



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2024  
PERSONALE DEL COMPARTO**

In data 24/10/2024 presso la sede dell'ASST Gaetano Pini - CTO di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione del "Contratto Integrativo Aziendale - anno 2024 - del personale del Comparto", secondo le indicazioni del CCNL 02/11/2022, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, D.lgs. n.165/2001, in data 21/10/2024.



## Sommario

Articolo 1 .....	4
Campo di applicazione .....	4
Articolo 2 .....	4
Fondi contrattuali anno 2024 .....	4
Articolo 3 .....	5
Fondo premialità e condizioni di lavoro .....	5
Premialità .....	5
Articolo 4 .....	10
Fondo premialità e condizioni di lavoro .....	10
Premio individuale .....	10
Articolo 5 .....	11
Fondo premialità e condizioni di lavoro .....	11
Condizioni di lavoro .....	11
Articolo 6 .....	12
Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali .....	12
Articolo 7 .....	14
Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali .....	14
Criteri e procedure per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) .....	14
Articolo 8 .....	17
Congedo parentale ad ore .....	17
Articolo 9 .....	18
Norme finali .....	18

*Handwritten signatures in blue ink:*  
- A large signature at the top right.  
- A signature below it.  
- A signature to the left of the top one.  
- A signature at the bottom right.



### Premesso che

- in conformità a quanto previsto nel Decreto n. 20355 del 19 dicembre 2023 di Regione Lombardia con l'assegnazione economica del personale in occasione del BPE 2024;
- il CCNL 02/11/2022 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 due fondi denominati, "ex-art.80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi" ed "ex-art.81 Fondo premialità e fasce", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati art.102 "Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali" e art.103 "Fondo e condizioni di lavoro") e l'innovativo sistema degli incarichi che, rispetto all'assetto preesistente, ricomprende gli incarichi di funzione organizzativa, istituisce i nuovi incarichi di posizioni organizzativa per la sola area di elevata qualificazione ed amplia soprattutto la tipologia degli incarichi di funzione professionale e la platea dei potenziali beneficiari, all'interno di un contesto normativo omogeneo;
- il CCNL del 02/11/2022 ha normato, agli artt.9 e 10, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- in data 02/11/2023 è stato sottoscritto l'accordo con la RSU e le OO.SS. territoriali finalizzata al trasferimento del 15 % delle somme di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art.103 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro" del CCNL 02/11/2022 Comparto Sanità, pari ad € 199.974,00, al "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", ex art.102 CCNL 02/11/2022 Comparto Sanità;
- 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 21/10/2024, verbale n.43.



SOTTOSCRIVONO L'IPOTESI DI 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 dell'ASST Gaetano Pini - CTO.

Articolo 2

**Fondi contrattuali anno 2024**

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</i> - art.103 CCNL 2019/2021	€ 3.081.737,00		€ 3.081.737,00
TOTALE	€ 7.593.165,00		€ 7.593.165,00

2. Sono fatte salve le eventuali modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie a seguito di ulteriori indicazioni regionali in materia.



### 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 "premierità" 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 Premierità 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 premierità del personale dedicato, specificamente agli sportelli CUP. Per le predette finalità, si individuano i seguenti criteri volti all'individuazione del personale interessato alla premierità 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 €
<b>TOTALE</b>	<b>925</b>			<b>47</b>	<b>11.515,47 €</b>

### Articolo 5

#### Fondo premialità e condizioni di lavoro

##### *Condizioni di lavoro*

1. 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".
2. L'indennità di pronta disponibilità è stabilita nel valore orario di 2,08 euro/l'ora a decorrere dal 01/01/2024;
3. 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;
4. 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
<b>N. MAX DI PERSONALE CHE PUO' ACCEDERE AL RICONOSCIMENTO (50% aventi titolo)</b>	<b>166</b>

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		
<b>IMPORTO TOTALE di cui:</b>	<b>€ 4.511.428</b>	
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	=
<b>QUOTA UTILIZZABILE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE</b>	<b>€ 190.600</b>	

### 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 i 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= punteggio in 60esimi

**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 ( $2/12 \cdot \text{mesi lavorati} - 1 \text{ mese} = \text{almeno } 16 \text{ giorni lavorati}$ ; 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.

### Articolo 8

#### **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 1 bis ed 1 ter dell'art.32 è stabilito:

*"1 bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Omissis";*

*"1 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.46 del CCNL 21.5.2018 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 1-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

### Articolo 9 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 2019 – 2021.

\*\*\*\*\*



**Delegazione di parte Pubblica Aziendale**

Paola Lattuada	Direttore Generale
Marco Paternoster	Direttore Amministrativo
Cesare Candela	Direttore Sanitario
Rossana Giove	Direttore Socio Sanitario
Vito Nicolai	Direttore GSRU
Giovanni Muttillio	Direttore DAPSS

**Firmato**

**Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative firmatarie CCNL 02/11/2022**

Sigla	Rappresentata da	Firmato
FP CGIL	_____	_____
CISL FP	dott.ssa Laura Olivi, dott. Angelo Macchia	Sottoscritto con comunicazioni e-mail del 04/11/2024
UIL FPL	dott. Massimo Antonio Bernabè	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 30/10/2024
FIALS	dott. Mauro Nobile	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 29/10/2024
NURSIND	dott. Paolo Fortugno	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 04/11/2024
NURSING UP	dott. Vittorio Mauro	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 10/11/2024



RSU - SIGLA	NOMINATIVO	FIRMATO
1 RSU - FIALS	<i>Giuseppe Fabio Vento</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 28/10/2024
2 RSU - FIALS	<i>Luca Ciotta</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 28/10/2024
3 RSU - FIALS	<i>Flavio Cimenès</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 29/10/2024
4 RSU - FIALS	<i>Antonella Di Primo</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 29/10/2024
5 RSU - FIALS	<i>Umberto Secondo</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 29/10/2024
6 RSU - FIALS	<i>Matteo Maraschio</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 30/10/2024
7 RSU - FIALS	<i>Attilio Salvigni</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 30/10/2024
8 RSU - FIALS	<i>Paolo Rignanese</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 04/11/2024
9 RSU - FIALS	<i>Domenico Eletto</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 04/11/2024
10 RSU - CISL FP	<i>Ruggero Ruggeri</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 04/11/2024
11 RSU - CISL FP	<i>Amato De Gregorio</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 04/11/2024
12 RSU - CISL FP	<i>Ottavio De Mare</i>	Sottoscritto con comunicazione e-mail del 04/11/2024

**Milano, 24 ottobre 2024**

**Al Direttore Generale  
Dott.ssa Lattuada Paola  
Al Direttore Amministrativo  
Dott. Paternoster Marco  
Al Direttore U.O.C. Risorse Umane  
Dott. Nicolai Vito  
Al Direttore D.A.P.S.S.  
Dott. Muttillo Giovanni  
Al Dirigente D.A.P.S.S.  
Dott. Vela Gomez Jesus  
e p.c.  
Al Coordinatore RSU  
Dott. Vento Giuseppe Fabio**

**ASST G. Pini-CTO**

**Oggetto: firma con riserva CIA parte economica anno 2024**

**La Segreteria Territoriale FIALS Milano Area Metropolitana, ritiene doveroso manifestare forte dissenso per quanto concerne due aspetti sostanziali dell'accordo, citato in oggetto, ossia: la quota di premialità rivolta al personale operante presso gli sportelli del CUP (art. 3 comma 21) ed il premio individuale (art. 4).**

In merito alla prima fattispecie, **risulta inaccettabile la pervicacia con cui questa Direzione ha rigettato la richiesta**, manifestata anche dall'Organismo RSU, di implementare la quota di premialità attribuita per l'attività di cassa, da 6 a 7 euro per ogni giornata di effettivo servizio reso allo sportello, fra l'altro, **non fornendo alcuna motivazione concreta e razionale**.

Al riguardo, **risulta ancor più irricevibile questa preclusione, a fronte di una istanza già avanzata l'anno precedente**, nel corso della predisposizione del CIA anno 2023, in cui l'accoglimento fu solo parziale (incremento economico da 4,5 a 6 euro) **con l'impegno di darne pieno seguito nell'annualità corrente che, oggi, constatiamo essere stato, ingiustamente, disatteso**.

Per quanto riguarda la seconda tematica, **non si condividono la percentuale di maggiorazione (50%) e di lavoratori ricompresi (5%), trattandosi di criteri disposti unilateralmente dall'Amministrazione**.

Inoltre, è **inaccoglibile l'applicazione di tale istituto, in assenza di un'apposita clausola di salvaguardia per tutti i lavoratori, voluta unitariamente da RSU ed OO.SS. e recepita in altri contesti dell'hinterland milanese ma ostinatamente negata, consistente nella previsione di una opportuna rotazione del personale, nell'osservanza del parametro delle**

valutazioni individuali più elevate, **al fine di evitare, come già accaduto, che siano progressivamente sempre i medesimi lavoratori ad essere premiati.**

Per tutti i suddetti motivi, **l'O.S. FIALS, sottoscrive con riserva il documento, richiamato in oggetto, tenuto conto che risulta imprescindibile perseguire sia la dovuta valorizzazione del sistema indennitario (indennità notturna da 4,5 a 5 euro / l'ora dalle ore 22 alle ore 6 e l'indennità per l'operatività in particolari U.O./Servizi da 5 a 6,25 euro per ogni giornata di effettivo servizio prestato) che l'attuazione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) con effetto e decorrenza dal 01.01.2024.**

Distinti Saluti.

**Mauro Nobile**  
**Segretario Generale FIALS**  
**Milano Area Metropolitana**

