



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

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 Funzioni Locali si procede alla sottoscrizione del "Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 dell'Area Funzioni locali - PTA", secondo le indicazioni del CCNL 17.12.2020, 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.

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	Dirigente Gestione e sviluppo delle risorse umane	<i>firmato</i>
Antonia Demarchi	Dirigente DAPSS	<i>firmato</i>

**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)
firmatarie del CCNL 17 dicembre 2020**

SIGLE	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	



UIL FPL	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Davide Ballabio in data 21/12/2022.</i>
FEDIR Sanità	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dalla dott.ssa Paola Maria Menni in data 22/12/2022.</i>
DIREL	
DIRER	
UNSCP	



Indice

Articolo 1	4
Campo di applicazione	4
Articolo 2	4
Ammontare dei fondi contrattuali	4
Articolo 3	5
Fondo per la retribuzione di posizione	5
Articolo 4	8
Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	8
Articolo 5	12
Premio individuale	12
Articolo 6	13
Clausola di salvaguardia economica	13
Articolo 7	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 coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs n. 165/2001, si 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

Articolo 1

Campo di applicazione

- I. 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 Professionale, Tecnica e Amministrativa dipendente della ASST PINI - CTO di Milano.

Articolo 2

Ammontare dei fondi contrattuali

- I. Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 17 dicembre 2020, per l'anno 2022 è provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza PTA, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Direttore Generale del 7 aprile 2022, n. 169:



DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA:

DIRIGENZA AREA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA	Fondo storico consolidato 2022	Incrementi non storicizzabili *	TOTALE
FONDO ART. 90 – FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	262.370,00	0	262.370,00
FONDO ART. 91 – FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI	80.600,00	0	80.600,00
TOTALE	342.970,00	0	342.970,00

* in sede di costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio per l'anno 2022 verranno definiti, qualora ne ricorrano le condizioni, eventuali stanziamenti di risorse, ai sensi del DL "Calabria".

Articolo 3

Fondo per la retribuzione di posizione

- Il fondo è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali la retribuzione di posizione (parte fissa, ed in caso di disponibilità del fondo, la parte variabile), l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
- Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL per la determinazione delle classi di retribuzione:

DEFINIZIONE INCARICO POAS	RIFERIMENTO INCARICO CCNL	TIPOLOGIA
Direttore UOC	Incarico di direzione di struttura complessa	
Dirigente di struttura semplice dipartimentale	Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	



Dirigente di struttura semplice di UOC o di staff	
Dirigente con incarico professionale	Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale sulla base del POAS e degli altri atti organizzativi della ASST PINI - CTO. Ad ogni incarico dirigenziale viene attribuito un importo complessivo di retribuzione di posizione almeno pari alla retribuzione di posizione (parte fissa) prevista dal CCNL 17/12/2020 per la relativa tipologia di incarico.

- Le parti prendono atto che nell'attuale POAS, così come approvato con deliberazione n. XI / 6795 del 02/08/2022 dalla Giunta Regionale, le Strutture del Dipartimento Amministrativo e le funzioni di staff del Direttore Generale, della stessa tipologia contrattuale, sono equiparabili per complessità, consistenza di risorse e valenza strategica nell'ambito dello stesso ruolo. Le Strutture stesse devono pertanto ritenersi equivalenti, a parità di tipologia, per quanto concerne i coefficienti relativi alla retribuzione di posizione, ferma restando la compatibilità economica con il relativo fondo contrattuale.
- Alla data dell'1 settembre 2022 la situazione degli incarichi dirigenziali di struttura contemplati nel vigente POAS e così riassumibile:

n.	N. CON ARTICOLAZIONI	Direzione	POSIZIONI DIRIGENZIALI
1	1	Direzione Generale	UOC Sistemi informativi aziendali
2	2		UOC Gestione operativa next generation EU
3	3		UOS Controllo di gestione
4	4	Direzione Amministrativa	UOC Accoglienza, CUP e monitoraggio libera professione
5	5		UOC Affari generali e legali
6	5A		UOS Affari legali
7	6		UOC Gestione e sviluppo delle risorse umane



8	6A		UOS Gestione giuridica del personale
9	7		UOC Gestione acquisti (provveditorato - economato)
10	8		UOC Bilancio programmazione finanziaria e contabilità
11	9		UOC Gestione tecnico patrimoniale
12	9A		UOS Gestione manutenzioni e monitoraggio consumi
13	10	Direzione Sanitaria	UOS Ingegneria clinica aziendale

5. In considerazione degli incarichi dirigenziali presenti nell'attuale assetto organizzativo della ASST PINI - CTO, si rappresenta la quantificazione dei costi a carico del fondo ex art. 90, a decorrere dall'1 settembre 2022:

DIRIGENZA AREA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA - CCNL 17.12.20				
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	INDENNITA' SC	TOTALE
Struttura Complessa	6	27.115,00 €	10.218,00 €	223.998,00 €
Struttura Semplice	2	23.000,00 €		23.000,00 €
Incarico professionale	5	5.500,00 €		27.500,00 €
TOTALE COMPLESSIVO	13			274.498,00 €
VALORE FONDO DI POSIZIONE al 1 gennaio 2022				262.370,00 €
Valore finanziamento DL "Calabria" anno 2021*				47.227,00 €
SALDO IPOTETICO				35.099,00 €

* in sede di costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio verrà definito l'importo del finanziamento DL "Calabria" per l'anno 2022.

7. Le parti danno atto che come stabilito dall'art. 91 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020 le somme non utilizzate nell'anno di riferimento sono trasferite (senza storicizzazione) al "Fondo per la retribuzione di risultato e altri accessori", unitamente alle somme che possono essere finanziate in applicazione del DL "Calabria"; tali somme non utilizzate concorrono a determinare la quota



complessiva da destinare alla liquidazione della retribuzione di risultato e sono distribuite senza generare alcun residuo.

Articolo 4

Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

I. Principi generali

Le parti danno atto che a seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, ai sensi dell'art. 91, sono confluiti nel nuovo "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" le somme di cui agli artt. 9 (Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) e 10 (Fondo per la retribuzione di risultato) del CCNL 6 maggio 2010 – biennio economico 2008 - 2009. La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, è collegata ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale ed assegnati a tutto il personale attraverso il responsabile di UOC/Servizio.

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;

Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro grado di raggiungimento in modalità progressiva e sono oggetto di monitoraggio periodico.

I criteri di attribuzione della retribuzione 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.

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.

2. Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato area PTA



- a) 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 PTA 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: peso 1,75
- Incarichi professionali: peso 1,5

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.

- b) 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).
- c) 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*).
- d) In ogni caso, è **escluso** dall'attribuzione della retribuzione di risultato (*organizzativa ed individuale*), di cui al presente articolo:



- 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 alla precedente lett.c)), congedi parentali, malattia, per un periodo superiore a sei mesi nell'anno di riferimento;
 - il personale dirigente che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore a 15 giorni di sospensione dal servizio senza retribuzione;
 - 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 60%; 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.
- e) In caso di affidamento di incarichi dirigenziali **ad interim**, è erogato un ulteriore importo da calcolarsi nell'ambito della retribuzione di risultato, nella misura del 25% della retribuzione di posizione complessiva, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.
- f) Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL 17.12.2020 è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato.
- g) Al dirigente a cui è stata affidato l'incarico dirigenziale di RPCT è riconosciuta una retribuzione di risultato specifica ed aggiuntiva pari al 50% della retribuzione di



risultato (parte individuale) di un incarico di SC, secondo la valorizzazione dei risultati raggiunti.

Articolo 5

Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 30 del CCNL 17.12.2020, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST (i migliori punteggi che emergono dalla sommatoria delle performance organizzative ed individuali), è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 4.
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 2021 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.
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 performance	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2022	Spesa complessiva
STAFF Direzione Generale	5	€ 6.716,67	€ 2.015,00	1	€ 2.015,00
Dipartimento Amministrativo	7	€ 6.716,67	€ 2.015,00	1	€ 2.015,00
TOTALE	12			2	€ 4.030,00

Articolo 6

Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, si proceda alla revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente interessato da tale processo viene conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dal POAS e/o da altro atto aziendale/CCNL, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico; al dirigente interessato dal provvedimento di revoca è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione (posizione nuovo incarico + differenziale) connessa al precedente incarico, in una percentuale pari al 100%.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse o, nella misura massima che il fondo consente in ragione d'anno, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito secondo la sopraindicata tabella si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo di cui all'art 90.



3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma I, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Articolo 7

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, rimangono in vigore e si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, 21 dicembre 2022