



## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2023 DIRIGENZA AREA SANITÀ

In data 22 novembre 2023, presso l'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 2023 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 21.11.2023, verbale n.26.

### Delegazione di parte Pubblica

Nome Cognome	Ruolo	Firma
Paola Lattuada	Direttore Generale	
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	
Paola Giuliani	Direttore Sanitario	
Anna Maria Maestroni	Direttore Socio Sanitario	
Vito Nicolai	Direttore UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	
Giovanni Mutillo	Direttore UOC DAPSS	



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

<b>SIGLE</b>	<b>FIRMA</b>
ANAAO ASSOMED	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Paolo Trezza in data 28/11/2023.</i>
CIMO	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Amatore Gianluigi Sartorio in data 01/12/2023.</i>
FASSID	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Luca Antonello Marzano in data 22/11/2023.</i>
AAROI EMAC	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Daniele Genco in data 27/11/2023.</i>
FP CGIL	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Roberto Discepoli in data 27/11/2023.</i>
FVM	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Andrea Della Valle in data 28/11/2023.</i>
FESMED	
FEDERAZIONE CISL MEDICI	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Giuseppe Monaco in data 23/11/2023. Sottoscritto con comunicazione e-mail dalla dott.ssa Sabrina Maria Vailati in data 23/11/2023.</i>
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dalla dott.ssa Donata Rita Peroni in data 23/11/2023.</i>
UIL FPL	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dal dott. Massimo Antonio Bernabè in data 27/11/2023.</i>



## Indice

<b>Articolo 1</b> .....	5
<b>Campo di applicazione</b> .....	5
<b>Articolo 2</b> .....	5
<b>Ammontare dei fondi contrattuali</b> .....	5
<b>Articolo 3</b> .....	6
<b>Fondo per la retribuzione degli incarichi</b> .....	6
<b>Articolo 4</b> .....	7
<b>Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro</b> .....	7
<b>Articolo 5</b> .....	8
<b>Fondo per la retribuzione di risultato</b> .....	8
<b>Articolo 6</b> .....	11
<b>Premio individuale</b> .....	11
<b>Articolo 7</b> .....	13
<b>Congedo parentale ad ore</b> .....	13
<b>Art. 8</b> .....	14
<b>Norme finali</b> .....	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

- in data 28/09/2023, è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità – Triennio 2019 – 2021 e l'Azienda è in attesa della sua sottoscrizione definitiva

## 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 2023 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 dell'8 giugno 2023, n.326:

#### **DIRIGENZA AREA SANITÀ:**

Fondi della Dirigenza Area Sanità	Fondo storico consolidato 2018 con incrementi storicizzabili	Incrementi non storicizzabili	Provvisorio fondi anno 2023
ART. 94 - Fondo per la retribuzione degli incarichi	€ 3.841.151,00	<b>in sede costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio per l'anno 2023 verranno definiti, qualora ne ricorrano le condizioni, eventuali stanziamenti di risorse</b>	€ 3.841.151,00
ART 95 - Fondo per la retribuzione di risultato	€ 306.238,00		€ 306.238,00
ART. 96 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	€ 897.983,00		€ 897.983,00
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>€ 5.045.372,00</b>		<b>€ 5.045.372,00</b>

Da recepire nella deliberazione di costituzione definitiva dei fondi anno 2023 all'applicazione del cd. "DL Calabria" e alla quota ex art. 1 comma 435 e 435/bis della L. n. 205/2017



Si dà atto che, successivamente, in data 2 novembre 2023, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n. 25 del 30 ottobre 2023, le parti hanno sottoscritto definitivamente un accordo per il trasferimento, ai sensi del comma 9 dell'art.95 del CCNL 19/12/2019, del 30% delle risorse destinate annualmente alla retribuzione di risultato (fondo ex art.95 commi 2 e 3), pari ad € 91.871,40 al fondo per la retribuzione degli incarichi (ex art.94), così modificando la consistenza dei fondi contrattuali provvisori:

Fondi della Dirigenza Area Sanità	Fondo storico consolidato 2018 con incrementi storicizzabili	SPOSTAMENTO 30% DALL'ART. 95 ALL'ART. 94	Incrementi non storicizzabili	Provvisorio fondi anno 2023
ART. 94 - Fondo per la retribuzione degli incarichi	€ 3.841.151,00	€ 91.871,40	in sede costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio per l'anno 2023 verranno definiti, qualora ne ricorrano le condizioni, eventuali stanziamenti di risorse	€ 3.933.022,40
ART 95 - Fondo per la retribuzione di risultato	€ 306.238,00	-€ 91.871,40		€ 214.366,60
ART. 96 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	€ 897.983,00			€ 897.983,00
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>€ 5.045.372,00</b>			<b>€ 5.045.372,00</b>

### Articolo 3

#### Fondo per la retribuzione degli incarichi

1. 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.
2. L'ASST, alla data del 30 settembre 2023, 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	13	18.000 €	2.500 €	20.500 €	266.500 €
Struttura Complessa area medica	11	17.000 €	3.500 €	20.500 €	225.500 €
Struttura Semplice dipartimentale	1	12.500 €	1.000 €	13.500 €	13.500 €
Struttura Semplice	43	11.000 €	2.500 €	13.500 €	580.500 €
Altissima professionalità dipartimentale APD	4	12.500 €	- €	12.500 €	50.000 €
Altissima professionalità di UOC AP	8	11.000 €	- €	11.000 €	88.000 €
Alta Specializzazione AP1 (ex C1)	38	6.500 €	2.500 €	9.000 €	342.000 €
Alta Specializzazione AP2 (ex C2/C3)	47	6.500 €	1.000 €	7.500 €	352.500 €
Incarichi Dirigente > 5 anni	6	5.500 €	- €	5.500 €	33.000 €
Incarichi Dirigente <5 anni	74	1.500 €	- €	1.500 €	111.000 €
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>245</b>				<b>2.062.000,00 €</b>

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

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

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 2023 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 2023 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

## Articolo 5

### Fondo per la retribuzione di risultato

1. I principi generali che caratterizzano la ripartizione del Fondo di risultato sono i seguenti:
  - 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. Per l'anno 2023, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel PIAO 2023 / 2025 – annualità 2023, approvato con deliberazione del Direttore Generale n.138 del 09/03/2023, pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda, nella sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali – Atti Amministrativi Generali – Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nonché rispetto alle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati con l'annuale deliberazione di assegnazione degli obiettivi aziendali (specificatamente si tratta della deliberazione n.395/2023).



Nello specifico, l'assegnazione degli Obiettivi Aziendali è avvenuta nel rispetto del recepimento degli obiettivi assegnati rispettivamente da:

- Regione Lombardia con D.G.R. n.XI / 7758 del 28/12/2022 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023";
  - Regione Lombardia con D.G.R. n.XII/512 del 26/06/2023 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 2023";
  - ATS Milano Città Metropolitana con contratto sottoscritto dall'ASST il 27/06/2023 e sottoscritto poi definitivamente da ATS il 05/07/2023.
3. 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);
  - 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
  - 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**).
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 e congedi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
- per riposi compensativi;
- per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- per maternità e paternità obbligatoria (*solo quota organizzativa*);
- congedi parentali - primi 30 giorni retribuiti al 100% (*solo quota organizzativa*).

- Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa e individuale) 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 a <60%	0
dal 60% a 100%	percentualizzato

- Le quote di premio non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi (organizzativi e individuali) sono assegnate ai dirigenti con un grado di valutazione complessiva pari almeno al 90/100, in proporzione comunque al grado di valutazione conseguito.

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 in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
  - Il personale che ha conseguito una valutazione complessiva < di punti 60;
7. Al dirigente con incarichi ad interim formalmente attribuiti è corrisposta una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante per la sola quota 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**, 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 2023 nel 50% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in



servizio al 1° gennaio 2023 sull'importo riservato alla retribuzione di risultato (senza applicazione dei residui).

- Il premio individuale, viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2023, al 10 % del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2023.
- 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 01/01/2023	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 01/01/2023	Spesa complessiva
Direzione Generale/Sanitaria	13	€ 947,58	€ 473,79	1	€ 473,79
Dipartimento Medico	30	€ 947,58	€ 473,79	3	€ 1.421,37
Dipartimento Chirurgico	98	€ 947,58	€ 473,79	10	€ 4.737,90
Dipartimento Riabilitativo	26	€ 947,58	€ 473,79	3	€ 1.421,37
Dipartimento dei Servizi	63	€ 947,58	€ 473,79	6	€ 2.842,74
<b>TOTALE</b>	<b>230</b>			<b>23</b>	<b>€ 10.897,17</b>



## Articolo 7

### Congedo parentale ad ore

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001.

2. Tenuto conto che ai commi I bis ed I ter dell'art.32 è stabilito:

*“I bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma I su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Omissis”;*

*“I ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Omissis”;*

3. Le parti, preso atto che, la contrattazione collettiva del comparto sanità con l'art. 45 del CCNL 19.12.2019 ha introdotto la possibilità di utilizzo del congedo in argomento ad ore ma non ha regolamentato l'utilizzo dell'istituto in parola, stabiliscono quanto segue:

In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma I-ter del D.lgs. n.151/2001, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie. Trascorsa la prima ora di utilizzo si procederà alla registrazione del tempo effettivo di utilizzo fino a 5 ore e 59 minuti.



## 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. 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. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

\*\*\*\*\*

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, 22 novembre 2023