



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2021 DIRIGENZA AREA SANITÀ

In data 30 dicembre 2021 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 2020 dell'Area Sanità", secondo le indicazioni del CCNL 19.12.2019, considerato che, in data 28.12.2021, il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art.40-bis, co.I, D.lgs. n.165/2001, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria rispetto all'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 24.11.2021.

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	Dirigente Risorse Umane	<i>firmato</i>
Antonia Demarchi	Dirigente SITRA	<i>firmato</i>



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

SIGLE	FIRME
Fp CGIL	<i>Sottoscritto dalla dott.ssa Monika D'Ettorre e dal dott. Sergio De Chiara con comunicazione email del 12.01.2022.</i>
CISL Medici	<i>Sottoscritto dalla dott.ssa Sabrina Vailati con comunicazione email del 07.01.2022.</i>
FASSID	<i>Sottoscritto dal dott. Luca Antonello Marzano con comunicazione email del 30.12.2021.</i>
AAROI EMAC	<i>Sottoscritto dal dott. Daniele Genco con comunicazione email del 05.01.2022.</i>
FESMED	
CIMO	<i>Sottoscritto dal dott. Amatore Gianluigi Sartorio con comunicazione email del 10.01.2022.</i>
ANAAO ASSOMED	<i>Sottoscritto dal dott. Paolo Trezza con comunicazione email del 04.01.2022.</i>
UIL FPL	<i>Sottoscritto dal dott. Massimo Antonio Bernabè con comunicazione email del 30.12.2021 e dalla dott.ssa Maria Antonietta Lombardi con comunicazione email del 01.01.2022.</i>
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	<i>Sottoscritto dalla dott.ssa Donata Rita Peroni con comunicazione email del 04.01.2022.</i>



Indice

Articolo 1	5
Campo di applicazione	5
Articolo 2	5
Ammontare dei fondi contrattuali	5
Articolo 3	6
Fondo per la retribuzione degli incarichi	6
Articolo 4	8
Fondo per il trattamento accessorio	8
legato alle condizioni di lavoro	8
Articolo 5	8
Fondo per la retribuzione di risultato	8
Articolo 6	12
Premio individuale	12
Art. 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 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 2020 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 31 marzo 2021, n.185:

DIRIGENZA AREA SANITÀ:

FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE LAVORO, STRUTT. COMPLESSA ETC.	ART.94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITÀ - anno 2021-	Incrementi art. 1 comma 435 <i>bis</i> L. 205/2017	TOTALE FONDO art.94 ANNO 2021
Dirigenza Medico Veterinaria	3.800.370,00	20.602,00*	3.820.972,00
Dirigenza Sanitaria			
Dirigenza delle Professioni Sanitarie			
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PREST. INDIVIDUALE	ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2021 -	Incremento discendente da risorse DGR 4969 del 29/06/2021 – anno 2021– Fiera Milano	TOTALE FONDO art. 95 ANNO 2020
Dirigenza Medico Veterinaria	306.238,00	5.790,00*	312.028,00
Dirigenza Sanitaria			
Dirigenza delle Professioni Sanitarie			
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO CONDIZIONI LAVORO	ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2021	Incrementi art.1 comma 435 L. 205/2017 – anno 2021 –	TOTALE FONDO art.96 ANNO 2020



Dirigenza Medico Veterinaria	792.475,00	59.822,00*	852.297,00
Dirigenza Sanitaria			
Dirigenza delle Professioni Sanitarie			
Totale Risorse Contrattazione Integrativa	4.899.083,00	86.214,00	4.985.297,00

* Da recepire nella deliberazione di costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio anno 2021, unitamente all'applicazione del cd. "DL Calabria".

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 2021, 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	28	11.000 €	2.500 €	13.500 €	378.001 €
Alta Specializzazione (ex C1)	25	6.500 €	2.500 €	9.000 €	225.000 €
Alta Specializzazione (ex C2/C3)	63	6.500 €	- €	6.500 €	409.500 €
Incarichi Dirigente > 5 anni***	31	5.500 €	- €	5.500 €	170.500 €
Incarichi Dirigente <5 anni****	68	1.500 €	- €	1.500 €	102.000 €
15 septies	1	1.500 €	25.007 €	26.507 €	1.500 €
TOTALE COMPLESSIVO	230				1.573.501 €

a carico del bilancio



* Non sono state considerate le strutture complesse di:
UOC I CLINICA ORTOPEDICA E TRAUMATOLOGICA
UOC II CLINICA ORTOPEDICA E TRAUMATOLOGICA
in quanto affidate a personale universitario a seguito di convenzione con l'università degli Studi di Milano;

** Non sono state considerate le strutture complesse di:
UOC REUMATOLOGIA CLINICA
UOC REUMATOLOGIA ETA' PEDIATRICA
in quanto affidate a personale universitario a seguito di convenzione con l'università degli Studi di Milano;

*** E' stato considerato n. 1 dirigente medico con incarico di alta specializzazione in convenzione con l'università degli Studi di Milano;

**** Non sono stati considerati n. 3 dirigenti medici ricercatori con incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca in convenzione con l'università degli Studi di Milano;

***** Non sono state considerati n. 1 dirigente medico ricercatore con incarico professionale di base in convenzione con l'università degli Studi di Milano.

3. 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 i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali entro il primo quadrimestre 2022. Una volta approvato il regolamento in parola 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 2021 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.

Con deliberazione n.528 del 26/10/2021 – Ciclo di Gestione della Performance anno 2021: Assegnazione Obiettivi Aziendali sono stati recepiti gli obiettivi assegnati rispettivamente da:

- Regione Lombardia DGR n.XI / 5157 del 02/08/2021;
- ATS Milano Città Metropolitana contratto 2021 sottoscritto in data 28/06/2021.

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

I. 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 50%	0
dal 51 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 1,7
- Incarichi professionali > 5 anni peso 1,5
- Dirigenti con anzianità < di 5 anni peso 1,0



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 95%, 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
<= 50	0%
punti scheda da 51 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.

2. 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).
3. 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*).

4. 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 **sei 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 3), 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 50;
- Il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 51%; 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.



5. 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. 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.
6. 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.
7. Il riconoscimento economico della retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale **orario di lavoro aggiuntivo** espletato dal dirigente, finalizzato al conseguimento dei relativi obiettivi.
L'indennità di sostituzione di cui all'art.22 del CCNL 19 dicembre 2019 è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato.

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 del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 5 (nello specifico: appartenere ad una UOC/Servizio che abbia conseguito un punteggio > di 71/100 ed aver conseguito la miglior valutazione individuale, a partire da 95/100).
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 2021 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 2021, al 10% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2021.
- 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 01/01/2021	Valore medio pro-capite di premio correlato alla retribuzione di risultato	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2021	Spesa complessiva
Direzione Sanitaria	11	€ 1.333,45	€ 400,04	1	€ 400,04
Dipartimento Medico	26	€ 1.333,45	€ 400,04	3	€ 1.200,11
Dipartimento Chirurgico	96	€ 1.333,45	€ 400,04	10	€ 4.000,36
Dipartimento Riabilitativo	38	€ 1.333,45	€ 400,04	4	€ 1.600,14
Dipartimento di Supporto	63	€ 1.333,45	€ 400,04	6	€ 2.400,22
TOTALE	234			24	€ 9.600,86



Art. 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, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, 30 dicembre 2021

Gent.ma Delegazione Trattante
ASST Pini CTO

Oggetto : Dichiarazione a verbale allegata alla sottoscrizione dell'*Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale – Anno 2021 – Dirigenza Area Sanità*

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, firmano l'Ipotesi in oggetto con la richiesta già espressa e condivisa con la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, che sia rivisto ad inizio anno 2022 il regolamento sulla valutazione della performance individuale del Dirigente Area Sanità per l'erogazione della retribuzione di risultato garantendo:

- valutazioni soprattutto di carattere oggettivo, valutazioni/colloqui intermedi nella prospettiva di miglioramento della stessa performance individuale, stesura di un protocollo per la contestazione della valutazione ricevuta, nel caso fosse inferiore alla posizione di ottimo.

In merito alla performance di tipo organizzativo, sia ridotta in percentuale a favore di quella individuale, e sia prevista obbligatoriamente una presentazione degli obiettivi di struttura ad inizio anno da parte del Direttore UOC a tutti i Dirigenti Medici, con annessa la specifica delle ore aggiuntive necessarie per raggiungere tali obiettivi.

Siano rivisti i coefficienti di peso degli incarichi nell'attribuzione della retribuzione di risultato, comprimendoli e con distanze fra di loro non superiori allo 0,2.

Nell'attribuzione del premio individuale, art. 93 CCNL 19/12/2019, se permangono le differenze di metro di valutazione fra i Dirigenti Medici e gli Incaricati di Struttura Complessa, valutati direttamente dalla Dirigenza Strategica, sia tale attribuzione riservata solo ai Dirigenti medici non apicali.

Infine per la stesura del prossimo CIA 2022, chiediamo che vi siano allegati e trattati congiuntamente: il nuovo Regolamento sull'Orario di Lavoro dell'ASST Pini – CTO settore Dirigenza, il nuovo Regolamento sulla Libera Professione con le norme di utilizzo del relativo Fondo Perequativo.

Cordiali saluti.

Milano 06/12/21



Dott. Sergio De Chiara

Dott.ssa Monika D'Ettorre



dott. Massimo A. Bernabè

dott. Paolo Campi