



ASST Gaetano Pini

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2021 DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

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 Funzioni Locali si procede alla sottoscrizione del "Contratto Integrativo Aziendale anno 2021 dell'Area Funzioni locali - PTA", secondo le indicazioni del CCNL 17.12.2020, considerato che, in data 28.12.2021, il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art.40-bis, co.1, 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 09.12.2021.

Nome Cognome	Ruolo	Firma
Paola Lattuada	Direttore Generale	firmato
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	firmato
Paola Giuliani	Direttore Sanitario	firmato
Anna Maria Maestroni	Direttore Socio Sanitario	firmato
Vito Nicolai	Dirigente Risorse Umane	firmato
Antonia Demarchi	Dirigente SITRA	firmato

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

SIGLE	FIRME
FP CGIL	





CISL FP	Sottoscritto dalla dott.ssa Laura Olivi, con comunicazione e-mail, in data 4.1.2022.
UIL FPL	Sottoscritto dal dott. Massimo Antonio Bernabè e dal dott. Davide Ballabio con comunicazione e-mail, in data 30.12.2021.
FEDIR Sanità	Sottoscritto dal dott. Samuel Dal Gesso, con comunicazione e-mail, in data 30.12.2021.
DIREL	
DIRER	
UNSCP	





Indice

Articolo I	4
Campo di applicazione	
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	1/





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 I, 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 I

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

Articolo 2

Ammontare dei fondi contrattuali

 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 2021 è provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza PTA, nei valori

4





ASST Gaetano Pini

di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Direttore Generale del 31 marzo 2021, n.183:

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA:

Totale Risorse Contrattazione Integrativa	€ 334.000	€ 8.970	€ 342.970
Dirigenti PTA	€ 7.000	€ 0	
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO CONDIZIONI LAVORO -	Fondo storico consolidato 2019	Incrementi CCNL area delle Funzioni Locali - III Sezione Dirigenza PTA art.91 comma 3 lett.b)	€ 80.600
Dirigenti PTA	€ 68.010	€ 5.590	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PREST. INDIVIDUALE	Fondo storico consolidato 2020	Incrementi CCNL area delle Funzioni Locali - III Sezione Dirigenza PTA art.91 comma 2 lett.a)	TOTALE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI art.91 CCNL 17 dicembre 2020 ANNO 2021
Dirigenti PTA	€ 258.990	€ 3.380	€ 262.370
FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE LAVORO, STRUTT. COMPLESSA ETC	Fondo storico consolidato 2020	Incrementi CCNL area delle Funzioni Locali - III Sezione Dirigenza PTA art.90 comma 3 lett.a)	TOTALE FONDO RERIBUZIONE DI POSIZIONE art.90 CCNL 17 dicembre 2020 ANNO 2021

Articolo 3

Fondo per la retribuzione di posizione

- 2. 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.
- 3. 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 TIPOLOGIA INCARICO CCNL	
Direttore UOC	Incarico di direzione di struttura complessa	
Dirigente di struttura semplice dipartimentale	Incarico di direzione di struttura semplice, anche	
Dirigente di struttura semplice di UOC o di staff	a valenza dipartimentale o distrettuale	
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.

- 4. Le parti prendono atto che nell'attuale POAS, così come approvato con D.G.R. n. X/7850 del 12 febbraio 2018 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.
- 5. Alla data dell'I gennaio 2021 la situazione degli incarichi dirigenziali di struttura contemplati nel vigente POAS e così riassumibile:

n.		POSIZIONI DIRIGENZIALI
1	1	U.O.C. Organizzazione Risorse umane
2	1 A	UOS Gestione economico e previdenziale del personale
3	1B	UOS Gestione giuridica





4	2	U.O.C. Affari Generali, Istituzionali e Legali
5	2A	UOS Affari Legali e Contenzioso
6	3	U.O.C. Economico Finanziaria
7	4	U.O.C. Gestione Tecnico Patrimoniale
8	4A	UOS Tecnico Patrimoniale - Gestione impianti tecnologici ed antincendio
9	5	U.O.C. Gestione Acquisti - Logistica
10	6	U.O.C. Sistemi informativi aziendali
11	6A	UOS Sistemi informativi-infrastrutture tecnologiche
12	7	U.O.C. Gestione operativa
13	7A	UOS CUP e accoglienza
14	8	UOS Controllo di gestione e programmazione
15	9	UOS Qualità e privacy
16	10	UOS Ingegneria Clinica

6. In considerazione degli incarichi dirigenziali <u>presenti</u> nell'attuale assetto organizzativo della ASST PINI - CTO, si rappresenta la quantificazione dei costi a carico del fondo ex art.90, a decorrere dall'I gennaio 2021:

2021	Tipologia	N°	Totale complessivo
	Struttura Complessa	4	149.332,32 €
	Struttura semplice - articolazione	1	11.500,00€
	Struttura semplice	1	11.500,00 €





11	Struttura semplice dipartimentale	0	0,00€
	incarico professionale	6	33.000,00€
TOTALE 12		205.332,32 €	
VALORE F	ONDO DI POSIZIONE 1 gennaio 20201		262.370,00 €
SPESA IPC	TETICA		205.332,32 €
SALDO IPOTETICO		57.037,68 €	

- * Nel 2021, alla data della sottoscrizione della presente ipotesi risultano non coperti i seguenti incarichi dirigenziali:
 - n. 4 Strutture Complesse (presenti n. 2 dirigenti con IP);
 - n. 2 Strutture Semplici;
 - n. 6 Incarico Professionale (di cui n. 1 comandato).

In considerazione di quanto rappresentato le parti danno atto che non risulta possibile, allo stato attuale, valutare l'attribuzione di una "parte variabile" nella retribuzione di posizione di tutte le tipologie di incarico. 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"; 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 n.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.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 area PTA
 - I. Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato.
 - 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 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

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 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	
punti scheda da 0 a 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.
- 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).





ASST Gaetano Pini

- 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 <= a punti 50;</p>
 - ➢ Il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 50%; 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) Al dirigente con **incarichi ad interim** formalmente attribuiti, è corrisposta una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante 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.73 del CCNL 17.12.2020 è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata.
- f) 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.

L'indennità di sostituzione di cui all'art.73 del CCNL 17 dicembre 2020 è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato.

Articolo 5

Premio individuale

- 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, 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 2021 sull'importo riservato alla retribuzione di risultato.





- **ASST Gaetano Pini**
- 3. 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.
- 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 01/01/2021	Valore medio pro-capite dl premio correlato alla performance		Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite		10% del personale in servizio alla data del 01/01/2021	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

I. 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





ASST Gaetano Pini

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 I 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

- I. 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.





DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti prendono atto che l'attuale regolamentazione aziendale in materia di ALPI non prevede, contrariamente a quanto stabilito sia dal CCNL Area Sanità sia dal CCNL Area Funzioni Locali, la destinazione di una quota specifica dei proventi per i dirigenti PTA. In considerazione di ciò, le parti convengono che dall'anno 2022 dovrà essere prevista e riconosciuta nell'atto aziendale per la regolamentazione ALPI una quota dei proventi della libera professione intramoenia ai dirigenti PTA.

Letto, firmato e sottoscritto Milano, 30 dicembre 2021