



|                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p align="center"><b>CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2021<br/>PERSONALE DI COMPARTO</b></p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|

In data 3 dicembre 2021 presso la sede della ASST PINI - CTO di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione definitiva del "Contratto Integrativo Aziendale anno 2021 del personale del Comparto", secondo le indicazioni del CCNL 21.05.2018, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, D.lgs. n. 165/2001, in data 29/11/2021.



## Indice

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Articolo 1 .....                                                                       | 4  |
| Campo di applicazione .....                                                            | 4  |
| Articolo 2 .....                                                                       | 4  |
| Fondi contrattuali anno 2021 .....                                                     | 4  |
| Articolo 3 .....                                                                       | 5  |
| Fondo condizioni di lavoro e incarichi .....                                           | 5  |
| Articolo 4 .....                                                                       | 5  |
| Fondo premialità e fasce .....                                                         | 5  |
| Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale .....                    | 5  |
| Articolo 5 .....                                                                       | 9  |
| Fondo premialità e fasce. Premio individuale .....                                     | 9  |
| Articolo 6 .....                                                                       | 10 |
| Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ..... | 10 |
| Articolo 7 .....                                                                       | 14 |
| Norme finali .....                                                                     | 14 |



**Premesso che**

- in conformità a quanto previsto nel Decreto n. 1720 del 12/02/2021 di Regione Lombardia con l'assegnazione economica del personale in occasione del BPE 2019;
- il CCNL 21.5.2018 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 tre fondi denominati, rispettivamente, "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno", "Fondo premialità collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" e "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "Fondo premialità e fasce") ed il sistema degli incarichi di funzione, che riconduce sia gli incarichi di posizione organizzativa, sia gli incarichi di coordinamento di cui all'assetto previgente, all'interno di un contesto normativo omogeneo;
- il CCNL del 21 maggio 2018 ha normato, agli artt. 8 e 9, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- 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 29/11/2021.



**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 del comparto dipendente della ASST PINI - CTO, eccezion fatta per il personale della ricerca che sarà oggetto di specifico accordo tenuto conto delle distinte fonti di finanziamento del trattamento accessorio.

**Articolo 2**

**Fondi contrattuali anno 2021**

1. I fondi contrattuali anno 2021 per il trattamento accessorio sono stati determinati con Deliberazione del Direttore Generale n. 184 del 31/03/2021 e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole come si evince dal verbale n. 9 del 08/04/2021, nella seguente consistenza:

| QUOTA                                                             | QUOTA STORICIZZATA | QUOTA NON STORICIZZABILE | TOTALE             |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|
| CCNL 21.5.2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi - art. 80 | € 3.043.219        | € 31.371 * <sup>1</sup>  | € 3.074.590        |
| CCNL 21.5.2018 - Fondo premialità e fasce -art. 81                | € 4.016.800        | € 14.900 * <sup>2</sup>  | € 4.031.700        |
| <b>TOTALE</b>                                                     | <b>€ 7.060.019</b> | <b>€ 46.271</b>          | <b>€ 7.106.290</b> |

*\*<sup>1</sup> Reiscrizione di € 31.371 del fondo art. 80 CCNL 21.05.201 anno 2020 dovuto all'incremento derivante da risorse del L. 178/2020 – art. 1 comma 413;*

*\*<sup>2</sup> Incremento del fondo art. 81 CCNL 21.05.2018 pari ad € 14.900 è dovuto alla premialità "Fiera Milano", ai sensi della D.G.R. XI/4969/2021.*





2. Le risorse appositamente stanziare per l'emergenza sanitaria nazionale COVID19 "Fiera Milano" per complessivi € 14.900, nonché la reinscrizione di € 31.371 dall'anno 2020 sono da intendersi una tantum e non sono storicizzabili.
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 condizioni di lavoro e incarichi**

1. Il Fondo è destinato al riconoscimento del lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e parziale, degli incarichi di funzione, e le seguenti indennità: indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 86 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria, nonché dell'indennità professionale specifica e dell'ex indennità di qualificazione professionale.
2. Le indennità ricorrenti (indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 86 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento attribuiti alla data del 21 maggio 2018, ovvero conferiti in attuazione di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore, come previsto dall'art. 22 del CCNL 21 maggio 2018, fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione disciplinati dal nuovo sistema. Ai sensi dell'art. 5 del medesimo CCNL, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione, nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione delle relative indennità saranno definiti previo confronto con la parte sindacale. Per gli incarichi di funzione l'importo destinato è quantificato nella somma di € 370.000,00.
4. Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018, eventuali somme residue determinate a consuntivo confluiranno nel Fondo premialità e fasce e saranno corrisposte al personale in applicazione dei criteri concordati in materia di premialità per l'anno 2021. L'utilizzo di tale risorse nel Fondo premialità e fasce 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.

### Articolo 4

#### **Fondo premialità e fasce.**

#### **Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale**



1. In considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineata dagli artt. 80 e ss. del CCNL 2016 - 2018, la quota di fondo art. 81 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata per l'anno 2021 in € 1.348.060 (comprensivo di quota aggiuntiva di € 14.900,00 non storicizzabile – primalità accordo regionale "Fiera Milano"), salva diversa determinazione in conseguenza di nuova applicazione delle progressioni economiche orizzontali.
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 è da intendersi confermato per l'anno 2021 il sistema di riconoscimento dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale stabilito con l'accordo decentrato "anno 2016 e successivi" siglato in data 16 gennaio 2017, di seguito riassunto:  
“  
5. *Le risorse complessive di cui sopra sono ripartite come segue:*
  - **50% del fondo** da attribuire al personale del comparto a titolo di incentivazione collettiva verrà ripartita come segue:
    - **Obiettivo Aziendale: 30% del fondo:**  
*in base al raggiungimento di obiettivi individuati su base aziendale;*
    - **Obiettivo di Struttura: 20% del fondo:**  
*in base a quelli indicati dal processo di valutazione di ciascuna Struttura, con riferimento alla tipologia degli obiettivi gestionali e qualitativi definiti per ogni anno di riferimento.*
  - *Il rimanente 50% del fondo sarà ripartito in base al contributo individuale – performance individuali - del singolo dipendente, identificato per il tramite dei vigenti sistemi di valutazione delle prestazioni individuali (vedi successivo paragrafo "Contributo individuale").*”
5. Per l'anno 2021, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2021 / 2023 – annualità 2021, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 26 del 26/01/2021, pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente, nonché dalle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati con l'annuale deliberazione di budget.





6. Le macro-aree di attività valutate dall'Azienda come prioritarie e che coinvolgono, a diversi livelli in relazione alle rispettive competenze e responsabilità, l'intera organizzazione ed il relativo personale fanno riferimento:
- agli indirizzi della pianificazione regionale (D.G.R. n. XI/4232 del 29/01/2021 avente ad oggetto *"Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sanitario e sociosanitario per l'esercizio 2021 – quadro economico programmatico – (di concerto con l'Assessore Caparini)"*, D.G.R. n. XI/4508 del 01/04/2021 avente ad oggetto *"Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2021"* e D.G.R. n. XI/5157 del 02/08/2021 *"Determinazioni in ordine agli obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (AREU) – anno 2021"*), che definiscono gli obiettivi di area da perseguire nell'esercizio 2021;
  - ai piani operativi di settore approvati. In particolare:
    - Piano attività Internal Auditing anno 2021 (Deliberazione n. 80 del 18/02/2021 con oggetto *"Approvazione del Piano delle Attività di Internal Auditing – anno 2021"*);
    - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021 – 2023 (Deliberazione n. 175 del 31/03/2021 con oggetto *"Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 - 2023"*);
7. A declinazione dei contenuti dei documenti sopra citati, la ASST provvederà a redigere specifiche schede di budget per l'affidamento degli obiettivi in capo a ciascuna unità organizzativa.
8. Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premierità" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CCCNNL vigenti nel tempo e/o per identica materia.
9. Le quote individuali sono altresì calcolate valorizzando l'incidenza delle prestazioni lavorative/assenze dal servizio con le modalità riportate al comma 11 dell'art. 4 del CIA "anno 2016 e successivi", di seguito riassunto:
- "
11. Le quote 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 ex art. 11 del CCNL/2001;
  - per permessi sindacali retribuiti;
  - per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
  - per riposi compensativi;
  - giudice popolare;
  - maternità obbligatoria;
- "



10. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o ad esse assimilabili si rinvia, relativamente alle regole di computo, alle previsioni della contrattazione collettiva (attualmente l'art. 43 CCNL 21.5.2018).
11. Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di sei mesi di lavoro nell'anno (il periodo di sei mesi non si applica nel caso in cui il dipendente sia stato assunto mediante l'istituto della mobilità).
12. Per quanto concerne quanto stabilito dall'art. 5 comma 2 del CIA "anno 2016 e successivi", di seguito riportato:
- "
1. *Le eventuali predette risorse sono ripartite a saldo, quali quote aggiuntive alle precedenti sopra indicate con le seguenti modalità:*
- **90% omissis;**
- **10% quale quota a disposizione della Direzione aziendale per incentivare specifici progetti annuali, definiti anche in corso d'anno, con individuazione della tipologia degli obiettivi, criteri di valutazione ed indicatori e strutture coinvolte, e comunque oggetto di confronto preventivo con le OO.SS. La quota in argomento, a prescindere dalla concreta disponibilità dei residui su cui viene calcolata a consuntivo, non può essere in ogni caso superiore ad € 50.000,00, con un tetto individuale massimo di euro 2.000,00. In caso di mancato utilizzo della quota, la stessa sarà ripartita a tutti coloro che hanno conseguito una valutazione positiva in proporzione alle pesature di appartenenza.**
- "
- le parti danno atto che per gli anni 2019 e 2020, nonché per l'anno 2021 non sono stati validati progetti a cura del Direttore Generale e, conseguentemente, le risorse all'uopo dedicate saranno liquidate con la corresponsione dei residui del Fondo Premialità anno 2021.
13. Le parti stabiliscono di procedere al riconoscimento, mediante gli strumenti messi a disposizione dalla contrattazione nazionale e decentrata, di forme premiali, con l'utilizzo di principi selettivi e meritocratici, alla luce di quanto previsto dal Titolo III del D.lgs. 150/09 (cd. "Decreto Brunetta");
14. A valere sulle risorse residue di cui al comma 13 del presente articolo, al fine di valorizzare le attività che il personale senior/esperto (in fascia massima), n. 429 unità, eroga, contribuendo in maniera sostanziale in piena emergenza COVID 19, al conseguimento degli obiettivi di U.O./Servizio ed al Piano di Ripresa II° Semestre, con la propria preparazione ed esperienza professionale, tra l'altro, svolgendo attività di tutoraggio, proprie del profilo di appartenenza, nell'inserimento e formazione sul campo del personale neoassunto/neotrasferito, viene erogata una premialità mediante il riconoscimento di una quota diversificata per ciascuna categoria, a seguito di apposita rendicontazione del dirigente responsabile, secondo i criteri di cui alla successiva tabella, che comporta un costo complessivo massimo, per tutti gli aventi titolo, pari ad € 250.000,00, così suddivisa per ciascuna categoria:





| CATEGORIA | NUMERO | QUOTA MAX |              |
|-----------|--------|-----------|--------------|
| A         | 25     | € 415,00  | € 10.375,00  |
| B         | 53     | € 465,00  | € 24.645,00  |
| BS        | 41     | € 515,00  | € 21.115,00  |
| C         | 36     | € 565,00  | € 20.340,00  |
| D         | 253    | € 630,00  | € 159.390,00 |
| DS        | 21     | € 680,00  | € 14.280,00  |
| TOTALE    | 429    |           | € 250.145,00 |

Detta premialità sarà erogata a tutti coloro che hanno almeno n. 6 mesi di servizio nell'anno 2021, una valutazione positiva (> 50/100) e rapportata alla percentuale del rapporto di lavoro (part-time) in essere.

#### Articolo 5

##### **Fondo premialità e fasce. Premio individuale**

1. Come stabilito dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, ai dipendenti 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 (nello specifico: quota del 50% 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 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 performance individuale.
3. Il premio individuale, che ai sensi dell'art. 82, comma 3, del CCNL 21 maggio 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 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 di premio correlato alla performance individuale | Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite | 5% del personale in servizio alla data del 01/01/2021 | Spesa complessiva  |
|---------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------|
| Direzione Generale        | 64                                             | 907,29                                                                   | 272,19                                        | 3                                                     | 816,57 €           |
| Direzione Sanitaria       | 693                                            | 907,29                                                                   | 272,19                                        | 35                                                    | 9.526,65 €         |
| Direzione Socio sanitaria | 5                                              | 907,29                                                                   | 272,19                                        | 1                                                     | 272,19 €           |
| Direzione Amministrativa  | 117                                            | 907,29                                                                   | 272,19                                        | 6                                                     | 1.633,14 €         |
| <b>TOTALE</b>             | <b>879</b>                                     | <b>907,29</b>                                                            | <b>272,19</b>                                 | <b>45</b>                                             | <b>12.248,55 €</b> |

## Articolo 6

### **Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali**

1. Come previsto dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 per il personale di Comparto, la progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, pianificando i passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente.
2. Per il finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art. 81, viene quantificata in € **234.496,00** la quota massima (vedi tabella) del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2021 ad numero limitato di dipendenti, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 150/2009, individuati secondo i criteri di cui ai commi seguenti:



| ART. 81 (Fondo premialità e fasce) ANNO 2021                                 |              |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| IMPORTO TOTALE di cui:                                                       | 4.031.700,00 |
| importo fondo premialità anno 2021 (comprensivo di quota non storicizzabile) | 1.348.060,00 |
| importo fasce (quota storica + incremento CCNL)                              | 2.683.640,00 |
| IMPEGNATO ANNO 2021 PER FASCE                                                | 2.449.144,00 |
| QUOTA DISPONIBILE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE                                | 234.496,00   |

3. Il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

|                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|
| PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2021 con situazione progressioni economiche orizzontali |
|----------------------------------------------------------------------------------------|

| INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO                                                                                                                                                                                                 |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| TOTALE PERSONALE RILEVATO 01/01/2021                                                                                                                                                                                                                     | 879  |
| PERSONALE GIA' COLLOCATO IN ULTIMATA FASCIA                                                                                                                                                                                                              | -429 |
| PERSONALE NON RIENTRANTE NEI PASSAGGI PER: <ul style="list-style-type: none"><li>• ANZIANITA' LAVORATIVA NELLA FASCIA ECONOMICA DI APPARTENENZA INFERIORE A 24 MESI;</li><li>• TEMPI DETERMINATI ALL'1.1.2021;</li><li>• PERSONALE IN COMANDO.</li></ul> | -147 |





|                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| RESTANTE PERSONALE AVENTE DIRITTO                                                      | 306 |
| PLATEA BENEFICIARI PASSAGGI 2021:                                                      | 306 |
| PERSONALE NON BENEFICIARIO PASSAGGIO CON DECORRENZA 01/01/2019                         | 48  |
| PERSONALE BENEFICIARI PASSAGGIO DECORRENZA 01/01/2019 ancora in servizio               | 199 |
| PERSONALE CHE HA RAGGIUNTO REQUISITI AL 31/12/2020                                     | 59  |
| N. MAX DI PERSONALE CHE PUO' ACCEDERE AL RICONOSCIMENTO (50% aventi diritto - 1 unità) | 153 |

4. Tenuto conto di quanto sopra, per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, individuate al comma 2 del presente articolo, all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2021, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:
- essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, al 01/01/2021 avendo maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2020 nella fascia economica di appartenenza;
  - aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2020 (almeno 51/100), nel caso di carenza di valutazione per la fattispecie congedo di maternità o aspettativa legata all'assistenza figli, si terrà in considerazione l'ultima valutazione annuale disponibile;
  - non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio 2019 / 2020.
5. La procedura di selezione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di complessivi 40 punti così suddivisi:
- fino a un massimo di 20 punti per l'esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza;
  - fino a un massimo di 20 punti per la valutazione individuale conseguita nell'anno 2020.
6. L'attribuzione dei punteggi avviene in applicazione dei seguenti criteri:

Esperienza professionale (fino ad un massimo di 20 punti):



- i. Viene attribuito 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza.
- ii. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono valutate 2 punto; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.

Valutazione individuale (fino ad un massimo di 20 punti):

|                            |          |
|----------------------------|----------|
| $\geq 51/100 < 59/100$     | 5 punti  |
| $\geq 60/100 < 79/100$     | 10 punti |
| $\geq 80/100 < 89/100$     | 15 punti |
| $\geq 90/100 \leq 100/100$ | 20 punti |

Il calcolo del punteggio ottenuto nel Sistema di Valutazione Aziendale ha come riferimento i risultati ottenuti nell'anno 2020.

7. Le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con la maggiore permanenza nella fascia di provenienza o, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio presso i ruoli dell'ASST o, in subordine, con maggiore età anagrafica.
8. Di seguito si riassume l'utilizzo del fondo art. 81:

| ART. 81 (Fondo premialità e fasce) - ANNO 2021                                             |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| IMPORTO TOTALE di cui:                                                                     | 4.031.700,00 |
| importo fasce impegnato anno 2021                                                          | 2.683.640,00 |
| importo premialità "Fiera Milano", ai sensi della D.G.R. XI/4969/2021 (NON STORICIZZABILE) | 14.900,00    |
| quota a disposizione fondo premialità                                                      | 1.333.160,00 |

Conseguentemente la quota premialità 2021 è così distribuita:

- Organizzativa: € 666.580,00;
- Individuale: € 654.331,45;
- Premio "Fiera Milano": € 14.900;
- Migliori performance: € 12.248,55.



**Articolo 7**  
**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 2016 – 2018.

\*\*\*\*\*





**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti assumono reciproco impegno ad avviare tempestivamente le trattative per la stipula dell'ipotesi di CIA anno 2022 e comunque entro il 1° trimestre dell'anno 2022, con lo scopo di aggiornare l'attuale sistema di riconoscimento della premialità, nonché la definizione dei requisiti per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2022, sussistendone i presupposti giuridici ed economici.

**Delegazione di parte Pubblica Aziendale**

|                         |                                     |                |
|-------------------------|-------------------------------------|----------------|
| 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<br>UOC Org. Risorse Umane | <i>firmato</i> |
| Antonia Demarchi        | Dirigente Sitra                     | <i>firmato</i> |

**Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 21 maggio 2018**

| Sigla      | Rappresentata da                     | Firmato                                                    |
|------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| CGIL       | _____                                | _____                                                      |
| CISL       | _____                                | _____                                                      |
| UIL        | <i>dott. Massimo Antonio Bernabè</i> | Sottoscritto con comunicazione<br>e-mail in data 5.1.2022  |
| FIALS      | <i>dott. Mauro Nobile</i>            | Sottoscritto con comunicazione<br>e-mail in data 3.12.2021 |
| FSI USAE   | _____                                | _____                                                      |
| NURSING UP | _____                                | _____                                                      |



| RSU - SIGLA        | NOMINATIVO                                  | FIRMATO                                                  |
|--------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1 RSU - Fials      | <i>dott. Giuseppe Fabio Vento</i>           | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 9.12.2021  |
| 2 RSU - Fials      | <i>dott. Pietro Sternativo</i>              | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 4.1.2022   |
| 3 RSU - Fials      | <i>dott. Andrea Salvatore Prestifilippo</i> | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 9.12.2021  |
| 4 RSU - Slai Cobas | <i>sig. Alboreto Gennaro</i>                | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 10.12.2021 |
| 5 RSU - Cgil       | <i>sig. Attilio Salvigni</i>                | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 9.12.2021  |
| 6 RSU - Fials      | <i>dott. Secondo Umberto</i>                | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 4.1.2022   |
| 7 RSU - Fials      | <i>dott. Eletto Domenico</i>                | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 10.12.2021 |
| 8 RSU - Fials      | <i>dott.ssa Fulvia Fabiola Paterniti</i>    | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 3.12.2021  |
| 9 RSU( Fials)      | <i>dott.ssa Simona Pesce</i>                | Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 4.1.2022   |
| 10                 |                                             |                                                          |
| 11                 |                                             |                                                          |
| 12                 |                                             |                                                          |
| 13                 |                                             |                                                          |
| 14                 |                                             |                                                          |
| 15                 |                                             |                                                          |

Segreteria Territoriale UIL FPL  
ASST Gaetano Pini CTO  
Bernabè Massimo Antonio  
Email: [laotzu60@gmail.com](mailto:laotzu60@gmail.com)

Gent.ma Delegazione Trattante  
ASST Pini CTO

Oggetto : Dichiarazione a verbale allegata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale 2021 dell'ASST Pini - CTO

La scrivente Organizzazione Sindacale, firma l'Ipotesi in oggetto con una forte riserva sull'incremento delle risorse destinate al finanziamento, tramite il fondo art. 80 CCNL 21/05/18, degli incarichi di funzione.

La proposta iniziale di 350.000 euro avanzata dall'Amministrazione, era per noi la massima accettabile, comportando un cospicuo incremento dello spesa attuale, 264.000 euro, con ulteriori 86.000 euro. La proposta era inoltre collegata ad un massimo tetto di pesatura degli incarichi di 10.500 euro.

Siamo decisamente convinti che l'incremento richiesto da una sola sigla sindacale accreditata al tavolo negoziale, insieme alla RSU, espressione della maggioranza della stessa sigla, porti ad un riconoscimento troppo sbilanciato, in confronto ad altre indennità. Ci riferiamo principalmente alle indennità del disagio lavorativo notturno, che in ASST Pini CTO, sono ferme alla base minima prevista dal CCNL (2,74 euro/ora), mentre vi sarà un uso economico del fondo art. 80 eccessivo, che toglie parte della produttività di fine anno a tutti i lavoratori dell'ASST.

Con senso di responsabilità verso gli stessi lavoratori, che ottengono un importante riconoscimento sia in termini di fascia economica, che di una tantum per coloro che sono a fine carriera economica, si firma comunque l'Ipotesi di CIA 2021, con l'impegno di portare avanti le nostre rivendicazioni nel CIA 2022, ritoccando sia le suddette indennità che ottenendo altrettanti passaggi orizzontali di quelli ottenuti con questo accordo.

Milano 10/11/21

Firma

