 06-11/05/2026;

VERIFICATA, come da allegato prospetto, la consistenza dei fondi relativi all'esercizio 2026, definita sulla base degli incrementi determinati dal CCNL 27/10/2025 (art. 63, comma 2, art. 64, commi 2-3-4), nonché dalle indicazioni regionali per il bilancio consuntivo 2025, con la specifica che i finanziamenti per le assunzioni aggiuntive (cd. stabili e variabili) sono suscettibili di rideterminazione a bilancio consuntivo 2026;

CONSIDERATO che le parti ritengono di assumere le determinazioni inerenti alla destinazione delle risorse stesse per l'anno 2026, in attuazione dell'art. 9 del CCNL 27/10/2025 (materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa) ed in particolare del comma 5, lett. a)¹;

CONDIVISE, a tali fini, le seguenti determinazioni delle destinazioni dei due fondi contrattuali:

Art. 63 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali²

Incarichi funzionali

Viene confermato il finanziamento definito nell'anno 2024 destinato al sistema degli incarichi (comprensivo di incarichi di funzione ed incarichi professionali per l'area degli assistenti e degli operatori, nonché incarichi di base per l'area dei professionisti della salute e funzionari in coerenza con i fabbisogni autorizzati).

Differenziali Economici di Professionalità (progressioni all'interno delle aree)

Fermo restando l'importo complessivo a garanzia - in proiezione al 31.12.2026 - della copertura del costo delle PEO acquisite e dei DEP in godimento al personale in servizio, determinato in via previsionale sulla base del costo sostenuto nell'anno 2025, nell'ambito del fondo si evidenziano disponibilità strutturali definite a norma del vigente CCNL e che, senza alterare l'equilibrio del finanziamento degli altri istituti finanziati dal fondo stesso, sono suscettibili di essere utilizzate per il finanziamento di nuovi DEP anno 2026.

Si condivide pertanto di finanziare per l'anno 2026 l'istituto e di avviare nel corso dell'anno stesso le relative procedure selettive.

Per quanto concerne i criteri per la definizione delle procedure selettive le parti concordano la disciplina definita, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 19 CCNL 2/11/2022, nel protocollo **che si allega** al presente atto.

Atteso il limite delle progressioni effettuabili annualmente secondo le indicazioni del MEF³ circa la corretta interpretazione da dare alla disposizione legislativa in materia⁴, l'importo destinato a nuove progressioni deve essere definito in misura compatibile al costo teorico del passaggio di non più del 50% dei dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ogni area contrattuale.

¹ Art. 9, c. 5, lett. a): "Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area";

² Art. 63: "Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 01/11/2022"

Art. 102, c.6: Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:

a) alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;

b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;

c) agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'Art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'Art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa).

d) alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018;

e) all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c);

f) alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108.

³ MEF/RGS - Circolari relative al Conto Annuale: "il grado di selettività è effettivamente realizzato se il rapporto fra PEO effettuate e dipendenti che hanno concorso alle PEO è inferiore o al massimo uguale al 50%".

⁴ Art. 23, comma 2, d.lgs. 150/2009: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".



In tal senso l'entità delle risorse destinate, indicata nella tabella riassuntiva delle destinazioni delle risorse dei fondi contrattuali, assicura in via previsionale il rispetto di tale vincolo, in quanto ripartendo le risorse a disposizione per ogni graduatoria in considerazione del livello di addensamento dei dipendenti, si determina una percentuale complessiva di progressioni rispetto ai teorici beneficiari compatibile con tale vincolo.

Le parti confermano la metodologia di indagine interna utilizzata negli anni scorsi e finalizzata all'acquisizione dei dati riferiti all'eventuale esperienza professionale, e relative valutazioni individuali annuali, in altri enti precedentemente all'assunzione presso l'ASST, e pertanto, non disponibile nella banca aziendale.

Circa la previsione contrattuale che richiede l'individuazione in sede di contrattazione collettiva integrativa del numero di differenziali attribuibili per singola area, le parti, considerato che i potenziali beneficiari da inserire nelle diverse graduatorie sono conoscibili in esito alla predetta indagine interna (pertanto non predeterminabili in sede preventiva), rinviando, confermandone la coerenza, alla disciplina sopra richiamata che assicura una percentuale omogenea di beneficiari nelle diverse graduatorie.

Tanto precisato, in aderenza a quanto indicato dall'art. 9, c. 5, lett. a) ("*è oggetto di contrattazione integrativa aziendale l'individuazione del numero di differenziali attribuibili per ogni singola area*"), nel prospetto allegato si rappresenta in termini puramente previsionali, e da confermare in esito a quanto indicato nel precedente periodo, il numero di progressioni previste per ogni area sulla base degli elementi attualmente conosciuti.

Indennità professionali

Nell'attuale sede previsionale, le risorse destinate al finanziamento delle indennità professionali di cui all'art. 102, c. 6, lett e)-f), sono definite in misura coerente con i costi sostenuti nello scorso esercizio.

- Consistenza e destinazioni delle risorse del fondo sono conseguentemente definite nell'allegato prospetto.

Art. 64 – Fondo premialità e condizioni di lavoro ⁵

Premi correlati alla performance (art. 9, c. 5, b - art. 103, c. 9, lett. c)

Le parti concordano di confermare le determinazioni assunte nello scorso esercizio sia per la determinazione quantitativa del finanziamento delle specifiche componenti premiali (performance organizzativa e sue modulazioni, performance individuale e sua maggiorazione), sia per l'impianto regolamentare, con le integrazioni e le ridefinizioni evidenziate nell'allegato documento.

Si da atto, pertanto, che la disciplina complessiva dei criteri relativi alla performance è rappresentata nell'**allegato** testo "*Regolamentazione disciplina performance*".

Sistema indennitario e lavoro straordinario (art. 47 CCNL 02/11/2022 - art. 65 e ss. CCNL 27/10/2025 - art. 103, c. 9, lett. a-b)

Nell'attuale sede previsionale, le risorse destinate al finanziamento delle altre voci accessorie contemplate nelle disposizioni contrattuali sopra richiamate sono definite in misura coerente con i costi sostenuti nello scorso esercizio.

Le parti si riservano, come effettuato negli anni precedenti, verificate le disponibilità presenti a consuntivo, di destinare quota parte delle stesse all'eventuale elevazione di indennità accessorie per le quali il CCNL contempla tale possibilità in sede di contrattazione integrativa.

- Consistenza e destinazioni delle risorse del fondo sono conseguentemente definite nell'allegato prospetto.

⁵ Art. 64: sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 del CCNL 02/11/2022

Art. 103, c. 9: *Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:*

a) *compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);*

b) *indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);*

c) *premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;*

d) *misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo);*

e) *trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lett. d).*



Finanziamento incrementi fabbisogni

I finanziamenti aggiuntivi riconosciuti da Regione sono destinati a sostenere i costi derivanti da assunzioni aggiuntive stabili e variabili, autorizzati e sostenuti da specifiche linee di finanziamento in attuazione di disposizioni legislative (IFEC – Terapie intensive – Potenziamento Territorio – ADI – SERD) e in conformità alle previsioni di cui al DL. n. 35/2019.

La loro utilizzazione avverrà, in aderenza con i criteri generali definiti dal presente accordo aziendale, in misura coerente con l'effettiva copertura di detti posti e con il conseguente finanziamento autorizzato da Regione.

La consistenza di tali finanziamenti viene, pertanto, evidenziata nell'allegato prospetto separatamente dalla componente strutturale dei fondi, in misura corrispondente a quella definita in sede di consuntivo 2025, con la precisazione che verrà determinata in via definitiva in sede consuntiva 2026, ad esercizio concluso, secondo i criteri indicati dalle linee di indirizzo regionali.

Tanto premesso, le parti danno atto di avere identificato la destinazione dei fondi contrattuali anno 2026 a preventivo (cfr. prospetto **allegato**), rinviando, fatti salvi successivi ulteriori accordi, alla sede consuntiva le determinazioni in ordine ad eventuali residui di gestione dei fondi.

All.ti:

- 1_Prospetto consistenza e destinazione fondi contrattuali 2026 a preventivo
- 2_Individuazione numero DEP attribuibili per area
- 3_DEP criteri e procedure
- 4_Regolamentazione disciplina performance



CONSISTENZA FONDI ANNO 2026 A PREVENTIVO E DESTINAZIONI - PERSONALE DEL COMPARTO			
ELEMENTI COSTITUTIVI		DESTINAZIONI	
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali – art. 63 CCNL 27.10.2025 art. 102 CCNL 02/11/2022		Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali - art. 102 CCNL 02/11/2022	
RISORSE STORICHE ex art. 80 e art. 81	11.788.527,32	Indennità ex qualifica professionale, prof.ne specifica art. 102- comma 2 lett. c, indennità incarichi di base	
INCREMENTO ART. 102 - comma 5 - CCNL 02/11/2022		Indennità qualificazione professionale	308.032,01
Incremento su base annua di € 145,53 pro-capite unità presenti al 31/12/2018 . Destinate alla remunerazione degli incarichi		Indennità professionale specifica	919.057,04
		Indennità incarichi di base	2.055.870,63
	474.427,80		3.282.959,68
INCREMENTO ART. 101 - comma 2 - CCNL 02/11/2022		Finanziamento sistema incarichi (accordo aziendale 2024)	1.795.719,66
Incremento importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97 - comma 2- CCNL 02/11/2022			
	271.693,00	Totale	5.078.679,34
ART. 102 - comma 2 - lett.e) - CCNL 02/11/2022		Fondo art. 102 al netto dei finanziamenti sopra indicati	7.821.040,59
Differenze tabellari tra D e Ds a copertura dei differenziali di professionalità di cui alla tabella d) CCNL 02/11/2022			
	185.890,80	Progressioni economiche - pagato 2025	7.077.539,07
ART. 63 - comma 2 - CCNL 27/10/2025		risorse disponibili per differenza	743.501,52
Incremento su base annua di € 45,15 pro-capite unità presenti al 31/12/2021		DI CUI	600.000
	149.807,70	per attribuzione selettiva di nuovi differenziali di professionalità art. 102 - comma 2 - lett. d) - ANNO 2026	
		Residui suscettibili di variazioni - destinabili a consuntivo	143.501,52
AFFERIMENTO CURE PRIMARIE	29.373,31		
TOTALE FONDO PREVENTIVO 2026 - ART. 102	12.899.719,93	TOTALE DESTINAZIONI FONDO PREVENTIVO 2026 - ART. 102	12.899.719,93
Finanziamenti AGGIUNTIVI		Destinazione FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI	
(assunzioni stabili e variabili) - consuntivo 2025	576.906,55	Suscettibili di variazioni, pertanto destinabili solo a consuntivo	576.906,55
TOTALE COMPLESSIVO ART. 102	13.476.626,48	TOTALE COMPLESSIVO DESTINAZIONI ART. 102	13.476.626,48
ELEMENTI COSTITUTIVI		DESTINAZIONI	
Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 64 CCL 27.10.2025 art. 103 CCNL 02/11/2022		Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 02/11/2022	
RISORSE STORICHE ex art. 80 e art. 81	9.885.970,97	Indennità condizioni di lavoro art. 103 - c. 2 - lett. a)	6.904.716,64
INCREMENTO ART. 101 - comma 1 - CCNL 02/11/2022		Indennità Pronto Soccorso - finanziamento regionale dedicato	1.223.446,00
Incremento su base annua di € 84,50 € pro-capite unità presenti al 31/12/2018		Indennità turno notturno - Finanziamento art. 64, c. 4, CCNL 27/10/2025	238.199,22
	275.470,00		
INCREMENTO ART. 103 - comma 7 - CCNL 02/11/2022		Trattamenti economici correlati alla performance	3.686.028,42
Incremento su base annua di € 68,41 pro-capite		DI CUI	
unità presenti al 31/12/2018		Correlati alla performance organizzativa (Apporto individuale obiettivo U.O. - progetti aggiuntivi)	70%
	223.016,00	Correlati alla performance individuale e differenziazione premio individuale	30%
INCREMENTO ART. 103 - comma 8 - CCNL 02/11/2022			
Incremento su base annua di € 1.200 pro-capite unità presenti al 31/12/2021			
FINANZIAMENTO REGIONALE	296.950,00		
INCREMENTO ART. 64 - comma 2 - CCNL 27/10/2025			
Incremento su base annua di € 54,95 pro-capite unità presenti al 31/12/2021			
	182.324,10		
INCREMENTO ART. 64 - comma 4 - CCNL 27/10/2025			
Incremento su base annua di € 71,79 pro-capite unità presenti al 31/12/2021			
	238.199,22		
INCREMENTO ART. 64 CCNL 27/10/2025			
Finanziamento REGIONALE ind. PS			
DGR 5743/2026			
	926.496,00		
AFFERIMENTO CURE PRIMARIE	23.963,99		
TOTALE FONDO PREVENTIVO 2026 - ART. 103	12.052.390,28		12.052.390,28
Finanziamenti AGGIUNTIVI		FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI	
(assunzioni stabili e variabili) - consuntivo 2025	486.362,11	Suscettibili di variazioni pertanto destinabili solo a consuntivo	486.362,11
TOTALE COMPLESSIVO ART. 103	12.538.752,39	TOTALE COMPLESSIVO DESTINAZIONI ART. 103	12.538.752,39



NUMERO DI DEP ANNO 2026 ATTRIBUIBILI PER SINGOLA AREA - COMPUTO PREVISIONALE								
AREA	Numero teorici beneficiari -	COSTO DEP UNITARIO	COSTO TEORICO DEP	PERC	BUDGET	SUDDIVISIONE BUDGET	%	PASSAGGI
AREA SUPPORTO	60	700,00	42.000,00	2,09		12.527,34	29,83	18
AREA OPERATORI	344	800,00	275.200,00	13,68		82.083,91	29,83	103
AREA ASSISTENTI	132	1.000,00	132.000,00	6,56		39.371,64	29,83	39
AREA PROF-FUNZ	1197	1.200,00	1.436.400,00	71,41		428.435,08	29,83	357
AREA INC FUNZ	105	1.200,00	126.000,00	6,26		37.582,02	29,83	31
	1838		2.011.600,00	100,00	600.000,00	600.000,00		548
				% PASSAGGI	29,83			

All.to 2



Disciplina criteri selettivi per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree (Differenziali Economici di Professionalità - art. 19 CCNL 2/11/2022) - anno 2026

Indice

1. Requisiti di accesso alle selezioni
2. Titoli rilevanti: A) Valutazioni; B) Esperienza professionale maturata; C) Punteggio individuale
3. Graduatorie
4. Risorse

1. Requisiti di accesso alle selezioni

Disposizioni dell'art. 19 CCNL 2/11/2022:

c. 1. *Al fine di remunerare **il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito** dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.*

c. 3: *I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.*

c. 4, lett. a): *possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di cui al primo periodo del comma 5, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.*

c.5.: *La progressione economica di cui al presente articolo (...) è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo*

Art. 48 CCNL 27/10/2025

c.2.: ***L'Azienda e l'Ente garantisce la formazione per l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni** da parte del personale interessato **nell'ambito della formazione obbligatoria**, all'interno della quale il dipendente ha titolo a richiedere al proprio dirigente o responsabile, specifici percorsi di formazione coerenti con il proprio profilo di inquadramento fino ad un massimo del 30% dei crediti formativi annuali.*

c.5: *Le parti concordano che - **nel caso di mancato rispetto da parte dell'Azienda o Ente della garanzia prevista dal comma 2**, circa **l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi** da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D. Lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti **non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto**.*

c.6: ***Ove, viceversa la garanzia del comma 2, venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.***

Art. 16 quater D. Lgs.502/1992

c. 1.: ***La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.***



c. 2.: I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.

1.1. Sono ammessi alle selezioni anno 2026 i dipendenti che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) alla data **dell'1/01/2026** essere alle dipendenze dell'ASST di Mantova con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato;
- b) essere stati **dipendenti** dell'ASST di Mantova, o presso Aziende od Enti del comparto sanità, nonché presso amministrazioni di altri comparti pubblici, con contratto a tempo indeterminato o determinato, senza soluzione di continuità almeno **dall'01/01/2023 e sino all'1/01/2026 nel profilo e nella area** corrispondenti all'inquadramento posseduto all'1/01/2026 (cfr. art. 17 CCNL 2/11/2022 e tabella F di trasposizione da categorie ad aree);
- c) **non aver beneficiato** negli ultimi tre anni (2023-2024-2025) di alcuna progressione economica (DEP per il comparto sanità, o istituto corrispondente di altri comparti);
- d) non essere stati destinatari nei due anni antecedenti (2024-2025) di **provvedimenti disciplinari** superiori alla multa nell'ASST o in altro ente di provenienza; in caso di pendenza di procedimento disciplinare alla data di approvazione delle graduatorie, si procede all'ammissione con riserva come previsto dal comma 4, lett. a) cit.

Per i profili soggetti all'assolvimento dell'obbligo formativo individuale, ai requisiti di cui sopra, si aggiunge anche:

- e) aver partecipato alla formazione obbligatoria predisposta dall'Azienda come da programmazione cui si rinvia.

1.2 Non sono ammessi alle selezioni i dipendenti che alla data dell'1/1/2026 siano collocati in aspettativa per lo svolgimento di incarico a tempo determinato presso altro ente o abbiano chiesto la conservazione del posto per l'espletamento del periodo di prova in quanto vincitori di concorso presso altro ente.

I dipendenti che alla data dell'1/01/2026 siano in servizio presso l'ASST di Mantova con incarico a tempo determinato in altro profilo o in conservazione del posto per l'espletamento del periodo di prova in quanto vincitori di concorso presso l'ASST di Mantova, sono considerati, ai fini della presente selezione, in base all'inquadramento posseduto in forza del sottostante contratto a tempo indeterminato.

2. Titoli rilevanti

Disposizioni dell'art. 19 CCNL 2/11/2022:

comma 4, lett. d):

i "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti (...), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva (...), definita:

- *per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*

- *per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;*

- *per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. c), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi;*

2.1. Ai fini delle selezioni rileva:

- ✓ per una quota pari a **80%**, la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nel profilo e nella area corrispondenti all'inquadramento posseduto all'1/01/2026 (vedi sotto pt. A).
Tale punteggio deriva dalla valorizzazione dei seguenti ambiti oggetto di valutazione, attribuendo, la seguente ponderazione:
 - a_Performance organizzativa: massimo pt. 20
 - b_Performance individuale comportamenti organizzativi: massimo pt. 30
 - c_Performance individuale professionale: massimo pt. 30
- ✓ per una quota pari a **20 %**, l'esperienza professionale maturata (vedi sotto pt. B)



A) Valutazioni

Verranno prese in considerazione le valutazioni ottenute da ciascun dipendente nell'ambito del sistema di valutazione permanente aziendale dell'ASST di Mantova secondo i seguenti criteri:

- il punteggio assegnato a ciascun dipendente è determinato dalla media dei punteggi ottenuti nelle ultime tre valutazioni, e nell'ordine:
 - valutazioni ottenute nel triennio 2023-2025;
 - in caso di assenza di tre valutazioni nel predetto triennio, si farà riferimento, sino a concorrenza di tre valutazioni, anche a quelle ottenute in precedenza, e limitatamente alle annualità successive all'ultima progressione ottenuta;
 - qualora, nonostante l'applicazione del criterio di cui a prec. pt. b), non si raggiungano le tre valutazioni, per le annualità in cui manchi la scheda valutativa verrà attribuito un punteggio uguale a zero e la media delle valutazioni verrà dal totale dei punteggi acquisiti diviso tre;
 - rilevano anche le valutazioni ottenute presso altri enti in cui si sia eventualmente prestato servizio prima dell'assunzione, per concorso o mobilità, presso l'ASST di Mantova e successive all'ultima progressione di carriera ottenuta; a tali fini è onere dei dipendenti produrre le eventuali schede valutative mediante lo strumento messo a disposizione dall'Azienda.

Provvidenze per situazioni tutelate

Rispetto all'applicazione di quanto indicato al pt. c), fanno eccezione le situazioni soggettive tutelate da specifiche norme, per le quali si prevede un meccanismo che impedisce che le assenze dal servizio nell'anno dovute a tali ragioni possano incidere negativamente sul calcolo di detta media, generando effetti di discriminazione indiretta.

In particolare, non rilevano per il calcolo su tre valutazioni annuali, le situazioni in cui la mancanza di valutazione annuale derivi dall'assenza dal servizio determinata dalla fruizione di istituti connessi allo stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità ovvero in ragione dell'esercizio dei relativi diritti in applicazione dell'art. 25 D.lgs. 198/2006 e dell'art. 9 del D.lgs. 150/2009, da gravi patologie o infortuni sul lavoro. In tali casi si applicherà, quale criterio di calcolo neutro e parametro oggettivo finalizzato ad evitare effetti discriminatori indiretti, la media delle due valutazioni presenti o il valore dell'unica valutazione presente.

Correttivo di armonizzazione

Tenuto conto che le graduatorie (cfr. successivo pt. 3) includono dipendenti che hanno ricevuto giudizi espressi da valutatori diversi, allo scopo di coniugare selettività e comparabilità delle valutazioni ottenute, ai punteggi delle valutazioni individuali viene applicato un correttivo di armonizzazione rappresentato dalla seguente proporzione:

$$\text{media valutatore} : \text{media generale valutazione} = \text{valutazione individuale} : x$$

legenda:

- a) media valutatore = è determinata dalla media di tutte le valutazioni effettuate dal valutatore (inteso come persona fisica) nel triennio di riferimento e riferite al personale avente titolo a partecipare alle selezioni dell'anno interessato (totale punteggi delle valutazioni/dipendenti valutati = media);
- a) media generale valutazione = è determinata dalla media aziendale dei valori determinati dalle medie dei valutatori nel triennio preso in considerazione (totale medie dei valutatori / numero valutatori = media);
- b) valutazione individuale = ciascuna specifica valutazione ottenuta dal singolo dipendente nel triennio di riferimento;
- c) correttivo di armonizzazione = consiste nel rapporto percentuale tra media valutatore e media generale valutazione; detto correttivo viene applicato alle valutazioni individuali rideterminandone il valore in proporzione a detto rapporto, e dunque in diminuzione o in un aumento a seconda che la media del valutatore sia rispettivamente maggiore o minore della media generale.

Il correttivo di armonizzazione si applica alle valutazioni ottenute nella ASST di Mantova non oltre l'anno 2020 (anno di introduzione del correttivo di armonizzazione di cui al paragrafo successivo).

Le eventuali valutazioni acquisite presso altri enti precedentemente all'assunzione presso la ASST e prodotte dai dipendenti, verranno riparametrate in modo da renderle coerenti con i criteri aziendali ma sono escluse dall'applicativo del correttivo di armonizzazione.



Successivamente alla formalizzazione delle graduatorie verrà reso disponibile a ciascun dipendente inserito nelle stesse il calcolo individuale in applicazione del correttivo di armonizzazione.

B) Esperienza professionale maturata

Tenuto conto delle previsioni del CCNL 2/11/2022 circa il significato di “*esperienza professionale*” (vedi disposizione del CCNL sopra riportata) viene presa in considerazione quella maturata con contratto di lavoro subordinato:

- a) con o senza soluzione di continuità
- b) a tempo indeterminato e determinato
- c) a tempo pieno e a tempo parziale
- d) presso Aziende od Enti del comparto sanità
- e) nonché presso amministrazioni di altri comparti pubblici
- f) nel medesimo o corrispondente profilo di inquadramento all'1/01/2026 presso la Asst di Mantova

In coerenza con le esplicite previsioni dell'art. 19 del CCNL riferite:

- alla logica della progressione di carriera all'interno delle aree finalizzata a remunerare il **maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito** dai dipendenti, nello svolgimento delle **attribuzioni proprie del profilo/area** (comma 1)
- all'**estensione temporale** di riferimento per l'applicazione dei **criteri di priorità** nell'attribuzione delle progressioni (comma 4, lett. e)
- al **requisito di ammissione** alle selezioni costituito dal non aver beneficiato di progressione economica nell'ultimo triennio,

e tenuto conto della **specificità** professionale acquisibile nell'ambito del **SSN**,

si prenderà in considerazione l'esperienza professionale maturata:

- a) nel profilo/area di inquadramento all'1/01/2026 e successivamente all'ultima progressione orizzontale, non rilevando, perciò, quella maturata in pregresso in profili/area diversi o quella maturata precedentemente all'ultima progressione;
- b) se superiore a tre anni alla data del 1/01/2026, rilevando, per tutti i potenziali beneficiari, solo quella maturata anteriormente a tale triennio;
- c) nei 15 anni precedenti detto triennio, non rilevando, perciò, quella maturata in periodi anteriori;

A tali fini si riconosce, per l'esperienza professionale maturata secondo i criteri sopra esposti, un punteggio per ogni anno intero di servizio, pari a **pt. 1** ad anno per i primi 3 anni a ritroso (dal 4° al 6° anno di permanenza), **pt. 1,5** ad anno per gli ulteriori 4 anni (dal 7° al 10° anno di permanenza), **pt. 2** per gli ulteriori 4 anni (dall'11° al 14° anno di permanenza, e **pt. 3** per l'ultimo anno (15° anno di permanenza).

Non si considerano nel computo dell'effettivo servizio eventuali periodi in cui il dipendente sia stato collocato in aspettativa non retribuita, salvo che specifiche disposizioni normative prevedano la loro valutazione ai fini della progressione economica.

C) Punteggio individuale

Il punteggio attribuito a ciascun dipendente ai fini della definizione della graduatoria è costituito dalla somma aritmetica (**max pt. 100**) della valorizzazione dei due predetti elementi.

3. Graduatorie

Disposizioni dell'art. 19 CCNL 2/11/2022:

comma. 4:

b) la quota di risorse da destinare ai “differenziali economici di professionalità” attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo;



d) i “differenziali economici di professionalità” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato;

e) una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lett. b) secondo periodo, priorità nell'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità”: al personale che abbia maturato **almeno 10 anni** di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) **senza aver mai conseguito progressioni economiche**, e al personale che abbia maturato **almeno 20 anni** di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia **conseguito fino a due progressioni economiche**. Per “esperienza professionale” deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

f) dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” al restante personale che non rientri nella casistica di cui alla lett. e) e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;

f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”;

3.1. I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso alla selezione verranno inseriti in specifiche graduatorie stilate in base alle aree contrattuali e ruoli.

Inoltre, per l'area del personale delle professioni sanitarie e dei funzionari contrattuale si prevede una sotto aggregazione in cui viene inserito il personale titolare di incarico funzionale a condizione che lo stesso abbia in gestione diretta personale che sottopone a valutazione. I titolari di incarichi funzionali vengono ulteriormente suddivisi in graduatorie in base ai ruoli.

Ogni graduatoria ricomprende dipendenti in servizio nelle aree e ruoli o titolari di incarichi funzionali come sopra indicato alla data del 1° gennaio 2026.

3.2. Le progressioni sono attribuite secondo i seguenti criteri:

- i dipendenti sono collocati con il punteggio definito in applicazione del precedente pt. 2 nella graduatoria dell'aggregazione di appartenenza;
- viene innanzitutto assicurata la progressione ai dipendenti che abbiano i presupposti per beneficiare della priorità previsti dalla **lett. e)** sopra riportata;
- successivamente si applicano i criteri di cui alla **lett. f)** sopra riportata;
- nell'ipotesi in cui il budget economico dedicato alla singola aggregazione (determinato secondo quanto indicato al successivo punto 4) non consenta il finanziamento integrale di almeno una progressione, i dipendenti vengono ricondotti all'aggregazione dell'area contrattuale prossima che presenti il numero di dipendenti minore e, in caso di parità di dipendenti, in quella della area contrattuale inferiore;
- si procede progressivamente al cumulo di più aggregazioni con detti criteri fino a rendere possibile almeno una progressione;
- l'aggregazione dedicata ai titolari di incarichi funzionali non viene mai cumulata con altre aggregazioni: conseguentemente le relative graduatorie garantiranno almeno una progressione.
- nel caso in cui l'ex dequo permanesse nonostante i criteri indicati ai precedenti pt. f1q e f2, la priorità sarà determinata dalla maggior anzianità di servizio nel profilo ed area di appartenenza e in subordine dalla maggior anzianità anagrafica.

4. Risorse

Disposizioni dell'art. 19 CCNL 2/11/2022:

comma. 4:

b) la quota di risorse da destinare ai “differenziali economici di professionalità” attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

comma. 5:

La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)



Art. 23, comma 2, d.lgs. 150/2009:

“le progressioni economiche sono attribuite... ad una quota limitata di dipendenti”

MEF/RGS - Circolari relative al Conto Annuale

secondo cui il grado di selettività è effettivamente realizzato se il rapporto fra PEO effettuate e dipendenti che hanno concorso alle PEO è inferiore o al massimo uguale al 50%

4.1. Le risorse destinate in contrattazione integrativa alle progressioni economiche sono distribuite tra le varie aggregazioni come segue:

- a) per ciascuna aggregazione si definisce un coefficiente determinato dal costo complessivo teorico della progressione di tutti i dipendenti ammissibili alla selezione (identificati sulla base degli elementi acquisiti alla banca dati aziendale relativi all'inquadramento dei dipendenti in servizio all'1/01/2026);
- b) il budget aziendale complessivo determinato in sede di contrattazione integrativa viene suddiviso tra le varie aggregazioni in base a tali coefficienti;
- c) l'attingimento dalla graduatoria definita per ciascuna aggregazione viene effettuato fino a concorrenza del budget destinato alla aggregazione stessa;
- d) ai fini della determinazione del budget e dell'attingimento dalla graduatoria il costo di riferimento è rapportato al tempo pieno (anche qualora i dipendenti in essa presenti siano al 1° gennaio 2026 ad impegno orario ridotto);
- e) lo scorrimento della graduatoria avverrà sino a ricomprendere il candidato la cui progressione risulti integralmente finanziata nell'ambito delle risorse disponibili nello specifico budget dedicato;
- f) si rinvia a quanto indicato al precedente pt. 3.2 per l'ipotesi in cui il budget costituito come sopra indicato non permetta il finanziamento di almeno una progressione;
- g) il candidato che nello scorrimento della graduatoria risulti il primo a non essere integralmente finanziato nell'ambito delle risorse disponibili, otterrà la progressione, qualora l'importo necessario risulti coperto almeno nella percentuale del 50%, provvedendosi al finanziamento della parte mancante mediante risorse disponibili del competente fondo.



**PERSONALE DEL COMPARTO
REGOLAMENTAZIONE DISCIPLINA PERFORMANCE
ANNO 2026**

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 92 c. 1 lett. b – pt. b, del ccnl 2/11/2022)

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Tutti i dipendenti devono essere coinvolti in almeno un obiettivo.

La determinazione del premio riconoscibile al singolo dipendente è definita con i seguenti criteri:

a) fattore presenza

b) fattore valutazione

c) fattore area contrattuale/titolarità di incarico funzionale

In base allo specifico contenuto degli obiettivi assegnati si valuterà di volta in volta quali dei tre fattori rilevanti sopra indicati (a-b-c) trovino applicazione.

► I criteri di rilevanza dei tre fattori sono declinati in dettaglio in apposita disciplina (cfr. paragrafo *Strumenti operativi per la definizione della quota individuale di premialità – performance organizzativa*).

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE DI BASE

OGGETTO DI VALUTAZIONE: la performance individuale ha ad oggetto le aree comportamentali previste nella scheda di valutazione individuale adottata nel sistema valutativo aziendale.

La determinazione del premio riconoscibile al singolo dipendente è definita con i seguenti criteri:

➤ **fattore presenza**

➤ **fattore valutazione**

➤ **non sono previsti coefficienti diversi in base all'area contrattuale/titolarità di incarico funzionale**

3. MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

Ai dipendenti che conseguano nella performance individuale le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale [di cui all'art.81 comma 6 lett. B], pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale al personale valutato positivamente.

Identificazione dei beneficiari

La limitata quota massima di personale beneficiario è identificata nel 10%.

La percentuale del personale a cui può essere attribuita la maggiorazione viene calcolata sul personale complessivamente assegnato alla data del 1° gennaio di ogni anno.

I soggetti ai quali può essere riconosciuto il beneficio della maggiorazione del premio individuale devono essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- 1) aver riportato le migliori valutazioni nell'anno di riferimento nell'area dei comportamenti;
- 2) essere stati dipendenti dell'ASST con rapporto di lavoro subordinato per l'intero anno;
- 3) non essere stati assenti nell'anno per più di 90 giorni (considerando a tal fine le assenze a qualsiasi titolo, eccettuate le ferie e i riposi compensativi).



Qualora i dipendenti che possiedano i tre requisiti sopra indicati siano di entità superiore al limite del 10% calcolato sul personale l'identificazione dei beneficiari avviene:

- secondo l'ordine definito dal minor numero di assenze effettuate, al netto delle ferie;
- in caso di ulteriore parità, sulla base della migliore performance organizzativa nell'anno stesso;
- in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine definito dal maggior numero di ore effettuate nell'anno di riferimento (ore timbrate al 31/12 dell'anno, con aggiornamento alla situazione esistente al momento della liquidazione al netto, pertanto, di eventuali recuperi orari)

Ambito di rilevanza delle valutazioni:

Per agevolare un'equilibrata valorizzazione delle diverse professionalità si definiscono le seguenti aggregazioni professionali che ricomprendono nella medesima graduatoria i dipendenti appartenenti ai seguenti ambiti contrattuali: a) una per i dipendenti delle Aree: Personale di Supporto-Operatori-Assistenti; b) una per i dipendenti dell'Area Professionisti della salute e funzionari; c) una per i titolari di incarichi funzionali (cui sia assegnato personale in gestione che dagli stessi venga valutato).

4. FINANZIAMENTO

Circa l'entità delle risorse destinate rispettivamente alla performance organizzativa e a quella individuale si rinvia a quanto definito nell'accordo annuale di destinazione dei fondi contrattuali.

Eventuali quote di premialità non distribuite in sede di prima liquidazione della performance organizzativa, in conseguenza dell'applicazione dei criteri connessi al fattore valutazione e al fattore presenza, confluiscono ad incremento delle risorse destinate alla performance individuale.

STRUMENTI OPERATIVI PER LA DEFINIZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato alla singola struttura determina il proporzionamento delle quote individuali teoriche secondo le seguenti corrispondenze:

% raggiungimento obiettivo	< 50	tra 50/100
valorizzazione	0	Direttamente proporzionale alla % di raggiungimento

Nel caso in cui il mancato totale o parziale raggiungimento dell'obiettivo non sia ascrivibile al personale del comparto le quote non subiscono il relativo predetto proporzionamento.

I riconoscimenti incentivanti sono subordinati alla validazione da parte del Nucleo di valutazione in ordine alla effettiva realizzazione della specifica progettualità.

Criterio di riconoscimento delle quote individuali:

I presupposti per il riconoscimento della premialità al singolo dipendente sono costituiti, oltre al grado di raggiungimento dell'obiettivo della struttura di appartenenza, dai seguenti fattori:

- a) area contrattuale/titolarità di incarico funzionale
- b) valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo individuale assegnato ovvero del livello di apporto del singolo al raggiungimento dell'obiettivo collettivo.
- c) presenza nel corso dell'anno solare

Gli elementi di cui sopra trovano attuazione sulla base dei seguenti passaggi operativi finalizzati a definire la quota individuale spettante:

- a) importo teorico: viene definito dividendo l'entità delle risorse strutturali dedicate alla performance organizzativa annuale per il numero dei dipendenti in servizio nell'anno ponderati sulla base dei coefficienti abbinati alle diverse aree contrattuali/titolarità di incarichi funzionali;
- b) importo valutato = l'importo teorico viene proporzionato sulla base della valutazione effettuata dal Responsabile;
- c) importo presenza: l'importo valutato viene rimodulato sulla base dell'incidenza delle assenze del dipendente nel corso dell'anno.



- presupposti per il riconoscimento della premialità che devono sussistere congiuntamente:
 - a) valutazione almeno sufficiente relativamente all'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi di performance;
 - b) periodo lavorativo di servizio effettivo minimo equivalente ad almeno 90 giorni di effettiva presenza in servizio nell'arco dell'anno solare anche non continuativi (calcolati per differenza sottraendo dal periodo di servizio le assenze a qualsiasi titolo – eccettuate le ferie).

FATTORE AREA CONTRATTUALE

La quota teorica individuale è differenziata in base a coefficienti abbinati alla area contrattuale di appartenenza/titolarità di incarico: i coefficienti sono identificati (fatto 100 per i titolari di incarichi funzionali) in proporzione all'entità delle quote connesse ai progetti in base all'area contrattuale riconosciute da Regione nell'intesa annuale per le RAR, maggiorati del 20% per i titolari di incarichi funzionali.

FATTORE VALUTAZIONE

Il giudizio espresso dal responsabile con la specifica scheda di valutazione annuale terrà conto del grado anche qualitativo dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente al perseguimento dei risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno durante le giornate lavorate (secondo un criterio, perciò, non necessariamente proporzionale a queste ultime), secondo il seguente schema:

	Prestazione insufficiente	Prestazione parzialmente inadeguata grado 3	Prestazione parzialmente inadeguata grado 2	Prestazione parzialmente inadeguata grado 1	Prestazione adeguata
giudizio					
% della quota teorica	0	70	80	95	100

L'impianto di abbinamento tra giudizi e loro definizione tiene conto dei seguenti criteri:

- il punteggio 100 viene assegnato a fronte di un "apporto adeguato", ossia abbinato ad un apporto individuale esattamente corrispondente, per tempi – contenuto – modalità, a quanto richiesto ed esplicito dal responsabile al singolo dipendente; stanti le predette caratteristiche, tale giudizio non richiede ulteriore motivazione essendo supportato dall'attestazione della sussistenza di tale corrispondenza tra richiesto ed effettuato;
- gli altri giudizi diversi da 100, e corrispondenti ad apporti parzialmente adeguati, debbono tutti essere motivati a sostegno della riduzione percentuale del punteggio riconosciuto: si identificano tre gradi di prestazione non completamente adeguata, connessi alla sussistenza di non conformità della prestazione al risultato atteso (in termini di tempi – contenuto – modalità) valutata dal responsabile ed esplicitata nella motivazione del punteggio attribuito;
- la totale inadeguatezza con riferimento a tutti e tre gli aspetti sopra indicati determina un giudizio di insufficienza;
- di conseguenza il righello valutativo della performance organizzativa viene declinato nei 5 scaglioni sopra indicati.

- la valutazione dell'impegno è tenuta in considerazione a fronte della presenza minima come sopra prevista 90 gg di presenza effettiva nel corso dell'anno); pertanto, in difetto di tale ultimo requisito, la valutazione di impegno, ancorché eventualmente formulata, è da ritenersi irrilevante ai fini del riconoscimento delle premialità;

- una valutazione insufficiente non consente la liquidazione del premio annuale anche qualora sia soddisfatto il requisito legato al fattore presenza;

- la valutazione definisce, in base alla percentuale (%) rispetto alla quota teorica abbinata al giudizio (come da schema sopra riportato), la proporzione della quota di premialità spettante (salva l'incidenza del fattore presenza applicato secondo la disciplina sottoindicata);

- tale proporzione viene applicata alla quota teorica differenziata in base a coefficienti abbinati alla area contrattuale di appartenenza/titolarità di incarico.

Clausola per assenze tutelate

Allo scopo di evitare effetti di discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 25 D.lgs. 198/2006, e, al contempo, non condizionare la serenità della valutazione da parte del valutatore, si concorda di adottare la seguente misura.

Qualora la/il dipendente, pur avendo raggiunto la soglia minima di presenza (almeno 90 giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno solare, computata come sopra indicato), risulti essere stata/stato assente dal servizio nell'anno solare per più di 210 gg per le seguenti causali: fruizione di istituti connessi allo stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità ovvero in ragione dell'esercizio dei relativi diritti, compresi i congedi parentali, convenzionalmente viene riconosciuta la performance organizzativa in proporzione all'entità dei giorni per tali assenze che vengono assimilati a presenza, a prescindere dalla valutazione individuale.

**FATTORE PRESENZA**

Fermo restando il requisito minimo di presenza effettiva per l'accesso alla liquidazione delle premialità e quanto indicato al precedente punto in ordine alla necessaria valutazione dell'effettivo apporto individuale, in aderenza alle previsioni di cui alle Linee di Indirizzo regionali RAR, nonché in continuità con la disciplina pattizia aziendale in essere, si precisa che ai fini del calcolo della quota pro capite, la stessa dovrà essere riproporzionata tenuto conto dei seguenti criteri:

- effettivo servizio in relazione alla data di assunzione e cessazione nell'anno di riferimento (sono assimilati ad assenza di servizio eventuali periodi di aspettativa senza retribuzione o di congedi a vario titolo per i quali è riconosciuto un trattamento indennitario);
- tipo rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time);
- assenze dal servizio nel periodo di riferimento.

Detti criteri vengono applicati con le seguenti precisazioni:

- rapporto di lavoro: criterio della diretta proporzionalità alla sussistenza del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare;
- part-time: in proporzione alla % di riduzione dell'impegno lavorativo; tale riproporzionamento non si applica ai part-time di durata temporanea concessi nelle ipotesi che comportano il diritto al beneficio (art. 8, commi 3 e 7, D.Lgs. 31/2015) e nelle situazioni prioritarie identificate dall'art. 7.2 lett. da a) a f) del regolamento aziendale;
- assenze: ogni giorno di assenza – al netto delle assenze assimilate a presenza – incide nel proporzionamento della quota teorica (un giorno di assenza = 1/365), fatta salva una franchigia pari a 60 giorni/anno che sterilizza le eventuali assenze non ricomprese nell'elenco di quelle assimilate a presenza; la franchigia viene riproporzionata in caso di sussistenza del rapporto di lavoro per un periodo inferiore all'anno (cfr. precedente pt.a)

La presenza viene calcolata sottraendo dal periodo di servizio le eventuali giornate di assenza, eccettuate le assenze sottoindicate assimilate a presenza ed applicata la franchigia di cui al prec. pt.c

Ai fini del computo delle assenze si prendono in considerazione solo le assenze a giorni, non quelle fruita, a qualsiasi titolo, ad ore.

Sono considerate convenzionalmente presenza, le seguenti tipologie di assenza dal servizio, come previsto dalle Linee di Indirizzo Regionali RAR:

- ✓ le ferie e le festività di cui all'art. 49 del vigente CCNL comparto sanità;
- ✓ il riposo biologico di cui all'art. 110 del vigente CCNL comparto sanità (rischio radiologico);
- ✓ il congedo di maternità, paternità, "astensione obbligatoria" ivi compresa l'interdizione per gravidanza a rischio, di cui al D. Lgs. 151/2001 ai sensi di quanto stabilito dall'art. 60 del vigente CCNL del comparto sanità;
- ✓ l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 58 del vigente CCNL del comparto sanità;
- ✓ i permessi sindacali di cui all'art 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.

Il predetto elenco viene integrato, in continuità con la risalente disciplina pattizia aziendale dalle seguenti ulteriori tipologie di assenze:

- ✓ Riposo compensativo di lavoro straordinario (art. 47)
- ✓ Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 57 CCNL)

b) PERFORMANCE INDIVIDUALE**➤ Fattore presenza:**

- rileva sia come requisito minimo per l'accesso al beneficio sia per la quantificazione della quota teorica liquidabile su cui inciderà la % determinata dal fattore valutazione;
- requisito di presenza minima: come per la performance organizzativa, sono ammessi al beneficio i dipendenti con almeno 90 giorni di effettiva presenza in servizio nell'arco dell'anno solare anche non continuativi (calcolati per differenza sottraendo dal periodo di servizio le assenze a qualsiasi titolo); in difetto del periodo di servizio lavorativo minimo non viene riconosciuta la premialità;
- determinazione della quota teorica: soddisfatto il predetto periodo minimo di servizio effettivo (90 gg) la premialità teorica viene determinata sulla base del seguente schema:

giorni di presenza nell'anno solare	sino a 90 gg	da 91 a 180 gg	da 181 a 270 gg	oltre 271
Pt.	0	50%	75%	100%

- ✓ sono assimilate a presenza le assenze qualificate a tali fini come identificate nella disciplina della performance organizzativa.
- **fattore valutazione**: il diretto responsabile valuta il singolo dipendente nelle aree comportamentali della scheda valutativa;



- **quota effettiva liquidabile:** il punteggio complessivo ottenuto dal dipendente nelle aree comportamentali esprimerà effetti in misura direttamente proporzionale sulla determinazione della quota teorica definita dal fattore presenza;
- **part time:** l'impegno lavorativo ridotto dei contratti a part time non incide sulla quantificazione della quota teorica (a differenza di quanto previsto per la performance organizzativa);

Lavoratori somministrati

L'art. 72 CCNL 2/11/2022, prevede che:

"I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia".

Conseguentemente - dato atto che l'erogazione della voce accessoria in esame non viene finanziata dal fondo di cui all'art. 103 CCNL - di seguito si indicano i criteri e i presupposti concordati per la determinazione della premialità di performance a beneficio dei lavoratori somministrati:

- a) voce incentivante riconoscibile: performance organizzativa connessa al contributo prestato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi dell'u.o. (determinata secondo i criteri applicati ai dipendenti come sopra declinati);
- b) computo delle quote: la quota teorica individuale viene proporzionata prendendo a riferimento il rapporto tra fondo incentivante strutturale costituito all'inizio del singolo anno ed entità quali-quantitativa del personale dipendente in servizio nell'anno precedente.
- c) finanziamento: il riconoscimento di quanto sopra indicato, avviene entro il limite degli importi stanziati a bilancio approvato per l'attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, e non grava sul fondo.

c) POLITICHE PER LA MODULAZIONE DEI RICONOSCIMENTI DI PERFORMANCE TRAMITE MAGGIORAZIONE DEI COEFFICIENTI DI PREMIALITÀ

- 1) in caso di graduazione diversificata degli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno alla generalità dei dipendenti, è possibile aumentare la premialità mediante modulazione del coefficiente da un minimo di 0,5 e sino a due (2) volte oltre il coefficiente base (1) (per un totale di premialità pari a coefficiente minimo 1,5 e massimo pari a coefficiente 3);
- 2) in caso di assegnazione di obiettivi aggiuntivi, oltre a quello assegnato all'inizio dell'anno, viene riconosciuta una premialità ulteriore graduata da un minimo di 0,5 e sino ad un massimo di 4 volte oltre il coefficiente di base (per un totale di premialità pari a coefficiente minimo 1,5 e sino ad un massimo di 5);
- 3) l'entità massima riconoscibile al singolo dipendente a titolo di performance annuale non potrà comunque comportare, nei casi di ricorso congiunto agli strumenti dei precedenti pt. 1) e 2), per sommatoria, un coefficiente individuale complessivo maggiore del valore pari a coeff. 5;

La ponderazione in aumento dei coefficienti di cui sopra, oggetto di informativa preventiva alle rappresentanze sindacali, viene determinata dalla Direzione aziendale considerando i seguenti elementi:

- a) **graduazione diversificata** degli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno in base alla strategicità e al livello di impegno richiesto;
- b) **progettualità aggiuntive:**
 - criteri di valorizzazione: durata delle stesse (con possibilità di sviluppo anche pluriennale), connesso livello di responsabilità individuale (anche a sviluppo progressivo), effetti e ricadute dell'attività sia all'interno che all'esterno della struttura di appartenenza, necessità relazionale con altre strutture, presenza o meno di incarico funzionale cui è assegnata specificamente la responsabilità delle funzioni oggetto della progettualità, altri eventuali ulteriori elementi riconducibili alla strategicità della progettualità;
 - possibili finalizzazioni: oltre che per far fronte ad adempimenti sopravvenuti nel corso dell'anno, il ricorso allo strumento della modulazione della performance è coerente con la logica della valorizzazione dinamica delle mansioni, ponendosi in termini complementari agli strumenti attualmente previsti nel CCNL (incarichi funzionali, progressioni orizzontali); a titolo esemplificativo si individuano le seguenti azioni:
 - ✓ sostenere progetti di tutoraggio e affiancamento (es. ai neoassunti) e per il passaggio di competenze (mentoring);
 - ✓ agevolare percorsi, governati da criteri di gradualità e progressività, di sviluppo delle competenze e dell'ampliamento delle responsabilità (empowerment);
 - ✓ supportare recuperi di efficienza attraverso la predisposizione di modelli organizzativi innovativi (reengineering) e di processi di digitalizzazione (digital transition);



La graduazione maggiorata delle progettualità di cui sopra dovrà essere supportata, dal dirigente proponente, da apposita relazione che dia conto, in termini analitici, dell'applicazione dei criteri sopra riportati e da una scheda che giustifichi l'entità della valorizzazione attribuita nell'ambito del range di pesatura sopra indicata.

PROTOCOLLO RELAZIONALITÀ SINDACALE INERENTE IDENTIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO PROGETTUALITÀ CORRELATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

a) Identificazione degli obiettivi e progettualità connesse alla performance

- a. La delegazione di Parte Pubblica informa le Rappresentanze Sindacali in ordine agli obiettivi e le correlate progettualità da incentivare con le risorse del fondo contrattuale dedicato alle premialità, definiti in via preventiva dalla Direzione Strategica con i Responsabili delle Unità Operative coinvolte che saranno tenuti a rendicontare il grado di raggiungimento degli obiettivi nonché il livello di apporto conferito dai singoli dipendenti.
- b. Tale confronto avviene nell'ambito ed in coerenza con la sessione di Bilancio annuale in cui vengono definite le destinazioni delle risorse del trattamento accessorio del personale dipendente finanziate dai fondi contrattuali e di norma entro il mese di aprile di ciascun anno solare.
- c. L'identificazione di obiettivi ulteriori a quelli identificati nella predetta sede può avvenire nel corso dell'anno, di norma entro il mese di ottobre, in presenza di esigenze sopravvenute non prevedibili in sede di sessione di bilancio (es.: obiettivi conferiti dalla regione alla Direzione Generale, etc.).
- d. Alle rappresentanze sindacali è riservata la possibilità di proporre azioni di integrazione di aree di attività ritenute rilevanti, in cui prefigurare obiettivi connessi a tali attività.
- e. L'attivazione dei progetti, in esito al confronto sindacale, è subordinata all'approvazione della Direzione Strategica.
- f. Le informazioni relative ai progetti sono portate a conoscenza dei dipendenti tramite gli strumenti aziendali in uso (es. Angolo del dipendente) oltre che garantite direttamente dai diretti responsabili gerarchici.

b) Descrizione degli obiettivi e delle progettualità

- a. L'informativa alle organizzazioni sindacali deve avere il seguente contenuto minimo per ciascun progetto:
 - finalità;
 - indicatori misurabili (eventualmente diversificati a seconda dei profili professionali coinvolti);
 - identificazione dell'ambito soggettivo del personale coinvolto con specificazione del profilo di appartenenza (anche nominativamente individuato all'avvio quando riguarda non tutta l'unità operativa di appartenenza);
 - durata:
 - 0) i progetti identificati nella prima sessione di inizio anno dovranno prevedere una loro declinazione nell'arco del medesimo anno solare, affinché entro lo stesso possano essere sviluppate le relative fasi intermedie e raggiunti gli obiettivi previsti;
 - a) i progetti eventualmente identificati nel corso dell'anno avranno una durata rapportata al tempo realisticamente necessario alla realizzazione dell'obiettivo o di un suo significativo stato di avanzamento, con possibilità, in quest'ultimo caso, di prevedere la conclusione nell'anno solare successivo; in tal caso si identificherà comunque l'obiettivo intermedio da raggiungere entro il 31.12 dell'anno di attivazione nel caso l'avvio sia avvenuto non oltre il 1° ottobre dell'anno stesso.
 - valore economico: è determinato secondo le quote individuali teoriche riconoscibili a tutti i partecipanti, tenuto conto del vigente sistema di valutazione aziendale e della dimensione temporale di sviluppo del progetto;
 - b. Tutti i dipendenti dovranno essere coinvolti necessariamente in un obiettivo di valenza annuale finalizzato al riconoscimento del premio correlato alla performance organizzativa.
 - c. Tenuto conto dell'esigenza di una razionale gestione degli obiettivi posti in capo alle unità operative e della sussistenza anche degli obiettivi annuali connessi alle RAR sostenute da finanziamento regionale, i dipendenti di norma dovranno essere coinvolti in non più di uno obiettivo annuale, ad evitare effetti cumulativi, sia di impegni che di correlativi riconoscimenti economici.
 - d. L'eventuale assegnazione in capo ad alcuni dipendenti di più progetti finanziati (non più di due per dipendente) con le risorse del fondo contrattuale dello stesso anno, potrà derivare solo da sopravvenute nuove necessità in corso d'anno o dalla sussistenza anche all'inizio dell'anno di una pluralità di inderogabili obblighi di sistema.

c) Valorizzazione delle premialità

- a. I progetti sono considerati, salvo diverse determinazioni della Direzione Strategica, di pari valore ai fini del riconoscimento delle premialità (coefficiente 1,00).
- b. Qualora singole progettualità possiedano valore strategico più rilevante rispetto alle altre per l'annualità in cui sono attivate, tale caratteristica dovrà essere opportunamente esplicitata in sede di confronto sindacale, con determinazione di un coefficiente maggiorato, eventualmente anche con riferimento a specifiche aree professionali
- c. Si riconosce una maggiorazione del coefficiente anche a favore di dipendente titolare di incarico funzionale nel caso di attribuzione *ad interim* della responsabilità di altro incarico funzionale in cumulo con il primo.



- d. La maggiorazione del coefficiente di cui ai precedenti pt. 3.2 e 3.3 viene determinata secondo i criteri concordati in contrattazione integrativa.
- e. Fermo quanto sopra, è inoltre riconosciuto alla Direzione Strategica un fondo per il sostegno del personale (a livello singolare o di gruppo) che venga coinvolto in obiettivi aggiuntivi, sopravvenuti in corso d'anno, di particolare impegno o valenza strategica. Tale fondo è determinato in misura pari al 5 % delle risorse strutturali annualmente destinate alla performance organizzativa. Per quanto riguarda l'entità individualmente riconoscibile al singolo dipendente, definita tenuto conto anche della durata del progetto, si specifica che il cumulo di più progetti in capo ad alcuni dipendenti non potrà in ogni caso comportare, per sommatoria, un coefficiente individuale complessivo maggiore del valore massimo come determinato ai sensi del punto precedente.

d) Informativa sull'andamento e sugli esiti della progettualità

- a. Su richiesta sindacale, le parti si incontrano per verificare l'andamento o i risultati raggiunti dalle progettualità attivate, ed in particolare gli effetti prodotti nel miglioramento dei servizi e delle performance.
- b. In tali occasioni verrà illustrata dalla parte pubblica una sintetica rendicontazione relativa alle progettualità, con possibilità, se di interesse delle parti, di esaminare i relativi dati analitici.

e) Finanziamento

- a. Si rinvia a quanto previsto dal CCNL e dal CCIA.
- b. Le progettualità, essendo definite per ciascun anno solare, sono finanziate dal fondo dello stesso anno.
- c. Qualora il progetto, per motivazioni programmatiche o per sopravvenuti ed oggettivi motivi debba trovare conclusione nell'anno solare successivo a quello di attivazione, il relativo finanziamento dovrà trovare copertura nel fondo incentivante dell'anno della sua attivazione.

f) Tempistica di liquidazione

- a. Il saldo della premialità avverrà, subordinatamente alla approvazione della rendicontazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance, di norma entro il primo semestre dell'esercizio successivo.