



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
ANNO 2022
DIRIGENZA AREA SANITÀ**

In data 21 dicembre 2022 presso la sede della ASST PINI - CTO di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale dell'Area Sanità si procede alla sottoscrizione del "Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 dell'Area Sanità", secondo le indicazioni del CCNL 19.12.2019, preso atto, ai sensi dell'art. 40-bis, co.I, D.lgs. n.165/2001, del recepimento del parere favorevole, da parte del Collegio Sindacale, in ordine alla certificazione di compatibilità economico – finanziaria, durante la seduta del 13/12/2022, verbale n. 8.

Delegazione di parte Pubblica

Nome Cognome	Ruolo	Firma
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	Direttore Gestione e sviluppo delle risorse umane	<i>firmato</i>
Antonia Demarchi	Dirigente DAPSS	<i>firmato</i>



**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)
firmatarie del CCNL 19 dicembre 2019**

SIGLE	FIRMA
ANAAO ASSOMED	
CIMO	
FASSID	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Luca Antonello Marzano in data 23/12/2022.</i>
AAROI EMAC	
FP CGIL	
FVM	
FESMED	
FEDERAZION E CISL MEDICI	
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dalla dott.ssa Donata Rita Peroni in data 30/12/2022.</i>
UIL FPL	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Massimo Bernabè in data 23/12/2022.</i>



Indice

Articolo 1	4
Campo di applicazione	4
Articolo 2	5
Ammontare dei fondi contrattuali	5
Articolo 3	6
Fondo per la retribuzione degli incarichi	6
Articolo 4	7
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	7
Articolo 5	8
Fondo per la retribuzione di risultato	8
Articolo 6	12
Premio individuale	12
Art. 7	13
Premio Fiera Milano City 2022	13
Art. 8	14
Norme finali	14



LE PARTI

Premesso che

- il CCNQ del 13/07/2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale che, all'art.7, comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in autonome aree di contrattazione collettiva ed, ai commi 3 e 5, prevede che:

- * "l'Area Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie",
- * "l'Area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità";

- in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCNL Area Sanità;

- in coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.lgs. n.165/2001, l'ASST provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori destinati a ciascuna categoria di personale contrattualmente identificati

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 della Dirigenza Area Sanità dipendente della ASST PINI - CTO di Milano.

Articolo 2

Ammontare dei fondi contrattuali

Le parti danno atto che, in applicazione dell'art.23, comma 2, del D.lgs. n.75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 19 dicembre 2019, per l'anno 2022 è provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza Area Sanità, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Direttore Generale del 7 aprile 2022, n.169:

DIRIGENZA AREA SANITÀ:

DIRIGENZA AREA SANITA'	Tipologia Dirigenza	Fondo storico consolidato 2021 + L. 205/2017 art. I co 435 e 435 bis	Incrementi non storicizzabili	TOTALE
FONDO ART. 94 – FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE LAVORO, STRUTT. COMPLESSA ETC	Dirigenza Medico Veterinaria	3.822.127,00	0	3.862.368,00 *
	Dirigenza Sanitaria	38.993,00		
	Dirigenza delle Professioni Sanitarie	1.248,00		
FONDO ART. 95 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PREST. INDIVIDUALE	Dirigenza Medico Veterinaria	289.425,00	0	306.238,00
	Dirigenza Sanitaria	14.650,00		
	Dirigenza delle Professioni Sanitarie	2.163,00		
FONDO ART. 96 - FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO CONDIZIONI LAVORO	Dirigenza Medico Veterinaria	938.906,00	0	952.531,00 **
	Dirigenza Sanitaria	5.300,00		
	Dirigenza delle Professioni Sanitarie	8.325,00		
Totale Risorse Contrattazione Integrativa		5.121.137,00	0	5.121.137,00

Da recepire nella deliberazione di costituzione definitiva dei fondi anno 2022 all'applicazione del cd. "DL Calabria"

* comprensivo della quota ex art. I comma 435 bis della L. n. 205/2017, nel fondo anno 2022 pari ad € 21.217,00.

** comprensivo della quota ex art. I comma 435 della L. n. 205/2017, nel fondo anno 2022 pari ad € 54.548,00.



Articolo 3

Fondo per la retribuzione degli incarichi

- Il fondo unico ex art.94 del CCNL 19.12.2019 dei dirigenti Area Sanità (dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie) è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, nonché la retribuzione di posizione almeno nella "parte fissa" ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
- L'ASST, alla data del 31 ottobre 2022, presenta la seguente distribuzione per tipologie di incarichi:

DIRIGENZA AREA SANITA' 19.12.19					
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			TOTALE
		FISSA	VARIABILE	TOTALE	
Struttura Complessa area chirurgica	9	18.000 €	2.500 €	20.500 €	184.500 €
Struttura Complessa area medica	5	17.000 €	3.500 €	20.500 €	102.500 €
Struttura Semplice di UOC o dipartimentale	22	11.000 €	2.500 €	13.500 €	297.000 €
Alta Specializzazione (ex C1)	24	6.500 €	2.500 €	9.000 €	216.000 €
Alta Specializzazione (ex C2/C3)	55	6.500 €	- €	6.500 €	357.500 €
Incarichi Dirigente > 5 anni	36	5.500 €	- €	5.500 €	198.000 €
Incarichi Dirigente <5 anni	80	1.500 €	- €	1.500 €	120.000 €
TOTALE COMPLESSIVO	231				1.475.500,00 €

Non sono stati considerati i sottoelencati incarichi poiché affidati a personale universitario in convenzione:

- n° 4 incarichi dirigenziali di struttura complessa
- n° 2 incarichi dirigenziali di alta specializzazione
- n° 3 incarichi dirigenziali di natura professionale
- n° 1 incarico dirigenziale di base

- Tenuto conto delle evoluzioni circa la modalità di finanziamento del comma 435 bis dell'art. I della L. 205/17, dell'approvazione del nuovo POAS 2022-2024 avvenuta il 2 agosto 2022 e della sua fase di prima attivazione delle articolazioni organizzative come ridefinite, che comporta la necessità di una nuova mappatura degli incarichi dirigenziali di natura gestionale



e professionale, comprensiva dell'implementazione degli incarichi dirigenziali di Altissima professionalità, nonché in considerazione dell'entità dei fondi contrattuali, le parti danno atto che l'ASST, nel rispetto delle disposizioni del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art.5 (comma 3, lett. e), formulerà mediante apposito regolamento con i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali entro il primo quadrimestre 2023. Una volta approvato il regolamento in parola ed alla luce della nuova mappatura degli incarichi dirigenziali, le parti valuteranno l'eventuale applicazione dell'art. 95 comma 9 (trasferimento di una quota non superiore al 30 % del fondo per la retribuzione di risultato al fondo per la remunerazione degli incarichi).

4. Come previsto dall'art. 95 comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019, nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2022 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Articolo 4

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci accessorie quali l'indennità di pronta disponibilità, la retribuzione del lavoro straordinario, l'indennità di servizio festivo e notturno, nonché di ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Le indennità ricorrenti (pronta disponibilità, turno, servizio festivo e notturno ed altre analoghe) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate.
3. Come previsto dall'art.95 comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019, nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2021 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.



Articolo 5

Fondo per la retribuzione di risultato

1. Principi generali.

- a) Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale assegnati a tutto il personale attraverso il responsabile di UOC/Servizio.
- b) Il Nucleo di Valutazione, tra i vari compiti stabiliti dalla DGR X/5539 del 02/08/2016 valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.
- c) 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 e saranno oggetto di monitoraggio periodico.

I criteri di attribuzione degli incentivi di risultato sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dirigente.

2. Con deliberazione n.184 del 07/04/2022 – Ciclo di Gestione della Performance anno 2022: Assegnazione Obiettivi Aziendali sono stati recepiti gli obiettivi assegnati rispettivamente da:

- Regione Lombardia DGR n. XI / 5832 del 29/12/2021, XI / 5883 del 24/01/2022 e XI / 6002 del 21/02/2022;
- ATS Milano Città Metropolitana contratto 2022 sottoscritto in data 26/06/2022.

3. Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Area Sanità avviene come segue:

- il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di **performance organizzativa** (obiettivo di produzione) secondo la seguente tabella di classificazione:



Risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
da 0 fino al 60%	0
dal 61 al 100%	percentualizzato

- le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al **“peso” degli incarichi assegnati**, con il seguente rapporto:

- Responsabili di Struttura Complessa: peso 2,0
- Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale/Semplice peso 1,75
- Incarichi professionali peso 1,50

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sono assegnate alle strutture con un grado di raggiungimento degli obiettivi pari almeno al 90%, applicando in esse le stesse modalità di distribuzione per la performance organizzativa, in proporzione comunque al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna Struttura.

- il 40% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (**performance individuale**).

Il meccanismo di ripartizione segue i criteri e le modalità di seguito descritte.

- Calcolo della quota teorica individuale spettante a ciascun dirigente:
Assegnazione ad ogni dirigente di una delle seguenti quote, in base alla valutazione del contributo individuale, desunto dalla scheda di valutazione individuale annuale:



VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	% DI PAGAMENTO
punti da 0 a 60	0%
punti da 61 a 100	in percentuale alla valutazione

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

4. Sia la quota *organizzativa* sia la quota *individuale* sono calcolate con il **coefficiente di presenza** (giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno diviso numero complessivo di giorni lavorativi nel corso dell'anno).
5. Le quote *organizzative* ed *individuali* spettanti, di cui ai commi precedenti, saranno corrisposte in rapporto all'**effettivo servizio prestato** nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:
 - per ferie;
 - per infortunio sul lavoro;
 - per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
 - in applicazione della L.104/92;
 - per malattia certificata terapie salvavita;
 - per permessi sindacali retribuiti;
 - per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
 - per riposi compensativi;
 - per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - per maternità obbligatoria (*solo per quanto riguarda la quota organizzativa*).
6. In ogni caso, è **escluso** dall'attribuzione della retribuzione di risultato (*organizzativa ed individuale*), di cui al presente articolo:
 - il personale extra-moenia;
 - il personale dirigente che non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno **tre mesi** nell'anno di riferimento;



- il personale dirigente che sia stato assente nell'anno di riferimento per aspettativa non retribuita, maternità (fatto salvo quanto stabilito al precedente comma 5), congedi parentali, malattia, per un periodo superiore a sei mesi nell'anno di riferimento;
 - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
 - Il personale che ha conseguito una valutazione individuale corrispondente al giudizio insufficiente \leq a punti 60;
 - Il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 61%; viene riconosciuta la quota di produttività individuale laddove, tramite l'utilizzo della scheda di valutazione annuale sia stata ottenuta una valutazione positiva come indicato nella specifica sezione.
7. Al dirigente con incarichi ad interim formalmente attribuiti, è corrisposta una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante per la sola parte organizzativa, calcolata al 50% dell'ammontare che ne deriva, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.
8. Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19.12.2019 è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione di cui all'art.22 del CCNL 19 dicembre 2019 è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato.
9. Al personale ad **impegno ridotto** (ivi incluso il personale universitario in convenzione), la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.



Articolo 6

Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 93 del CCNL 19.12.2019, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 5 (i migliori punteggi che emergono dalla sommatoria delle performance organizzative ed individuali).
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 retribuzione di risultato (senza applicazione dei residui).
3. Il premio individuale, viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2022, al 10 % del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2022.
4. 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 retribuzione di risultato	Maggiorazione 50% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2022	Spesa complessiva
Direzione Sanitaria	10	€ 1.353,69	€ 676,85	1	€ 676,85
Dipartimento Medico	25	€ 1.353,69	€ 676,85	3	€ 2.030,55
Dipartimento Chirurgico	90	€ 1.353,69	€ 676,85	9	€ 6.091,65
Dipartimento Riabilitativo	39	€ 1.353,69	€ 676,85	4	€ 2.707,40
Dipartimento di supporto	63	€ 1.353,69	€ 676,85	6	€ 4.061,10
TOTALE	227			23	€ 15.567,55

Art. 7

Premio Fiera Milano City 2022

- Le parti danno atto che al personale coinvolto nelle strutture temporanee (Fiera Milano City) deve essere riconosciuta una premialità aggiuntiva per il servizio prestato nell'anno 2022 che tenga conto delle regole minime del primo accordo in materia e consenta una valorizzazione rapportata agli effettivi giorni di presenza nell'anno 2022, ai sensi della DGR 4969 del 29/06/2021;
- In considerazione di quanto stabilito al comma precedente si stabilisce di riconoscere al personale che ha prestato servizio nel 2022 presso la Fiera di Milano una premialità aggiuntiva in base all'effettiva presenza presso la struttura stessa, nella misura di seguito specificata:

LEGENDA:	
Giorni	Euro
0 - 14	- €
15 - 100	1.730,00 €



3. L'Azienda si impegna ad effettuare il pagamento entro la mensilità di gennaio 2023 e sarà posto a carico di specifico finanziamento regionale a titolo di premialità (RAR).

Art. 8

Norme finali

1. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, 21 dicembre 2022