



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2024
DIRIGENZA AREA SANITÀ**

In data 24/10/2024 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 2024 dell'Area Sanità", secondo le indicazioni del CCNL 23.01.2024, preso atto, ai sensi dell'art.40-bis, co. I, D.lgs. n.165/200, del recepimento del parere favorevole, da parte del Collegio Sindacale, in ordine alla certificazione di compatibilità economico – finanziaria, durante la seduta del 21/10/2024, verbale n.43.

Delegazione di parte Pubblica

Nome Cognome	Ruolo	Firma
Paola Lattuada	Direttore Generale	
Marco Paternoster	Direttore Amministrativo	
Cesare Candela	Direttore Sanitario	
Rossana Giove	Direttore Socio Sanitario	
Vito Nicolai	Direttore Gestione e sviluppo delle risorse umane	
Giovanni Antonio Muttillo	Direttore DAPSS	



**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)
firmatarie del CCNL 23.1.2024**

SIGLE	FIRMA
ANAAO ASSOMED	<i>Sottoscritto con comunicazione email dal dott. Paolo Trezza in data 08/11/2024</i>
CIMO	<i>Sottoscritto con comunicazione email dal dott. Amatore Gianluigi Sartorio in data 31/10/2024</i>
AAROI EMAC	<i>Sottoscritto con comunicazione email dal dott. Daniele Genco in data 04/11/2024</i>
FASSID	
FP CGIL	<i>Sottoscritto con comunicazione email dal dott. Roberto Discepoli in data 11/11/2024</i>
FVM	<i>Sottoscritto con comunicazione email dal dott. Andrea Della Valle in data 24/10/2024</i>
UIL FPL	<i>Sottoscritto con comunicazione email dal dott. Massimo Antonio Bernabè in data 30/10/2024</i>
FEDERAZIONE CISL MEDICI	
NUOVA ASCOTI ANPO FIALS MEDICI	<i>Sottoscritto con comunicazione email dalla dott.ssa Donata Rita Peroni in data 04/11/2024</i>
FESMED	



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	7
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	7
Articolo 5	7
Fondo per la retribuzione di risultato	7
Articolo 6	10
Premio individuale	10
Articolo 7	12
Congedo parentale ad ore	12
Art. 8	13
Norme finali	13



LE PARTI

Premesso che

- il CCNQ del 13/07/2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale che, all'art.7, comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in autonome aree di contrattazione collettiva ed, ai commi 3 e 5, prevede che:

- * "l'Area Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie";
- * "l'Area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità";

- in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCNL Area Sanità;

- in coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.lgs. n.165/2001, l'ASST provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori destinati a ciascuna categoria di personale contrattualmente identificati

- in data 23/01/2024, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità – Triennio 2019 – 2021

LE PARTI

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 23 gennaio 2024, per l'anno 2024 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 18 luglio 2024, n. 375:

DIRIGENZA AREA SANITÀ:

Fondi della Dirigenza Area Sanità	Fondo storico consolidato 2018 con incrementi storicizzabili	Incrementi stabili art. 1 c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017	Incrementi stabili – Applicazione CCNL 23.1.2024					Provvisorio 2024
			Art. 72 c. 2 lett. a	Art. 73 c. 2 lett a	Art. 73 c. 3 lett b	Art. 74 c. 2 lett a	Art. 74 c. 3 lett b	
ART. 72 - Fondo per la retribuzione degli incarichi	€ 3.892.241	€ 82.385	€ 251.813					€ 4.226.439
ART 73 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	€ 792.475	€ 80.347		€ 30.999	€ 20.936			€ 924.757
ART. 74 - Fondo per la retribuzione di risultato	€ 214.367					€ 22.693	€20.936	€ 257.996
TOTALE RISORSE	€ 4.899.083	€ 163.182	€ 251.813	€ 30.999	€ 20.936	€ 22.693	€20.936	€ 5.409.192

Da recepire nella deliberazione di costituzione definitiva dei fondi anno 2024 all'applicazione del cd. "DL Calabria" e alla quota ex art. 1 comma 435 e 435/bis della L. n. 205/2017



Articolo 3

Fondo per la retribuzione degli incarichi

- Il fondo unico ex art. 72 del CCNL 23.I.2024 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 30 giugno 2024, presenta la seguente distribuzione per tipologie di incarichi:

DIRIGENZA AREA SANITA' 23.01.2024					
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			TOTALE
		FISSA	VARIABILE	TOTALE	
Struttura Complessa Area Chirurgica	13	18.540,00 €	2.500,00 €	21.040,00 €	273.520,00 €
Struttura Complessa Area Medica	10	17.510,00 €	3.500,00 €	21.010,00 €	210.100,00 €
Struttura Semplice Dipartimentale	1	12.875,00 €	1.000,00 €	13.875,00 €	13.875,00 €
Struttura Semplice di UOC	40	11.330,00 €	2.500,00 €	13.830,00 €	553.200,00 €
Altissima Professionalità Dipartimentale - APD	3	12.875,00 €	- €	12.875,00 €	38.625,00 €
Altissima Professionalità di UOC - AP	8	11.330,00 €	- €	11.330,00 €	90.640,00 €
Alta Specializzazione 1 - AS1	38	6.695,00 €	2.500,00 €	9.195,00 €	349.410,00 €
Alta Specializzazione 2 - AS2	47	6.695,00 €	1.000,00 €	7.695,00 €	361.665,00 €
Dirigente con incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca (anzianità maggiore di 5 anni)	19	5.665,00 €	- €	5.665,00 €	107.635,00 €
Dirigente con incarico professionale di base (anzianità minore di 5 anni)	64	1.620,00 €	- €	1.620,00 €	103.680,00 €
TOTALE COMPLESSIVO	243				2.102.350,00 €

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

- n° 4 incarichi dirigenziali di Struttura Complessa
- n° 1 incarichi dirigenziali di Alta Specializzazione 1 AS1
- n. 1 incarico dirigenziale di Struttura Semplice
- n. 1 incarico dirigenziale di Altissima Professionalità Dipartimentale APD
- n° 3 incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca (maggiore di 5 anni)
- n° 2 incarichi professionali di base (minore di 5 anni)



3. Come previsto dall'art. 72 comma 3, del CCNL 23 gennaio 2024, 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 2024 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. 73 comma 5, del CCNL 23 gennaio 2024, 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 2024 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Articolo 5

Fondo per la retribuzione di risultato

1. I principi generali che caratterizzano la ripartizione del Fondo di risultato sono i seguenti:
 - a) Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale assegnati a tutto il personale attraverso il responsabile di UOC/Servizio.
 - b) Il Nucleo di Valutazione, tra i vari compiti stabiliti dalla DGR X/5539 del 02/08/2016 valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.



- c) Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva e saranno oggetto di monitoraggio periodico.
- I criteri di attribuzione degli incentivi di risultato sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dirigente.
2. Per l'anno 2024, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel PIAO 2024 / 2026 – annualità 2024, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 38 del 31.01.2024, 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 dalla deliberazione aziendale n. 422/2024.
3. La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Area Sanità avviene come segue:
- il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di **performance organizzativa** (obiettivo di produzione);
 - le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al **“peso” degli incarichi assegnati**, con il seguente rapporto:

• Responsabili di Struttura Complessa:	peso 2,0
• Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale/Semplice	peso 1,75
• Incarichi professionali	peso 1,50
 - il 40% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (**performance individuale**).



4. Sia la quota *organizzativa* sia la quota *individuale* sono calcolate con il **coefficiente di presenza** (giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno diviso numero complessivo di giorni lavorativi nel corso dell'anno).
5. Le quote *organizzative* ed *individuali* spettanti, di cui ai commi precedenti, saranno corrisposte in rapporto all'**effettivo servizio prestato** nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:
- per ferie;
 - per infortunio sul lavoro;
 - per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
 - in applicazione della L.104/92;
 - per malattia certificata terapie salvavita;
 - per permessi sindacali retribuiti;
 - per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
 - per riposi compensativi;
 - per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - per maternità obbligatoria (*solo quota organizzativa*);
 - congedi parentali - primi 60 giorni retribuiti al 100% e all'80% (*solo quota organizzativa*).
- Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa e individuale) verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

risultato ottenuto	frazione di quote corrisposto
da punti 0 a punti <60	0
da punti 60 a punti 100	Percentualizzato

- Le quote di premio non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi (organizzativi e individuali) sono assegnate ai dirigenti con un grado di valutazione complessiva (risultato complessivo della scheda di valutazione) pari almeno a 85 punti, in proporzione comunque al grado di valutazione conseguito.



6. In ogni caso, è **escluso** dall'attribuzione della retribuzione di risultato (*organizzativa ed individuale*), di cui al presente articolo:

- il personale extra-moenia;
- il personale dirigente che non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno **tre mesi** nell'anno di riferimento;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
- Il personale che ha conseguito una valutazione complessiva < di punti 60;

7. Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 25 del CCNL 23.01.2024 (FF e/o interim) nella valorizzazione del premio di risultato è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione di cui all'art. 25 del CCNL 23.01.2024 è finanziata dal fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72).

8. Al personale ad **impegno ridotto**, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.

Articolo 6

Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 70 comma 6 del CCNL 23.1.2024, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 5 (i migliori punteggi che emergono dalla sommatoria delle performance organizzative ed individuali).
2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2024 nel 50% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in



servizio al 1° gennaio 2024 sull'importo riservato alla retribuzione di risultato (senza applicazione dei residui).

3. Il premio individuale, viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2024, al 10 % del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2024.
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 01/01/2024	Valore medio pro-capite di premio correlato alla retribuzione di risultato	Maggiorazione 50% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2024	Spesa complessiva
Direzione Generale/Sanitaria	9	€ 1.088,60	€ 544,30	1	€ 544,30
Dipartimento Medico	32	€ 1.088,60	€ 544,30	3	€ 1.632,90
Dipartimento Chirurgico	101	€ 1.088,60	€ 544,30	10	€ 5.443,00
Dipartimento Riabilitativo	30	€ 1.088,60	€ 544,30	3	€ 1.632,90
Dipartimento dei Servizi	65	€ 1.088,60	€ 544,30	7	€ 3.810,10
TOTALE	237			24	€ 13.063,20



Articolo 7

Congedo parentale ad ore

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001.
2. Tenuto conto che ai commi I bis ed I ter dell'art.32 è stabilito:
"I bis. *La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma I su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Omissis*";
"I ter. *In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Omissis*";
3. Le parti, preso atto che, la contrattazione collettiva del comparto sanità con l'art. 45 del CCNL 19.12.2019 ha introdotto la possibilità di utilizzo del congedo in argomento ad ore ma non ha regolamentato l'utilizzo dell'istituto in parola, stabiliscono quanto segue:

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



Art. 8

Norme finali

1. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
2. Il presente CIA viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Azienda (Amministrazione Trasparente - sezione personale – contrattazione integrativa) e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.
3. Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo CIA che regolamenti diversamente le materie oggetto del presente accordo, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.
4. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, 24 ottobre 2024