



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2023  
PERSONALE DEL COMPARTO**

In data 22/11/2023 presso l'ASST Gaetano 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 2023 - personale del Comparto*", secondo le indicazioni del CCNL 02/11/2022, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, D.lgs. n.165/2001, in data 21/11/2023.



## LE PARTI

### Premesso che

- in conformità a quanto previsto nel Decreto n.1780 del 10/02/2023 di Regione Lombardia con l'assegnazione economica del personale in occasione del BPE 2023;
- il CCNL 02/11/2022 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 due fondi denominati, "ex-art.80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi" ed "ex-art.81 Fondo premialità e fasce", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati art.102 "Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali" e art.103 "Fondo e condizioni di lavoro") e l'innovativo sistema degli incarichi che, rispetto all'assetto preesistente, ricomprende gli incarichi di funzione organizzativa, istituisce i nuovi incarichi di posizioni organizzativa per la sola area di elevata qualificazione ed amplia soprattutto la tipologia degli incarichi di funzione professionale e la platea dei potenziali beneficiari, all'interno di un contesto normativo omogeneo;
- il CCNL del 02/11/2022 ha normato, agli artt.9 e 10, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- in data 8 settembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo con la RSU e le OO.SS. territoriali finalizzata al trasferimento del 15 % delle somme di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art.103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro" del CCNL 02/11/2022 Comparto Sanità, pari ad € 199.974,00, al "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", ex art.102 CCNL 02/11/2022 Comparto Sanità;
- 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 21/11/2023, verbale n.26



## SOTTOSCRIVONO IL 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 dell'ASST Gaetano Pini - CTO.

### Articolo 2

#### Fondi contrattuali anno 2023

1. I fondi contrattuali anno 2023 per il trattamento accessorio sono stati determinati con Deliberazione del Direttore Generale n.325 del 08/06/2023 e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole come si evince dal verbale n.25 del 30 ottobre 2023, nella seguente consistenza:

FONDI	QUOTA STORICIZZATA	QUOTA NON STORICIZZABILE	TOTALE
<i>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali</i> art.102 CCNL 2019/2021	€ 4.311.454	€ da quantificare	€ 4.311.454
<i>Fondo premialità e condizioni di lavoro</i> - art.103 CCNL 2019/2021	€ 3.278.909		€ 3.278.909
TOTALE	€ 7.590.363		€ 7.590.363

2. Si dà atto che, successivamente, in data 02/11/2023, le parti hanno sottoscritto definitivamente un accordo per il trasferimento, ai sensi del comma 12 dell'art.103 del CCNL 02/11/2022, del 15% delle risorse destinate annualmente alla premialità (fondo ex art.103), pari ad € 199.974,00 al fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (ex art.102), così modificando la consistenza dei fondi contrattuali provvisori:



FONDI	QUOTA STORICIZZATA	SPOSTAMENTO 15% DALL'ART.103 ALL'ART.102	QUOTA NON STORICIZZABILE	TOTALE
<i>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali art.102 CCNL 2019/2021</i>	€ 4.311.454	€ 199.974	€ da quantificare	€ 4.511.428
<i>Fondo premialità e condizioni di lavoro art.103 CCNL 2019/2021</i>	€ 3.278.909	-€ 199.974		€ 3.078.935
TOTALE	€ 7.590.363	€ 0		€ 7.590.363

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

### Articolo 3

#### Fondo premialità e condizioni di lavoro

##### *Premialità*

1. In considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineati dagli artt.102 e 103 del CCNL 02/11/2022 e dell'accordo sottoscritto di cui al comma 2 del precedente art.2, la quota del fondo "Premialità e condizioni di lavoro" destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata per l'anno 2023 in 1.133.186,00 euro, comprensivo della quota da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art.82 del CCNL 21/05/2018.
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 danno atto che ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale, è destinata in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.9 comma 5, lett.a) del CCNL 02/11/2022, una quota non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022. Le suddette risorse sono inoltre destinate, in osservanza dell'art.102 comma 11 medesimo CCNL, per una quota pari ad almeno il 30% a finanziare i premi correlati alla performance individuale.
5. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art.4 e 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. 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 dalle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati nello specifico con l'annuale deliberazione di assegnazione degli obiettivi aziendali, deliberazione n.395/2023.
8. 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.
9. Le parti stabiliscono che i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono ripartiti 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 agosto dell'anno successivo, riferito agli obiettivi cd. qualitativi.

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (40% della premialità):**



Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, accertato sulla base dei sistemi di valutazione delle prestazioni 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. 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 <90%	percentualizzato
dal 90%	100%

12. Le quote di premio non attribuite saranno ridistribuite tra i dipendenti in servizio nelle UOC/Servizi con valutazione positiva compresa tra 80 e 100 punti, con le modalità stabilite dal presente articolo, entro il mese di gennaio 2025.
13. Le quote relative alla performance individuale sono liquidate nel mese di luglio dell'anno successivo.
14. Le quote di premialità da corrispondere al personale interessato, sia organizzativa che individuale, sono ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive aree di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con la seguente pesatura:

- ✓ area dei Professionisti della Salute e Funzionari: 2,2;



- ✓ area degli Assistenti: 1,9;
- ✓ area degli Operatori: 1,6;
- ✓ area del Personale di Supporto: 1,3.

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;
- ✓ permessi e congedi retribuiti a vario titolo disciplinati dal CCNL 02/11/2022;
- ✓ permessi mensili della L.104/92 (no congedo straordinario retribuito D.lgs. n.151/2001 e s.m.i.);
- ✓ per terapie salvavita ex art. 57 del CCNL 02/11/2022;
- ✓ per permessi sindacali retribuiti;
- ✓ per riposi compensativi (anche ad ore);
- ✓ giudice popolare;
- ✓ maternità e paternità obbligatoria (solo quota organizzativa);
- ✓ congedi parentali - primi 30 giorni retribuiti al 100% (solo quota 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. Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premierità" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CC.CC.NN.L. vigenti nel tempo e/o per identica materia.

18. 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.

19. 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 60 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 60%.
20. Nell'ambito delle risorse disponibili, in continuità con quanto definito nel CIA del 16/01/2017, si conferma di destinare una quota alla premialità del personale dedicato, specificamente agli sportelli CUP. Per le predette finalità, si individuano i seguenti criteri volti all'individuazione del personale interessato alla premialità aggiuntiva:
- ✓ riconoscimento al personale, indifferentemente dal profilo professionale rivestito, che presta la propria effettiva attività di cassa presso gli sportelli dell'Azienda con maneggio di denaro contante o elettronico;
  - ✓ riconoscimento in base all'effettiva presenza in servizio;
  - ✓ riconoscimento attestato mensilmente dal Responsabile del Servizio, attraverso riscontro nominativo del titolare circa la sua presenza giornaliera correlata alle attività di cassa.
21. Si quantifica il costo complessivo del cd. "premio di cassa" sostenuto per il 2022 pari ad euro 20.146,50 (n.4477 giornate lavorative) calcolato sulla base dei dipendenti interessati pari a 36 unità.
22. Si stabilisce di aumentare l'attuale trattamento economico pari a 4,50 euro al giorno, in relazione all'effettiva presenza allo sportello, a 6,00 euro al giorno.
23. Si quantifica il costo complessivo dell'indennità di cassa in circa 29.000,00 euro calcolato sulla base di una stima di dipendenti interessati pari a circa 40 unità.
24. Resta inteso che, definita la spesa massima complessiva annuale pari a 29.000,00 euro, eventuali maggiori costi derivanti da una variazione in aumento del personale interessato, dovranno essere oggetto di informativa alle OO.SS., al fine delle debite valutazioni sui successivi accordi.
25. La decorrenza di assegnazione di tale incremento contrattuale, al personale sopra individuato, è prevista dal 01/01/2023.



#### Articolo 4

#### Fondo premialità e condizioni di lavoro

#### *Premio individuale*

1. Come stabilito dall'art.82 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del *Sistema di Valutazione del Personale* dell'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 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 performance individuale.
3. Il premio individuale, che ai sensi dell'art.82, comma 3, del CCNL 21/05/2018 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 2023 e viene riconosciuto entro il mese di novembre dell'anno successivo.
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 01/01/2023	Valore medio pro-capite di premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 50% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 01/01/2023	Spesa complessiva
Direzione Generale	37	616,96 €	308,48 €	2	616,96 €
Direzione Sanitaria	699	616,96 €	308,48 €	35	10.796,80 €
Direzione Socio sanitaria	3	616,96 €	308,48 €	1	308,48 €
Direzione Amministrativa	146	616,96 €	308,48 €	7	2.159,36 €
<b>TOTALE</b>	<b>885</b>			<b>45</b>	<b>13.881,60 €</b>

### Articolo 5

#### Fondo premialità e condizioni di lavoro

#### *Progetti*

1. Nell'ambito del personale afferente al *Dipartimento di Ortopedia/Traumatologia e Chirurgie Specialistiche* si stabilisce di riconoscere una ulteriore quota di premialità specifica per valorizzare lo sforzo organizzativo e l'impegno professionale profuso da tale personale impegnato a garantire l'esecuzione di prestazioni chirurgiche aggiuntive e il decorso post operatorio al fine di abbattere le liste di attesa. A tal fine si destinano parte dei residui (annualità 2021) disponibili derivante dall'applicazione dell'art.101, comma 1 del CCNL 02/11/2022 come segue:
  - 10.000,00 € al personale infermieristico dei blocchi operatori;
2. Le modalità di riconoscimento economico per il personale infermieristico dei blocchi operatori ed il relativo piano di riparto sarà predisposto dalla *DAPSS* proporzionalmente all'impegno profuso nell'erogazione delle prestazioni rese per l'abbattimento delle liste d'attesa. Dette risorse saranno riconosciute entro gennaio 2024.



### Articolo 6

#### Fondo premialità e condizioni di lavoro

##### *Condizioni di lavoro*

1. Le somme del fondo, ai sensi del comma 9 lett.a) e b) dell'art.103 del CCNL 02/11/2022, sono destinate a:
  - compensi per il lavoro straordinario di cui all'art.47 del CCNL 2022;
  - indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III del CCNL 2022, con esclusione delle indennità di cui agli artt.104 (indennità di specificità infermieristica) e 105 (indennità tutela del malato e promozione della salute) finanziate con il fondo art.102 "Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali".
2. L'indennità di pronta disponibilità è confermata, in continuità con il CIA 2022 nel valore orario di 2,08 euro/l'ora a decorrere dal 01/01/2023;
3. L'indennità notturna è elevata dal valore contrattuale di 4,00 euro/l'ora al valore di 4,50 euro/l'ora a decorrere dal 01/01/2023;
4. In merito all'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, disciplinata all'art.107 commi 2 e 3 del CCNL 02/11/2022, si elencano le tipologie ed i reparti inclusi nel riconoscimento, ovvero:
  - gruppi operatori dei P.O. Pini e CTO: blocchi operatori o similari (BIC);
  - sub-intensive: terapia sub intensiva;
  - servizi di urgenza / emergenza: i reparti di PS P.O. Pini e P.O. CTO.

### Articolo 7

#### Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali

1. Il Fondo è destinato al riconoscimento:
  - della specifica retribuzione per lo svolgimento degli incarichi di posizione organizzativa, degli incarichi di funzione organizzativa e professionale;
  - dei differenziali economici di professionalità;
  - delle indennità professionali.
2. A seguito dell'accordo sottoscritto dalle parti in data 08/09/2023, per il sistema degli incarichi, a partire dall'anno 2023, l'importo destinato (al netto del riconoscimento dell'incarico di base per i professionisti della salute e funzionari il cui conferimento è automatico ed obbligatorio), come sancito dal CCNL 02/11/2022, finanziato dall'ex indennità di qualificazione



- professionale) è quantificato nella somma di € 555.760 {€ 370.000 (CIA 2021) + € 131.996 (aumento CCNL 2/11/22) + € 53.764 (spostamento da Fondo art.103)}.
3. Come previsto dall'art.19 del CCNL 02/11/2022 per il personale di Comparto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici i professionalità" (di seguito DEP) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
  4. I DEP sono assegnati sulla base dei criteri definiti dal presente CCNL 02/11/2022 ed in sede di contrattazione integrativa aziendale. I passaggi da un differenziale a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno ed è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art.102.
  5. Il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

PERSONALE IN SERVIZIO ALL'01/01/2023	
INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
TOTALE PERSONALE RILEVATO ALL'01/01/2023	885
PERSONALE PRIVO DI REQUISITI	-396
PERSONALE POTENZIALE AVENTE TITOLO	489
<b>N. MAX DI PERSONALE CHE PUO' ACCEDERE AL RICONOSCIMENTO (50% aventi titolo)</b>	<b>244</b>

6. Ai sensi dell'art.102, comma 7, del CCNL 02/11/2022, eventuali somme residue determinate a consuntivo confluiranno nel Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" e saranno corrisposte al personale nei modi e nei tempi stabiliti nel precedente art.3 in materia di premialità per l'anno 2023.
7. L'utilizzo di tali risorse nel Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" 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.



8. Per il finanziamento dei DEP nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art.102, viene quantificata in € 260.600,00 la quota massima (vedi tabella di compatibilità economica) del fondo utilizzabile per attribuire una progressione economica con decorrenza 1° gennaio 2023 ad numero limitato di dipendenti, ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.lgs. n.150/2009, individuati secondo i criteri di cui ai commi seguenti:

<b>ART.102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ANNO 2023</b>		
<b>IMPORTO TOTALE di cui:</b>	<b>€ 4.511.428</b>	
importo sviluppo sistema degli incarichi anno 2023	€ 555.760	-
importo incarico base area dei professionisti della salute e dei funzionari	€ 574.000	-
impegnato ex fasce 2023	€ 2.405.564	-
Indennità prof. specifica	€ 263.645	-
indennità di qualificazione professionale	€ 130.000	-
quota disponibile per progressioni economiche 2023	€ 582.459	=
<b>QUOTA UTILIZZABILE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE</b>	<b>€ 260.600</b>	

### Articolo 8

#### **Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali**

#### ***Criteri e procedure per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP)***

1. Come previsto dall'art.19 del CCNL 02/11/2022 per il personale di Comparto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici i professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio 2023.
2. I DEP si attivano in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale,



nonché sulla base dei criteri definiti dal presente CCNL 02/11/2022 ed in sede di contrattazione integrativa aziendale.

3. Tenuto conto di quanto sopra, per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, individuate al comma 8 dell'art.7 (€ 260.600,00), all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" (DEP) con decorrenza dal 1° gennaio 2023, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:
  - essere dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2023;
  - essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi (art.19 comma 4 lett.a) CCNL 02/11/2022);
  - possedere le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (art.19 comma 4 lett.d) CCNL 02/11/2022). Ai fini della partecipazione sono utilizzabili anche le schede di valutazione individuali ricevute in altre Aziende SSN e/o altri comparti della PA. Qualora non si posseggano 3 valutazioni individuali la domanda di partecipazione è da intendersi improcedibile, in quanto il CCNL vigente, come sopra specificato, impone il possesso delle "ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico";
  - non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio 2021/2022 (art.19 comma 4 lett.a) CCNL 02/11/2022).
4. Le parti stabiliscono che i "DEP" sono attribuiti, in applicazione dell'art.19 comma 4 lett.d), come segue:
  - per una quota pari al 60% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
  - per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata, intesa come quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del Comparto nonché presso altre Amministrazioni di Comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
5. La procedura di selezione prevede l'assegnazione di complessivi 100 punti, attribuiti in applicazione dei seguenti criteri:



**Valutazione individuale (fino ad un massimo di 60 punti):**

La metodologia di calcolo per assegnare il punteggio relativa alla valutazione individuale è la seguente: si sommano le valutazioni degli ultimi 3 anni (in centesimi), ovvero le ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico; di queste 3 valutazioni viene calcolata la media aritmetica, espressa in centesimi (si utilizzano n.2 decimali); a questo punto il numero ottenuto viene trasformato in sessantesimi (si utilizzano n.2 decimali). Di seguito si riporta la formula:

- $$\frac{\Sigma \text{ valutazione anno 1} + \text{ valutazione anno 2} + \text{ valutazione anno 3}}{3} = X$$

- $X : 100 = Y : 60$

- $Y = \text{punteggio in 60esimi}$

**Esperienza professionale (fino ad un massimo di 40 punti):**

Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

- Vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nel profilo professionale e nel DEP di appartenenza;
- le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono valutate 2 punti; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.

6. Le parti, inoltre, stabiliscono, come previsto dall'art.19, comma 4, lett.b), secondo capoverso, che una volta stilata la graduatoria secondo l'attribuzione dei punteggi stabilita nel presente articolo, viene assicurata, nella misura del 10% dei posti disponibili (max. 24 unità di personale), priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità":



- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex-categoria e/o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
  - al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex-categoria e/o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due professioni economiche;
  - qualora il personale avente titolo sia maggiore di n.24 unità e si concretizzi una situazione di ex equo per una o entrambe le tipologie di priorità sopra descritte, si stabilisce che si dà precedenza alla maggior anzianità di servizio, a seguire la maggior anzianità di servizio in azienda e in ultimo alla maggiore anzianità anagrafica.
7. Le parti concordano che nell'ambito della graduatoria generale (dopo l'attribuzione delle posizioni titolari di priorità, fino ad un massimo di n.24 unità), in caso di parità di punteggio, ai sensi di quanto previsto dall'art.19 comma 4 lett.f) e g), vengano applicati, nell'ordine sottostante, i seguenti criteri di priorità:
- 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
  - 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
  - 3) personale con maggiore anzianità di servizio in ASST G. Pini - CTO (compresa ex- A.O. ICP di Milano ed ex- A.O. Pini);
  - 4) personale con maggiore età anagrafica.

### Articolo 9

#### **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 1 bis ed 1 ter dell'art.32 è stabilito:

*"1 bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché' i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Omissis";*

*"1 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.46 del CCNL 21.5.2018 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 1-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

### **Articolo 10**

#### **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 2019 – 2021.

\*\*\*\*\*

**Delegazione di parte Pubblica Aziendale**

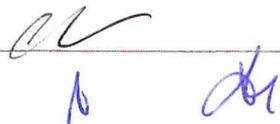
Paola Lattuada	Direttore Generale
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo
Paola Giuliani	Direttore Sanitario
Anna Maria Maestroni	Direttore Socio Sanitario
Vito Nicolai	Direttore GSRU
Giovanni Muttillo	Direttore DAPSS

**Firmato**



**Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 02/11/2022**

Sigla	Rappresentata da	Firmato
FP CGIL	_____	_____
CISL FP	dott.ssa Laura Olivi	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 24/11/2023.
UIL FPL	dott. Massimo Antonio Bernabè	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 27/11/2023.





FIALS

dott. Mauro Nobile

Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 22/11/2023.

NURSIND

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

NURSING UP

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

RSU - SIGLA	NOMINATIVO	FIRMATO
1 RSU - FIALS	Antonella Di Primo	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 22/11/2023.
2 RSU - FIALS	Pietro Sternativo	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 22/11/2023.
3 RSU - FIALS	Giuseppe Fabio Vento	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 23/11/2023.
4 RSU - FIALS	Attilio Salvigni	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 23/11/2023.
5 RSU - FIALS	Umberto Secondo	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 23/11/2023.
6 RSU - FIALS	Domenico Eletto	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 23/11/2023.
7 RSU - FIALS	Luca Ciotta	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 23/11/2023.
8 RSU - UIL FPL	Antonio Mazzeo	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 23/11/2023.
9 RSU - FIALS	Flavio Cimenes	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 23/11/2023.
10 RSU - UIL FPL	Paolo Rignanese	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 24/11/2023.
11 RSU - CISL FP	Amato De Gregorio	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 24/11/2023.
12 RSU - FP CGIL	Pamela Celoria	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 27/11/2023.
13 RSU - CISL FP	Ottavio De Mare	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 28/11/2023.