



**Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO**

Sistema Socio Sanitario



**Regione
Lombardia**

ASST Gaetano Pini

ASST G. PINI-CTO
N. Protocollo: 0011152/24
del 18/10/2024
Classifica: 1.4.5 C. IPA=asstgp
C. AOO=asstgp
C. REG. PROT: RP01

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2024

PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO

1

AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE CENTRO SPECIALISTICO ORTOPEDICO TRAUMATOLOGICO GAETANO PINI - CTO

(ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

Azienda Socio Sanitaria Territoriale Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO
Sede Legale P.zza Cardinal Ferrari I - 20122 Milano

Presidio "Gaetano Pini" Ortopediatria e Reumatologia - P.zza Cardinal Ferrari 1 - 20122 Milano - 02 58296.1
Presidio C.T.O. Ortopediatria e Recupero-Rieducazione Funzionale - Via Bignami 1 - 20126 Milano - 02 94774.1
Presidio "Fanny Finzi Ottolenghi" Medicina Fisica e Riabilitazione - Via Isocrate 19 - 20126 Milano - 02 58296.1

www.asst-pini-cto.it
C.F. e P.I. 09320530968



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo		09/10/2024
Decorrenza		Dall'01/01/2024 al 31/12/2024.
Composizione delle delegazioni trattanti		<u>Parte pubblica:</u> Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario; Direttore Socio Sanitario; Direttore UOC DAPSS; Direttore UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.
		<u>Parte Sindacale - OO.SS. firmatarie:</u> RSU; Cisl FP; FP Cgil; Uil FPL; Fials; Nursind.
Soggetti destinatari		Personale dell'area del comparto.
Materie trattate dall'accordo integrativo		Utilizzo Fondi Contrattuali: A) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale; B) criteri e procedure per l'attribuzione dei DEP.
	Osservazioni Collegio Sindacale	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno? <i>In corso di acquisizione.</i>
		Nel caso l'Organo di Controllo Interno abbia effettuato rilievi, descriverli: /.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 del D.lgs. n.150/2009? <i>Si precisa che il Piano della Performance, per il triennio 2024-2026, è stato predisposto ed è incluso in apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, adottato con provvedimento 31/01/2024, n. 38.</i>



	retribuzione accessoria.	È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.lgs. n.150/2009? <i>Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 - 2026, è stato predisposto ed è incluso in apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, adottato con provvedimento 31/01/2024, n. 38. pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione, sezione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</i> <i>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026 (PIAO) è stato adottato con deliberazione n.38 del 31 gennaio 2024 è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Atti Generali - Atti Amministrativi Generali – Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).</i> È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. n.150/2009? <i>L'art. 11 del D.lgs. n.150/2009 è stato abrogato dal D.lgs. 14 marzo 2013, n.33 che ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'articolo 11 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.50, si intende riferito all'articolo 10" dello stesso D.lgs. 33/2013.</i> <i>Gli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo abrogato sono stati comunque assolti tramite pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Azienda, alla sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezioni varie.</i>
Eventuali osservazioni	Nessuna.	

3



Modulo 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art.40 e 40 bis del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.54 del D.lgs. n.150/2009 nonché della circolare n.25 del 2012 R.G.S. Preliminarmente si specifica che l'Ipotesi di Contratto decentrato della presente Relazione Illustrativa rispetta le previsioni normative e riguarda materie che sono espressamente rimesse alla Contrattazione Integrativa dell'art.40 D.lgs. n.165 e dal CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 02/11/2022.

Si attese, inoltre, che la suddetta Ipotesi è compatibile, dal punto di vista economico, con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale.

a) *Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.*

Nella sequenza degli articoli, l'Ipotesi di Contratto disciplina:

Articolo 1: Campo di applicazione.

Articolo 2: Fondi contrattuali anno 2024.

4

Articolo 3

Fondo premialità e condizioni di lavoro

Premialità

1. In considerazione della nuova struttura dei fondi contrattuali delineati dagli artt.102 e 103 del CCNL 02/11/2022 e dell'accordo sottoscritto di cui al comma 2 del precedente art.2, la quota del fondo "Premialità e condizioni di lavoro" destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata per l'anno 2024 in 1.133.186,00 euro, comprensivo della quota da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art.82 del CCNL 21/05/2018.
2. Gli incentivi di premialità sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale per tutto il personale della ASST e sono valutati, quanto al grado di raggiungimento, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della ASST. Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati



da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva; saranno pertanto oggetto di monitoraggio periodico.

3. I criteri di attribuzione degli incentivi di produttività sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dipendente.
4. Le parti danno atto che ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale, è destinata in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.9 comma 5, lett.a) del CCNL 02/11/2022, una quota non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022. Le suddette risorse sono inoltre destinate, in osservanza dell'art.102 comma 11 medesimo CCNL, per una quota pari ad almeno il 30% a finanziare i premi correlati alla performance individuale.
5. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art.4 e 8 del D.lgs. n.150/2009, il sistema di misurazione delle performance organizzative e dei connessi obiettivi aziendali e di sistema, definiti dalla Regione Lombardia, è orientato:
 - ✓ all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni sanitari della collettività stabiliti dal piano sanitario regionale;
 - ✓ all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello di assorbimento delle risorse;
 - ✓ alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
 - ✓ alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - ✓ allo sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con l'utenza, esterna ed interna, con i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - ✓ all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - ✓ alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - ✓ al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
6. Il sistema di misurazione delle performance organizzative costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e rappresentazione delle informazioni consentono di:
 - ✓ individuare e comunicare i propri obiettivi;
 - ✓ verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
 - ✓ informare e guidare i processi decisionali;
 - ✓ gestire più efficacemente sia le risorse sia i processi organizzativi;
 - ✓ influenzare e valutare i comportamenti di gruppi di individui (U.O e/o Servizi);



- ✓ rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
 - ✓ incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.
7. Per l'anno 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 dalle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati nello specifico con l'annuale deliberazione di assegnazione degli obiettivi aziendali, deliberazione n. 422/2024.
8. Gli obiettivi aziendali annuali sono quindi divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.
9. Le parti stabiliscono che i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono ripartiti come segue:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60% della premialità):

- riconoscimento del 75% della quota mediante l'erogazione di saldi quadrimestrali riferiti agli obiettivi cd. quantitativi. La remunerazione avverrà secondo il seguente cronoprogramma:

mese	trimestre di riferimento	%
giugno	I quadrimestre	75
novembre	II quadrimestre	75
marzo (anno successivo)	III quadrimestre	75

- riconoscimento del 25% della quota mediante l'erogazione a saldo, entro il mese di agosto dell'anno successivo, riferito agli obiettivi cd. qualitativi.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (40% della premialità):

Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, accertato sulla base dei sistemi di valutazione delle prestazioni in uso presso l'Azienda per il personale del Comparto, costituisce la base per la definizione della quota di pagamento ad ogni dipendente del restante 40% della premialità.



10. La valutazione del contributo individuale deve far riferimento ad aspettative chiaramente esplicitate dal valutatore al dipendente valutato all'inizio del periodo di valutazione e il cui raggiungimento va monitorato in corso d'anno.
11. Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa e individuale) verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

risultato ottenuto	frazione di quote corrisposto
da punti 0 a punti <60	0
da punti 60 a punti <85	percentualizzato
da punti 85 a punti <90	90%
da punti 90	100%

12. Le quote di premio non attribuite saranno ridistribuite tra i dipendenti in servizio nelle UOC/Servizi con valutazione (complessiva) positiva compresa tra 90 e 100 punti, con le modalità stabilite dal presente articolo, entro il mese di gennaio 2026.
13. Le quote relative alla performance individuale sono liquidate nel mese di luglio dell'anno successivo.
14. Le quote di premialità da corrispondere al personale interessato, sia organizzativa che individuale, sono ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive aree di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con la seguente pesatura:
- ✓ area dei Professionisti della Salute e Funzionari: 2,2
 - ✓ area degli Assistenti: 1,9
 - ✓ area degli Operatori: 1,6
 - ✓ area del Personale di Supporto: 1,3.
15. Le quote spettanti di cui ai commi precedenti (organizzativa ed individuale) saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:
- ✓ per ferie;
 - ✓ per infortunio sul lavoro;



- ✓ permessi e congedi retribuiti a vario titolo disciplinati dal CCNL 02/11/2022;
 - ✓ permessi mensili della L.104/92 (no congedo straordinario retribuito D.lgs. n.151/2001 e s.m.i.);
 - ✓ per terapie salvavita ex art. 57 del CCNL 02/11/2022;
 - ✓ per permessi sindacali retribuiti;
 - ✓ per riposi compensativi (anche ad ore);
 - ✓ giudice popolare;
 - ✓ maternità e paternità obbligatoria (solo quota organizzativa);
 - ✓ congedi parentali - 30 giorni retribuiti al 100% e 30 giorni retribuiti all'80% (solo quota organizzativa).
16. Per il personale con rapporto di lavoro part-time, fermo restando l'applicazione di quanto sopra regolamentato, il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa vigente nell'anno di riferimento.
17. Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premialità" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CC.CC.NN.L. vigenti nel tempo e/o per identica materia.
18. Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di tre mesi di lavoro nell'anno.
19. In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione della Premialità in entrambe le componenti, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo:
- il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore ad 1 giorno di sospensione;
 - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo (in uscita);
 - Il personale che ha conseguito una valutazione individuale inferiore a punti 60 su 100;
 - Il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 60%.
20. Nell'ambito delle risorse disponibili, in continuità con quanto definito nel CIA del 16/01/2017, si conferma di destinare una quota alla premialità del personale dedicato, specificamente agli sportelli CUP. Per le predette finalità, si individuano i seguenti criteri volti all'individuazione del personale interessato alla premialità aggiuntiva:
- ✓ riconoscimento al personale, indifferentemente dal profilo professionale rivestito, che presta la propria effettiva attività di cassa presso gli sportelli dell'Azienda con maneggio di denaro contante o elettronico;
 - ✓ riconoscimento in base all'effettiva presenza in servizio;
 - ✓ riconoscimento attestato mensilmente dal Responsabile del Servizio, attraverso riscontro nominativo del titolare circa la sua presenza giornaliera correlata alle attività di cassa.



21. Si stabilisce che il trattamento economico è pari a 6,00 euro al giorno, in relazione all'effettiva presenza allo sportello.
22. A coloro che hanno svolto le funzioni organizzative e/o professionali ad interim, per tale responsabilità, è riconosciuta una quota aggiuntiva di premialità pari al 20% dell'indennità annuale dell'incarico ricoperto (ad interim), in base ai giorni di servizio.

Articolo 4

Fondo premialità e condizioni di lavoro

Premio individuale

1. Come stabilito dall'art.82 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del *Sistema di Valutazione del Personale* dell'ASST, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art.4 (nello specifico: quota del 40% collegata alla performance individuale).
2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 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 performance individuale.
3. Il premio individuale, che ai sensi dell'art.82, comma 3, del CCNL 21/05/2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, per l'anno, al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2024 e viene riconosciuto entro il mese di novembre dell'anno successivo.
4. Tenuto conto dei possibili, differenti metri di giudizio utilizzati dai valutatori ed al fine di individuare un correttivo rispetto all'insuperabile componente soggettiva insita nel processo valutativo, si conviene di individuare i beneficiari del premio in misura proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali. Nello specifico, il numero dei beneficiari dovrà essere suddiviso nel rispetto di un criterio di proporzionalità tra i Dipartimenti e le strutture di staff afferenti alle Direzioni aziendali secondo competenza. Nell'ipotesi di parità di punteggio, il premio verrà attribuito sulla base di una scelta motivata del Direttore di riferimento, anche tenendo conto del generale principio di rotazione. La suddivisione del personale interessato e la rappresentazione delle risorse economiche dedicate è sintetizzata nella tabella di seguito riportata:



Direzioni/ Dipartimenti	Personale in servizio alla data del 01/01/2024	Valore medio pro-capite di premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 50% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 01/01/2024	Spesa complessiva
Direzione Generale	40	490,03 €	245,01 €	2	490,02 €
Direzione Sanitaria	724	490,03 €	245,01 €	36	8.820,36 €
Direzione Socio sanitaria	3	490,03 €	245,01 €	1	245,01 €
Direzione Amministrativa	158	490,03 €	245,01 €	8	1.960,08 €
TOTALE	925			47	11.515,47 €

Articolo 5

Fondo premialità e condizioni di lavoro

Condizioni di lavoro

10

- Le somme del fondo, ai sensi del comma 9 lett.a) e b) dell'art.103 del CCNL 02/11/2022, sono destinate a:
 - compensi per il lavoro straordinario di cui all'art.47 del CCNL 2022;
 - indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III del CCNL 2022, con esclusione delle indennità di cui agli artt.104 (indennità di specificità infermieristica) e 105 (indennità tutela del malato e promozione della salute) finanziate con il fondo art.102 "Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali".
- L'indennità di pronta disponibilità è stabilita nel valore orario di 2,08 euro/l'ora a decorrere dal 01/01/2024;
- L'indennità notturna è elevata dal valore contrattuale di 4,00 euro/l'ora al valore di 5,00 euro/l'ora a decorrere dal 01/01/2024;
- In merito all'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, disciplinata all'art.107 commi 2 e 3 del CCNL 02/11/2022, si elencano le tipologie ed i reparti inclusi nel riconoscimento, ovvero:
 - gruppi operatori dei P.O. Pini e CTO: blocchi operatori o similari (BIC);
 - sub-intensive: terapia sub intensiva;
 - servizi di urgenza / emergenza: i reparti di PS P.O. Pini e P.O. CTO.



5. L'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi è elevata dal valore contrattuale di 5,00 euro/die al valore di 6,25 euro/die a decorrere dal 01/01/2024;
6. Si precisa che a decorrere dall'1 gennaio 2024 non potrà essere riconosciuta l'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi a coloro che hanno assistito pazienti positivi al Covid (malattie infettive). Qualora si verifichi una recrudescenza pandemica le parti dovranno sottoscrivere un nuovo accordo per eventuali riconoscimenti dal sistema indennitario.

Articolo 6

Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali

1. Il Fondo è destinato al riconoscimento:
 - della specifica retribuzione per lo svolgimento degli incarichi di posizione organizzativa, degli incarichi di funzione organizzativa e professionale;
 - dei differenziali economici di professionalità;
 - delle indennità professionali.
2. A seguito dell'accordo sottoscritto dalle parti in data 08/09/2023, per il sistema degli incarichi, a partire dall'anno 2023, l'importo destinato (al netto del riconoscimento dell'incarico di base per i professionisti della salute e funzionari il cui conferimento è automatico ed obbligatorio), come sancito dal CCNL 02/11/2022, finanziato dall'ex indennità di qualificazione professionale) è quantificato nella somma di € 555.760 {€ 370.000 (CIA 2021) + € 131.996 (aumento CCNL 2/11/22) + € 53.764 (spostamento da Fondo art.103)}.
3. Come previsto dall'art.19 del CCNL 02/11/2022 per il personale di Comparto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" (di seguito DEP) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
4. I DEP sono assegnati sulla base dei criteri definiti dal presente CCNL 02/11/2022 ed in sede di contrattazione integrativa aziendale. I passaggi da un differenziale a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno ed è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art.102.
5. Il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

PERSONALE IN SERVIZIO ALL'01/01/2024	
INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
TOTALE PERSONALE RILEVATO ALL'01/01/2024	925
PERSONALE PRIVO DI REQUISITI	-592



PERSONALE POTENZIALE AVENTE TITOLO	333
N. MAX DI PERSONALE CHE PUO' ACCEDERE AL RICONOSCIMENTO (50% aventi titolo)	166

6. Ai sensi dell'art.102, comma 7, del CCNL 02/11/2022, eventuali somme residue determinate a consuntivo confluiranno nel Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" e saranno corrisposte al personale nei modi e nei tempi stabiliti nel precedente art.3 in materia di premialità per l'anno 2024.
7. L'utilizzo di tali risorse nel Fondo "*Premialità e condizioni di lavoro*" è limitato all'anno di riferimento, ha natura temporanea e non determina alcun trasferimento in via permanente; l'anno successivo le risorse in questione saranno pertanto riassegnate al Fondo di cui al presente articolo.
8. Per il finanziamento dei DEP nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art.102, viene quantificata in € 190.600,00 la quota massima (vedi tabella di compatibilità economica) del fondo utilizzabile per attribuire una progressione economica con decorrenza 1° gennaio 2024 ad numero limitato di dipendenti, ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.lgs. n.150/2009, individuati secondo i criteri di cui ai commi seguenti:

ART.102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ANNO 2024		
IMPORTO TOTALE di cui:	€ 4.511.428	
importo sviluppo sistema degli incarichi anno 2024	€ 555.760	-
importo incarico base area dei professionisti della salute e dei funzionari	€ 574.000	-
impegnato ex fasce 2024	€ 2.545.536	-
Indennità prof. Specifica	€ 263.645	-
indennità di qualificazione professionale	€ 130.000	-
quota disponibile per progressioni economiche 2024	€ 442.487	=
QUOTA UTILIZZABILE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 190.600	



Articolo 7

Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali

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

1. Come previsto dall'art.19 del CCNL 02/11/2022 per il personale di Comparto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio 2024.
2. I DEP si attivano in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base dei criteri definiti dal presente CCNL 02/11/2022 ed in sede di contrattazione integrativa aziendale.
3. Tenuto conto di quanto sopra, per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, individuate al comma 8 dell'art.7 (€ 190.600,00), all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" (DEP) con decorrenza dal 1° gennaio 2024, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:
 - essere dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2024;
 - essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 anni (art.19 comma 4 lett.a) CCNL 02/11/2022);
 - possedere le ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (art.19 comma 4 lett.d) CCNL 02/11/2022). Ai fini della partecipazione sono utilizzabili anche le schede di valutazione individuali ricevute in altre Aziende SSN e/o altri comparti della PA. Qualora non si posseggano 3 valutazioni individuali la domanda di partecipazione è da intendersi improcedibile, in quanto il CCNL vigente, come sopra specificato, impone il possesso delle "ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico";
 - non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio 2022/2023 (art.19 comma 4 lett.a) CCNL 02/11/2022).
4. Le parti stabiliscono che i "DEP" sono attribuiti, in applicazione dell'art.19 comma 4 lett.d), come segue:
 - per una quota pari al 60% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine



- cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata, intesa come quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del Comparto nonché presso altre Amministrazioni di Comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
5. La procedura di selezione prevede l'assegnazione di complessivi 100 punti, attribuiti in applicazione dei seguenti criteri:

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

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

- $$\frac{\Sigma \text{ valutazione anno 1} + \text{ valutazione anno 2} + \text{ valutazione anno 3}}{3} = X$$
- $$X : 100 = Y : 60$$
- $$Y = \text{punteggio in 60esimi}$$

14

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

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

- Vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nel profilo professionale e nel DEP di appartenenza;
- le frazioni di anno sono valorizzate su base mensile e sono proporzionalmente riconosciute ($2/12 \cdot \text{mesi lavorati} - 1 \text{ mese} = \text{almeno 16 giorni lavorati}$; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio).



6. Le parti, inoltre, stabiliscono, come previsto dall'art.19, comma 4, lett.b), secondo capoverso, che una volta stilata la graduatoria secondo l'attribuzione dei punteggi stabilita nel presente articolo, viene assicurata, nella misura del 10% dei posti disponibili (max. 16 unità di personale), priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità":
- al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex-categoria e/o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
 - al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex-categoria e/o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due professioni economiche;
 - qualora il personale avente titolo sia maggiore di n.16 unità e si concretizzi una situazione di ex equo per una o entrambe le tipologie di priorità sopra descritte, si stabilisce che si dà precedenza alla maggior anzianità di servizio, a seguire la maggior anzianità di servizio in azienda e in ultimo alla maggiore anzianità anagrafica.
7. Le parti concordano che nell'ambito della graduatoria generale (dopo l'attribuzione delle posizioni titolari di priorità, fino ad un massimo di n.16 unità), in caso di parità di punteggio, ai sensi di quanto previsto dall'art.19 comma 4 lett.f) e g), vengano applicati, nell'ordine sottostante, i seguenti criteri di priorità:
- 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
 - 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
 - 3) personale con maggiore anzianità di servizio in ASST G. Pini - CTO (compresa ex-A.O. ICP di Milano ed ex- A.O. Pini);
 - 4) personale con maggiore età anagrafica.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse.

1. I fondi contrattuali anno 2024 per il trattamento accessorio sono stati determinati con Deliberazione del Direttore Generale n.164 del 04/04/2024 e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole come si evince dal verbale n.33 del 17 aprile 2024, nella seguente consistenza:



FONDI	QUOTA STORICIZZATA	QUOTA NON STORICIZZABILE	TOTALE
<i>Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali</i> art.102 CCNL 2019/2021	€ 4.511.428,00	€ da quantificare	€ 4.511.428,00
<i>Fondo premialità e condizioni di lavoro - art.103</i> CCNL 2019/2021	€ 3.081.737,00		€ 3.081.737,00
TOTALE	€ 7.593.165,00		€ 7.593.165,00

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

La presente Ipotesi di Cia 2024 determina gli effetti abrogativi di quanto previsto, in analoga materia, nei precedenti Accordi e Cia sottoscritti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

16

Il sistema di premialità, come disciplinato dall'art.3 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" della presente Ipotesi di Accordo, rispetta i principi di selettività e corrispettività ed è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ai sensi dell'art.9 del D.lgs. n.150/20229. Al fine di una puntuale verifica tra obiettivi di budget e risultati, è previsto un sistema di monitoraggio periodico così organizzato:

- Controllo di Gestione (controllo interno);
- Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale - NVP (controllo esterno).

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).



I Differenziali Economici di Professionalità (DEP) vengono attribuiti secondo il principio di selettività, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, a numero limitato di dipendenti, inferiori al 50% degli aventi diritto.

Le parti stabiliscono che i "DEP" sono attribuiti come segue:

- per una quota pari al 60% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata, intesa come quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del Comparto nonché presso altre Amministrazioni di Comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

f) *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

I risultati attesi coincidono con il raggiungimento degli obiettivi contenuti nell'ipotesi stessa.

La presente Ipotesi di Accordo rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per la valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera delle risorse umane. Esso appare dunque finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con conseguenti riflessi sull'efficacia dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinati al cittadino / utente.

g) *Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Nulla da esporre.

IL DIRETTORE
UOC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
DOTT. VITO NICOLAI

ALLEGATO: Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale – anno 2024 – Personale del Comparto.