



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' ANNO 2024

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	06/11/2024
Periodo temporale di vigenza	01/01/2024 – 31/12/2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Direttore Generale: Dott. Francesco Laurelli</p> <p>Direttore Amministrativo: Dott.ssa Maria Luigia Barone</p> <p>Direttore Sanitario: Dott. Valentino Lembo</p> <p>Direttore Socio Sanitario: Dott. Giovanni Guido Guizzetti</p> <p>Componente delegazione trattante: Dott. Andrea Colombo</p> <p>Componente delegazione trattante: Dott.ssa Barbara Landonio</p> <p>Componente delegazione trattante: Dott. Marco Alfonso La Monica</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU; FP CGIL; CISL FPS; UIL FPI; FIALS; NURSIND, NURSING UP</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>RSU; UIL FPI, FP CGIL; CISL FP, FIALS, NURSIND, NURSING UP</p>
Soggetti destinatari	Personale Area Comparto
Materie trattate dall'accordo	Preintesa relativa al contratto integrativo aziendale personale del comparto sanità: Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, Fondo premialità e condizioni di lavoro, DEP, Produttività, Finanziamento per Incarichi di Funzione, Art.107 – anno 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p> <p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data: 26 NOV 2024</p> <p>Rilievi dell'Organo di controllo interno:</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, nr. 113, e' stato adottato - relativamente al triennio 2024/2026 - con deliberazione nr. 27 del 30/01/2024</p>

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. è ricompreso nella predetta deliberazione nr. 27 del 30/01/2024.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i.
		La Relazione della Performance, come previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i., è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale in data 24/06/2024, ed è stata approvata con deliberazione nr. 336 del 27/6/2024. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 in data 24/01/2024, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 27/2024

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

- a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito e materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità di quanto previsto dalle seguenti disposizioni normo contrattuali:

- art. 40 e 40bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i.;
- circolare nr. 25 del 2012 R.G.S.;
- CCNI relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 02/11/2022, con particolare riferimento agli artt. 9 e 10 Titolo II Relazioni Sindacali – Capo I Sistema delle Relazioni Sindacali;
- CCNI relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 02/11/2022, con particolare riferimento:
 - Titolo X Trattamento Economico, Capo II "Fondi": artt. 102 e 103, Capo III "Sistema indennitario": art. 107;
 - al Titolo III "Ordinamento professionale", Cap. II: "Passaggi di profilo e progressione" e Cap. III "Sistema degli incarichi";

La preintesa mette a disposizione le risorse disponibili nei sotto indicati fondi che, per l'anno 2024, sono stati approvati quali fondi provvisori con deliberazione n.462 del 29.08.2024:

1. Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Il Fondo di cui all'art. 102 del CCNI del 02/11/2022, viene stabilmente incrementato dagli importi indicati nell'articolo stesso.

Le risorse di detto Fondo, sono annualmente destinate a:

- indennità correlate agli incarichi;
- differenziali economici di professionalità;
- assegni ad personam;
- indennità di coordinamento ad esaurimento;
- indennità di qualificazione professionale;
- indennità professionale specifica

2. Fondo premialità e condizioni di lavoro

Il Fondo di cui all'art. 103 del CCNI del 02/11/2022, viene stabilmente incrementato dagli importi indicati nel predetto articolo.

Le risorse di detto Fondo, sono annualmente destinate a:

- compensi di lavoro straordinario;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- premi correlati performance organizzativa e individuale;
- altre somme previste nel già citato articolo 103

In particolare, l'accordo definisce:

- Progressione economica all'interno delle aree (DEP 2024).

La somma disponibile del fondo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102 CCNI 02.11.2022), per le progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 ammonta a Euro 532.302,00.

in sede di contrattazione, la predetta entità economica è incrementata di una quota pari a Euro 116.598,00, trasferita dal "Fondo premialità e condizioni di lavoro", ai sensi di quanto dettato dall'art. 9, comma 5 lett. a) del vigente CCNI, e nel rispetto di quanto previsto dalla art. 103, comma 9, lett. c) del già citato CCNI.

La somma definitiva disponibile del fondo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102 CCNI. 02.11.2022), per le progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 è pari a Euro 648.900,00

- **Produttività 2024**

La somma disponibile per l'anno 2024 è pari a € 3.855.413,00 fatte salve eventuali risorse residue dell'anno 2024 derivanti dai fondi "Premialità e condizioni di lavoro" ed "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e da eventuali risorse derivanti da disposizioni regionali e/o nazionali.

- **Incarichi di Funzione**

Sulla base di quanto disposto dal Titolo III "Ordinamento professionale" – Capitolo III "Sistema degli incarichi" artt. 28 e seguenti del vigente CCNI, la proposta aziendale rispetto alla quota da destinare al finanziamento degli incarichi di complessità media ed elevata per il personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari e degli incarichi di base, media e elevata complessità dell'Area degli Assistenti e dell'Area degli Operatori - a partire dall'anno 2025 - è pari a € 1.290.000,00. I criteri e le modalità di conferimento, nonché la pesatura degli incarichi sono oggetto di specifico "Regolamento per l'individuazione, graduazione, affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi di funzione".

- **Indennità per l'operatività in particolari U.O./Servizi Art.107 CCNI**

Al personale in servizio presso la Stroke Unit (affidente alla SC Neurologia), Nefrologia Legnano e Magenta, Psichiatria Degenza di Legnano e di Magenta compete, dal 01.01.2024, un'indennità giornaliera lorda per giornata di presenza come indicato nella tabella riportata al comma 2) art.107; le risorse necessarie sono finanziate con il Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 e sono quantificate in circa 71.000 Euro/anno.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

La Preintesa oggetto della presente Relazione, disciplina le modalità di ripartizione delle risorse disponibili finalizzate a:

- progressione economica all'interno delle aree;
 - produttività anno 2024;
 - incarichi di funzione;
 - indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi – art. 107 vigente CCNI;
- nonché i criteri, i requisiti, le modalità di utilizzo e distribuzione delle stesse.

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il CIA sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi aziendali di identico contenuto.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Ipotesi di utilizzo delle risorse a disposizione

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili: la percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle articolazioni organizzative autonome (ad es. SC/Servizi/Uffici/Moduli Funzionali);

l'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.

Il fondo complessivo, come determinato al sopra richiamato paragrafo, dedotta la quota utilizzata per i progetti strategici aziendali (di cui si dirà più avanti), viene suddiviso in due parti, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa (70%) e l'altra alla remunerazione della performance individuale (30%).

Il personale con un servizio utile inferiore a 31 giorni non ha diritto alla retribuzione di produttività.

Performance organizzativa (70% delle risorse disponibili)

Il budget teorico di articolazione organizzativa è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di ciascuna area di cui alla seguente sintesi, correlati all'entità del personale in forza alle articolazioni organizzative cui vengono assegnati gli obiettivi nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time), nonché alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, fermo restando che si intendono riassorbite le eventuali supplenze:

<i>classificazione personale CCNI 2.11.2022</i>	<i>peso</i>
<i>Area del personale di supporto</i>	<i>1,60</i>
<i>Area degli operatori</i>	<i>1,70</i>

Area degli assistenti	1.90
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	2.20

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi, cui correlare l'attribuzione della quota del fondo, è così sintetizzata:

% raggiungimento obiettivi	quota fondo attribuita
Superiore al 90% e sino al 100%	100
Superiore all'80% e sino al 90%	85
Superiore al 70% e sino all'80%	80
Superiore al 50% e sino al 70%	Quota incentivo produttività uguale alla percentuale raggiunta
Uguale o inferiore al 50%	Nessuna incentivazione

Nell'ambito delle singole strutture, a ciascun dipendente la quota da erogare sarà inoltre rapportata ai giorni lavorativi utili, comparati ai giorni nell'anno (365).

Sono esclusi dai giorni lavorativi utili:

le aspettative non retribuite,

le malattie, ivi comprese le gravi patologie,

i congedi a vario titolo.

In caso di raggiungimento di almeno 6 mesi di giorni utili, verranno considerati validi ai fini della corresponsione del saldo della produttività anche i primi 45 giorni di malattia nel corso dell'anno, le gravi patologie ex art. 43 CCNL 21/05/2018 e il congedo di maternità o paternità (interdizione obbligatoria).

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

Per il personale in distacco sindacale, così come previsto dall'art. 11 del CCNL 02/11/2022, al fine della retribuzione relativa alla performance organizzativa, per i giorni di distacco, viene attribuita di default la quota di raggiungimento degli obiettivi pari al 75%.

Performance individuale (30% delle risorse disponibili).

Il budget teorico di articolazione organizzativa è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di ciascuna area riportati al punto a), correlati all'entità del personale in forza all'articolazione stessa nell'anno, al periodo di assegnazione e alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time). Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

All'interno delle singole articolazioni, la quota da attribuire a ciascun dipendente viene inoltre determinata tenendo conto dei giorni utili di presenza nonché del coefficiente di valutazione derivante dalla scheda del singolo dipendente.

Sono esclusi dai giorni lavorativi utili:

le aspettative non retribuite,

le malattie, ivi comprese le gravi patologie,

i congedi a vario titolo.

Per il personale per il quale non è possibile esprimere la valutazione ma con giorni utili di presenza, viene attribuito il coefficiente minimo (0,50).

Per il personale in distacco sindacale totale, la SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane provvederà a richiedere la valutazione individuale alla Organizzazione Sindacale di appartenenza; in tal caso viene attribuito il 75% della quota calcolata sulla base dei parametri sopra indicati. Nel caso in cui non pervenisse la valutazione individuale dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza sarà utilizzato il coefficiente minimo di 0,50.

b.1) Differenziazione del premio individuale (ex art. 82 CCNL 21/5/2018)

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (30% delle risorse disponibili) trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, vale a dire punti: 4,90, 4,95 e 5,00.

La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite per area, dei premi per performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente, nelle entità di cui alla seguente tabella:

classificazione personale CCNL 2.11.2022	quota da erogare
Area del personale di supporto	€ 80,00
Area degli operatori	€ 85,00
Area degli assistenti	€ 95,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€ 120,00

A tale riguardo si definisce nel 10% del personale appartenente ad ogni area (con eventuale arrotondamento alla unità superiore) la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione.

In merito si precisa quanto segue: ove il numero degli aventi titolo sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi.

Nell'ipotesi invece in cui il numero degli aventi titolo ecceda tale percentuale, l'ordine di priorità verrà determinato applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:

conseguimento punteggio 5,00;

conseguimento punteggio 4,95;

conseguimento punteggio 4,90;

maggiore anzianità complessiva di servizio in Aziende sanitarie pubbliche;

maggiore anzianità anagrafica;

Nel caso in cui all'interno dell'Area tutti i beneficiari abbiano conseguito "punteggio 5" viene utilizzato quale primo criterio il "non aver percepito la maggiorazione nel biennio precedente".

Nel caso di parziale incapienza del Fondo, il numero degli aventi titolo verrà proporzionalmente ridotto, mentre nel caso in cui si dovesse registrare un avanzo, lo stesso andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale (riportata al paragrafo b) sopraindicato).

La maggiorazione del premio individuale verrà erogata in una unica soluzione a conclusione del processo di valutazione.

Il dipendente - per avere diritto alla maggiorazione in parola - dovrà, inoltre, avere maturato una presenza in servizio presso questa Azienda almeno pari a 6 mesi.

Quota da destinare al Progetto Strategico Aziendale maneggio denaro

Per l'anno 2024, l'Azienda, individua un unico Progetto Strategico denominato "Maneggio denaro".

Tale progetto ha la finalità di garantire agli operatori di sportello una copertura economica laddove fosse necessario rifondere il fondo cassa in dotazione in caso di ammanchi riscontrati in fase di chiusura degli incassi giornalieri.

Al personale coinvolto nel Progetto verrà riconosciuta una quota pro capite pari a € 200,00, rapportata ai giorni lavorativi utili ed alla tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno/tempo parziale).

L'ammontare economico di detto Progetto sarà finanziato mediante l'utilizzo di una percentuale massima dello 0,50% del fondo della produttività collettiva dell'anno 2024, così come specificato al paragrafo "Ipotesi di utilizzo delle risorse a disposizione" del presente CIA.

La quota spettante a ciascun partecipante verrà erogata a saldo, entro il mese di giugno 2025.

Misurazione in corso d'anno del grado di raggiungimento della performance.

A seguito della misurazione in corso d'anno del grado di raggiungimento della performance da parte del Nucleo di Valutazione, sono corrisposte quote di incentivazione in base ai seguenti criteri:

la valutazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi è correlata alla quota di performance organizzativa;

la valutazione ha cadenza trimestrale, nei mesi di aprile, luglio e ottobre 2024, gennaio 2025, con riferimento ai trimestri precedenti;

la quota relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi è posta in pagamento, mensilmente, dal mese di aprile 2024 e sarà erogata sino a tutto il mese di marzo 2025;

Quota di erogazione mensile a fronte della valutazione trimestrale, da rapportare ai giorni utili di presenza nel mese.

classificazione personale CCNL 2.11.2022	quota mensile
Area del personale di supporto	€ 54,00
Area degli operatori	€ 58,00
Area degli assistenti	€ 64,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€ 74,00

Nell'ipotesi in cui, a seguito delle attestazioni sul grado di raggiungimento della performance trimestrale, il Nucleo di Valutazione accertasse che una determinata articolazione organizzativa non raggiunge la percentuale (%) minima "Superiore al 50", con la realizzazione degli obiettivi, non si procederà all'erogazione della relativa quota sino a nuova attestazione di conformità, senza effetto retroattivo e ne verrà data informativa preventiva alla RSU ed alle OO.SS. del Comparto.

Nel caso di attestazioni viziate da errori materiali, si provvederà a sanarli e, conseguentemente, all'erogazione delle quote non corrisposte.

Il saldo della performance organizzativa, salvo conguaglio positivo o negativo degli importi già erogati, è corrisposto al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi con attestazione del Nucleo di Valutazione, entro il mese di giugno 2025.

La quota della performance individuale, verrà erogata in un'unica soluzione al termine del processo di valutazione, entro il mese di giugno 2025.

L'erogazione delle quote previste al paragrafo "Utilizzo eventuali risorse derivanti dal dal fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" nonché di ulteriori avanzi verrà operata con le competenze stipendiali del mese di settembre 2025.

- c) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Requisiti per l'accesso alla procedura selettiva

Si concorda che, al fine di essere inserito nelle graduatorie di cui si dirà più innanzi, il personale interessato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere alle dipendenze dell'Azienda alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di C/IA;
- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2024 ed essere in possesso di anzianità di 3 anni continuativi maturati in Azienda oppure a seguito di mobilità da altri Enti del SSN (sono esclusi dal computo i periodi di sospensione del rapporto di impiego, quali ad esempio quelli di collocamento in aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità);
- non aver beneficiato di progressioni economiche all'interno delle aree negli anni 2021, 2022 e 2023.

Motivi di esclusione

Vengono esclusi i dipendenti ai quali è stato comminato un provvedimento disciplinare superiore alla multa nell'ultimo biennio (se alla scadenza dei termini per la 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).

Criteri di attribuzione dei punteggi nella procedura selettiva

PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE: 100 PUNTI

A) PUNTI 45 assegnati alla valutazione della performance.

Al fine dell'attribuzione del punteggio la valutazione complessiva viene così valorizzata: individuale (massimo 25 punti), organizzativa (massimo 20 punti), sulla base della media delle ultime tre valutazioni conseguite, così come dettato dall'articolo 19, comma 4, lettera d) del CCNI, vigente.

VALUTAZIONE PERFORMANCE				
COEFFICIENTE PERFORMANCE INDIVIDUALE	1) PUNTEGGIO ATTRIBUITO massimo 25 punti	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	2) PUNTEGGIO ATTRIBUITO massimo 20 punti	PUNTEGGIO TOTALE
1,60	25	90,01 a 100	20	Punteggio 1)
1,30	19	50,01 a 90	16	Punteggio 2)
1,00	13	fino a 50,00	12	
0,50	8			

B) PUNTI 40 (n.1 punto per anno fino al massimo di 40 anni) assegnati alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende con Enti del comparto di cui all'art. 1 del vigente CCNI, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

C) PUNTI 15 assegnati per la frequenza, con esito positivo, ad almeno un percorso di formazione organizzato dall'Azienda nell'anno 2023.

Formulazione Graduatorie

L'Azienda provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie per ruolo e area. Nell'ambito delle risorse disponibili, i "differenziali economici di professionalità" (DEP) verranno riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle aree e dei ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alle percentuali di addensamento del personale avente titolo nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente i DEP.

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- o aver conseguito un minor numero di progressioni economiche all'interno delle aree;
- o maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;

prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett b) ed e), DEP in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche, e del personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche (per tale requisito, in sede di presentazione della domanda di partecipazione, il dipendente dovrà dichiarare sotto la propria responsabilità la sussistenza di detto requisito).

Qualora tale percentuale del 10% non venga del tutto usufuita, sarà ridistribuita tra gli idonei delle graduatorie secondo il parametro sopra rappresentato.

In caso di parità di punteggio si procederà sulla base di quanto previsto dall'art. 19, comma 4 lett f).

L'esito delle procedure selettive ha validità limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e in nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.

Decorrenza

La progressione economica all'interno delle aree, conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dal 1° gennaio. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.

- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

I risultati attesi dall'Ipotesi di CIA riguardano il raggiungimento degli obiettivi preposti in tema di: Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, Fondo premialità e condizioni di lavoro, DEP, Produttività, Finanziamento per Incarichi di Funzione, Art.107 –anno 2024

- g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nulla da dichiarare.

Legnano, 18 novembre 2024

Il Direttore
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
dott. Andrea Colombo

