



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022
PERSONALE DI COMPARTO**

In data 4 aprile 2022 presso la sede della ASST PINI - CTO di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione del "Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 del personale del Comparto", secondo le indicazioni del CCNL 21.05.2018, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, D.lgs. n. 165/2001 in data 23 marzo 2022.



Premesso che

- in conformità a quanto previsto nel Decreto n. 1492 del 11/02/2022 di Regione Lombardia con l'assegnazione economica del personale in occasione del BPE 2022;
- il CCNL 21.5.2018 introduce innovazioni di significativo impatto nell'ambito delle materie oggetto di relazioni sindacali, in particolare per quanto riguarda la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (i precedenti tre fondi denominati, rispettivamente, "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno", "Fondo premialità collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" e "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "Fondo premialità e fasce") ed il sistema degli incarichi di funzione, che riconduce sia gli incarichi di posizione organizzativa, sia gli incarichi di coordinamento di cui all'assetto previgente, all'interno di un contesto normativo omogeneo;
- il CCNL del 21 maggio 2018 ha normato, agli artt. 8 e 9, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- in relazione a tutto quanto sopra evidenziato, le parti ritengono opportuno sottoscrivere un Contratto Integrativo Aziendale volto a disciplinare gli istituti di carattere economico che - nel contesto del nuovo assetto impostato dalla contrattazione collettiva nazionale - assumono un ruolo fondamentale nella gestione delle voci del trattamento accessorio oggetto di contrattazione integrativa, rinviando successivamente la disciplina delle materie giuridiche oggetto di contrattazione;

tutto ciò premesso

a seguito dell'esito positivo del controllo sulla compatibilità dei costi esercitato dal Collegio Sindacale
nella seduta del 23 marzo 2022, verbale n.17.



SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Articolo 1

Campo di applicazione

Il presente Contratto integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area del comparto dipendente della ASST PINI - CTO.

Articolo 2

Fondi contrattuali anno 2022

1. I fondi contrattuali anno 2022 per il trattamento accessorio sono stati determinati con Deliberazione del Direttore Generale n. 88 del 25/02/2022 e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole come si evince dal verbale n. XXXX, nella seguente consistenza:

QUOTA	QUOTA STORICIZZATA	QUOTA NON STORICIZZABILE	TOTALE
CCNL 21.5.2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi - art. 80	€ 3.043.219		€ 3.043.219
CCNL 21.5.2018 - Fondo premialità e fasce -art. 81	€ 4.016.800	€ da quantificare *1	€ 4.016.800*
TOTALE	€ 7.060.019		€ 7.060.019*

** 1Incremento del fondo art. 81 CCNL 21.05.2018 pari ad € da quantificare è dovuto alla premialità "Fiera Milano", ai sensi della D.G.R. XI/4969/2021.*

2. Sono fatte salve le eventuali modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie a seguito di ulteriori indicazioni regionali in materia.



Articolo 3

Fondo condizioni di lavoro e incarichi

1. Il Fondo è destinato al riconoscimento del lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e parziale, degli incarichi di funzione, e le seguenti indennità: indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 86 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria, nonché dell'indennità professionale specifica e dell'ex indennità di qualificazione professionale.
2. Le indennità ricorrenti (indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 86 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate.
3. L'indennità di pronta disponibilità è elevata al valore di € 25,00 (€ 20,66 valore da CCNL), ai sensi dell'art. 8 comma 5 lett. l) del CCNL 21.05.2018.
4. L'indennità notturna oraria è elevata al valore di € 3,42 (€ 2,74 valore da CCNL), ai sensi dell'art. 8 comma 5 lett. m) del CCNL 21.05.2018.
5. Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018, eventuali somme residue determinate a consuntivo confluiranno nel Fondo premialità e fasce e saranno corrisposte al personale in applicazione dei criteri concordati in materia di premialità per l'anno 2022. L'utilizzo di tale risorse nel Fondo premialità e fasce è limitato all'anno di riferimento, ha natura temporanea e non determina alcun trasferimento in via permanente; l'anno successivo le risorse in questione saranno pertanto riassegnate al Fondo di cui al presente articolo.

Articolo 4

Fondo premialità e fasce.

Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

1. In considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineata dagli artt. 80 e ss. del CCNL 2016 - 2018, la quota di fondo art. 81 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata per l'anno 2022 in € 1.333.160, comprensivo di quota da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 (a cui si dovrà sommare la quota aggiuntiva non storicizzabile – premialità accordo regionale "Fiera Milano").



2. Gli incentivi di premialità sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale per tutto il personale della ASST e sono valutati, quanto al grado di raggiungimento, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della ASST. Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva; saranno pertanto oggetto di monitoraggio periodico.
3. I criteri di attribuzione degli incentivi di produttività sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dipendente.
4. Le parti stabiliscono il superamento del sistema di riconoscimento dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale stabilito con l'accordo decentrato "anno 2016 e successivi" introducendo, a decorrere dal 2022 il seguente sistema di remunerazione delle performance. Le risorse complessive di cui sopra sono ripartite come segue:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60% della Premialità):

- ✓ Riconoscimento del 75% della quota mediante l'erogazione di saldi trimestrali riferiti agli obiettivi cd. Quantitativi. La remunerazione avverrà secondo il seguente cronoprogramma:

mese	trimestre di riferimento	%
giugno	I trimestre	75
settembre	II trimestre	75
novembre	III trimestre	75
marzo (anno successivo)	IV trimestre	75

- ✓ Riconoscimento del 25% della quota mediante l'erogazione a saldo, entro il mese di giugno dell'anno successivo, riferito agli obiettivi cd. Qualitativi.
5. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 ed 8 del D.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione delle performance organizzative e dei connessi obiettivi aziendali e di sistema, definiti dalla Regione Lombardia, è orientato:
 - ✓ all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni sanitari della collettività stabiliti dal piano sanitario regionale;



- ✓ all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello di assorbimento delle risorse;
 - ✓ alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
 - ✓ alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - ✓ allo sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con l'utenza, esterna ed interna, con i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - ✓ all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - ✓ alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - ✓ al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
6. Il sistema di misurazione delle performance organizzative costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e rappresentazione delle informazioni consentono di:
- ✓ individuare e comunicare i propri obiettivi;
 - ✓ verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
 - ✓ informare e guidare i processi decisionali;
 - ✓ gestire più efficacemente sia le risorse sia i processi organizzativi;
 - ✓ influenzare e valutare i comportamenti di gruppi di individui (U.O e/o Servizi);
 - ✓ rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
 - ✓ incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.
7. Gli obiettivi aziendali annuali sono quindi divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.
8. Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa) verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
da 0 fino al 49%	0
dal 50 al 69%	60%
dal 70 al 89%	80%
dal 90%	100%

PERFORMANCE INDIVIDUALE (40% della Premialità):



9. Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, accertato sulla base dei sistemi di valutazione delle Prestazione in uso presso l'Azienda per il personale del Comparto, costituisce la base per la definizione della quota di pagamento ad ogni dipendente del restante 40% della Premialità.
10. La valutazione del Contributo Individuale deve far riferimento ad aspettative chiaramente esplicitate dal Valutatore al dipendente valutato all'inizio del periodo di valutazione e il cui raggiungimento va monitorato in corso d'anno.
11. Tale quota di premio verrà attribuita tenendo conto del contributo individuale valutato sulla base dei parametri desunti dalla scheda di valutazione annuale (della quale, su richiesta del Dipendente, va consegnata copia allo stesso):

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

12. Le quote di premio non attribuite a livello individuale saranno ridistribuite tra i dipendenti con valutazione positiva compresa tra 70 e 100 punti.
13. Le quote relative alla performance individuale sono liquidate in due tranches come segue:

mese	% DI PAGAMENTO
Agosto (anno successivo)	50%
Ottobre (anno successivo)	50%

14. Le quote da corrispondere al personale interessato (organizzativa ed individuale) del presente articolo, sono comunque ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di



presenza, con il seguente peso:

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

15. Le quote spettanti di cui ai commi precedenti (organizzativa ed individuale) saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:

- ✓ per ferie;
- ✓ per infortunio sul lavoro;
- ✓ per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
- ✓ permessi mensili della L. 104/92;
- ✓ per terapie salvavita ex art. 43 del CCNL/2018;
- ✓ per permessi sindacali retribuiti;
- ✓ per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
- ✓ per riposi compensativi;
- ✓ giudice popolare;
- ✓ maternità obbligatoria (solo organizzativa);

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

17. Per l'anno 2022, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2022 / 2024 – annualità 2022, approvato con deliberazione del Direttore Generale n.43 del 31 gennaio 2022, pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente, nonché dalle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati con l'annuale deliberazione di budget.

18. Le macro-aree di attività valutate dall'Azienda come prioritarie e che coinvolgono, a diversi livelli in relazione alle rispettive competenze e responsabilità, l'intera organizzazione ed il relativo personale fanno riferimento:

- agli indirizzi della pianificazione regionale (D.G.R. n.XI/5832 del 29 dicembre 2021 avente ad oggetto "*Determinazioni in ordine agli Obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – Anno 2022*";
- ai piani operativi di settore approvati. In particolare:



- Piano attività Internal Auditing anno 2021 (Deliberazione n.80 del 18 febbraio 2021 con oggetto "Approvazione del Piano delle Attività di Internal Auditing – anno 2021")
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021 – 2023 (Deliberazione n.175 del 31 marzo 2021 con oggetto "Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023");

19. Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premierità" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CCCCNNL vigenti nel tempo e/o per identica materia.
20. Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di tre mesi di lavoro nell'anno (il periodo di tre mesi non si applica nel caso in cui il dipendente sia stato assunto mediante l'istituto della mobilità).
21. In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione della Premierità in entrambe le componenti, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo:
 - il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore ad 1 giorno di sospensione;
 - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo (in uscita);
 - Il personale che ha conseguito una valutazione individuale inferiore a punti 50 su 100;
 - Il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 50%.

Articolo 5

Fondo premierità e fasce. Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 4 (nello specifico: quota del 40% collegata alla performance individuale).
2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2022



nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2022 sull'importo riservato alla performance individuale.

- Il premio individuale, che ai sensi dell'art. 82, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, per l'anno, al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2022.
- Tenuto conto dei possibili, differenti metri di giudizio utilizzati dai valutatori ed al fine di individuare un correttivo rispetto all'insuperabile componente soggettiva insita nel processo valutativo, si conviene di individuare i beneficiari del premio in misura proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali. Nello specifico, il numero dei beneficiari dovrà essere suddiviso nel rispetto di un criterio di proporzionalità tra i Dipartimenti e le strutture di staff afferenti alle Direzioni aziendali secondo competenza. Nell'ipotesi di parità di punteggio, il premio verrà attribuito sulla base di una scelta motivata del Direttore di riferimento, anche tenendo conto del generale principio di rotazione. La suddivisione del personale interessato e la rappresentazione delle risorse economiche dedicate è sintetizzata nella tabella di seguito riportata:

Direzioni/Dipartimenti	Personale in servizio alla data del 01/01/2022	Valore medio pro-capite di premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 01/01/2022	Spesa complessiva
Direzione Generale	72	725,83	217,72	4	870,88 €
Direzione Sanitaria	721	725,83	217,72	36	7.837,92 €
Direzione Socio sanitaria	3	725,83	217,72	1	217,72 €
Direzione Amministrativa	113	725,83	217,72	6	1.306,32 €
TOTALE	909	725,83	217,72	47	10.232,84 €

Articolo 6

Criteria e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

- Come previsto dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 per il personale di Comparto, la progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla



qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, pianificando i passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente.

- Per il finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art. 81, viene quantificata in € **280.430,00** la quota massima (vedi tabella) del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2022 ad numero limitato di dipendenti, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 150/2009, individuati secondo i criteri di cui ai commi seguenti:

ART. 81 (Fondo premialità e fasce) ANNO 2022		
IMPORTO TOTALE di cui:	4.016.800,00	
importo fondo premialità anno 2022	*1.333.160,00	-
importo fasce (quota storica + incremento CCNL)	2.683.640,00	-
impegnato anno 2022 per fasce 2022	2.403.210,00	-
QUOTA DISPONIBILE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE 2022	280.430,00	=

- Il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2022 con situazione progressioni economiche orizzontali

INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
TOTALE PERSONALE RILEVATO 01/01/2022	909
PERSONALE GIA' COLLOCATO IN ULTIMA FASCIA	-422



PERSONALE NON RIENTRANTE NEI PASSAGGI PER: ANZIANITA' LAVORATIVA NELLA FASCIA ECONOMICA DI APPARTENENZA INFERIORE A 24 MESI, TEMPI DETERMINATI ALL'1.1.2022, PERSONALE IN COMANDO	-284
RESTANTE PERSONALE AVENTE DIRITTO	203
N. MAX DI PERSONALE CHE PUO' ACCEDERE AL RICONOSCIMENTO (50% aventi diritto - 1 unità)	101

4. Tenuto conto di quanto sopra, per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, individuate al comma 2 del presente articolo, all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2022, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:
- essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, al 01/01/2022 avendo maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2021 nella fascia economica di appartenenza (si sommano tutti i periodi a tempo determinato con e senza soluzione di continuità);
 - aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2021 (almeno 51/100), nel caso di carenza di valutazione per la fattispecie congedo di maternità o aspettativa legata all'assistenza figli, si terrà in considerazione l'ultima valutazione annuale disponibile;
 - non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio 2020 / 2021.
5. La procedura di selezione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di complessivi 40 punti così suddivisi:
- fino a un massimo di 20 punti per l'esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza;
 - fino a un massimo di 20 punti per la valutazione individuale conseguita nell'anno 2021.
6. L'attribuzione dei punteggi avviene in applicazione dei seguenti criteri:

Esperienza professionale (fino ad un massimo di 20 punti):

- i. Viene attribuito 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza.



- ii. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono valutate 2 punto; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.

Valutazione individuale (fino ad un massimo di 20 punti):

$\geq 51/100 \leq 59/100$	5 punti
$\geq 60/100 \leq 79/100$	10 punti
$\geq 80/100 \leq 89/100$	15 punti
$\geq 90/100 \leq 100/100$	20 punti

Il calcolo del punteggio ottenuto nel Sistema di Valutazione Aziendale ha come riferimento i risultati ottenuti nell'anno 2021.

7. Le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con la maggiore permanenza nella fascia di provenienza o, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio presso i ruoli dell'ASST o, in subordine, con maggiore età anagrafica.
8. Di seguito si riassume l'utilizzo del fondo art. 81:

ART. 81 (Fondo premialità e fasce) - ANNO 2021	
IMPORTO TOTALE di cui:	4.031.700,00
importo fasce impegnato anno 2021	2.683.640,00
importo premialità "Fiera Milano", ai sensi della D.G.R. XI/4969/2021 (NON STORICIZZABILE)	*
quota a disposizione fondo premialità	1.333.160,00

Conseguentemente la quota premialità 2022 è così distribuita:

- Organizzativa: € 799.896,00;
- Individuale: € 523.031,16;
- Premio "Fiera Milano": *;
- Migliori performance: € 10.232,84€.



Articolo 7

Norme finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale trovano applicazione le norme dettate dalla legge e dalla contrattazione nazionale.
2. Il presente CIA viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Azienda (Amministrazione Trasparente - sezione personale – contrattazione integrativa) e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.
3. Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo CIA che regolamenti diversamente le materie oggetto del presente accordo, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.
4. Il presente CIA può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n.165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire nella forma prevista dall'art. 2, comma 7 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

Delegazione di parte Pubblica Aziendale

Paola Lattuada	Direttore Generale	<i>firmato</i>
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	<i>firmato</i>
Paola Giuliani	Direttore Sanitario	<i>firmato</i>
Anna Maria Maestroni	Direttore Socio Sanitario	<i>firmato</i>
Vito Nicolai	Dirigente UOC Org. Risorse Umane	<i>firmato</i>
Antonia Demarchi	Dirigente Sitra	<i>firmato</i>



Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 21 maggio 2018

Sigla	Rappresentata da	Firmato
CGIL	_____	_____
CISL	_____	_____
UIL	<i>dott. Massimo Antonio Bernabè</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 8.4.2022
FIALS	<i>dott. Mauro Nobile</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 4.4.2022
FSI USAE	_____	_____
NURSING UP	_____	_____

RSU - SIGLA	NOMINATIVO	FIRMATO
1. RSU - Fials	<i>dott. Giuseppe Fabio Vento</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 5.4.2022
2. RSU - Fials	<i>dott. Secondo Umberto</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 4.4.2022
3. RSU - Fials	<i>dott.ssa Simona Pesce</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 5.4.2022
4. RSU - Fials	<i>dott. Pietro Sternativo</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 6.4.2022
5. RSU - Fials	<i>dott. Andrea Salvatore Prestifilippo</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 7.4.2022
6. RSU - Uil	<i>dott. Paolo Rignanese</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 7.4.2022



FIALS[®]
Conf.S.A.L.

Segreteria Provinciale - *Milano*

Milano, 04 marzo 2022

Al Direttore Generale
Dott.ssa Lattuada Paola
Al Direttore Amministrativo
Dott. Manganaro Luca Marcello
Al Direttore Sanitario
Dott.ssa Giuliani Paola
Al Direttore Socio-Sanitario
Dott.ssa Maestroni Anna Maria
Al Dirigente Risorse Umane
Dott. Nicolai Vito
Al Dirigente SITRA
Dott.ssa Demarchi Antonia
e p.c.
Al Coordinatore RSU
Dott. Vento Giuseppe Fabio

ASST G. Pini-CTO

OGGETTO: Nota a verbale FIALS ipotesi CIA anno 2022

L'O.S. FIALS esprime forte disappunto riguardo la mancanza di volontà dimostrata, da codesta Amministrazione, circa l'opportunità di riconoscere una premialità aggiuntiva ai lavoratori che, nel biennio 2021-2022, pur essendo potenziali beneficiari saranno comunque esclusi dalle progressioni economiche orizzontali, in osservanza del becerò limite applicativo del 50% del totale degli aventi diritto per ogni anno di riferimento imposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e prontamente formalizzato con nota di protocollo del 01.02.2021 dalla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia.

Tale contrarietà viene acuita dal fatto che, nonostante la disponibilità economica residuale a disposizione e la concreta possibilità di attribuire una premialità aggiuntiva, al pari di quanto avvenuto, per l'anno 2021, con la totalità dei lavoratori già collocati in fascia massima, la Direzione Aziendale non ha voluto manifestare alcuna apertura dinanzi alla legittima richiesta, avallata dall'O.S. FIALS, fra l'altro, attuata in altre realtà dell'hinterland milanese (vedasi ad esempio ASST Nord Milano, Policlinico ed ATS Milano) non ritenendola addirittura fattiva e perseguibile.

Dopo oltre due anni di emergenza pandemica da COVID-19 sarebbe stato doveroso assumersi un maggiore e diverso impegno volto a riconoscere a Tutti, Nessuno Escluso, una decorosa e meritevole valorizzazione economica ed invece il risultato sarà quello di penalizzare una quota di lavoratori, privandoli di una premialità da corrispondere a titolo di compensazione per il disagio economico sofferto.

L'O.S. FIALS auspica vivamente che, codesta Amministrazione, nel corso dei prossimi mesi, rivaluti questa presa di posizione, approcciando diversamente tale richiesta, perseguendo l'obiettivo di valorizzare anche questi lavoratori che, nonostante i continui eventi stressanti e/o traumatici, cui sono sottoposti da svariato tempo, hanno dimostrato e stanno continuando a dimostrare un grande senso di abnegazione.

Distinti Saluti.


Dott. Nobile Mauro
Responsabile Territoriale FIALS
ASST G. Pini-CTO