



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2024
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

In data 29 novembre 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 Funzioni Locali si procede alla sottoscrizione del "Contratto Integrativo Aziendale anno 2024 dell'Area Funzioni locali - PTA", secondo le indicazioni del CCNL 16.07.2024, preso atto, ai sensi dell'art. 40-bis, co. 1, D.lgs. n. 165/2001 del recepimento del parere favorevole, da parte del Collegio Sindacale, in ordine alla certificazione di compatibilità economico – finanziaria, durante la seduta del 06/12/2024, verbale n.45.

Nome Cognome	Ruolo	Firma
Paola Lattuada	Direttore Generale	
Marco Paternoster	Direttore Amministrativo	
Cesare Candela	Direttore Sanitario	
Rossana Giove	Direttore Socio Sanitario	
Vito Nicolai	Direttore UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	
Giovanni Mutillo	Direttore DAPSS	

**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)
firmatarie del CCNL 16 luglio 2024**

SIGLE	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dalla dott.ssa Laura Olivi in data 09.12.2024</i>



UIL FPL	
FEDIR	<i>Sottoscritto con comunicazione e-mail dalla dott.ssa Paola Maria Menni in data 11.12.2024</i>
UNSCP	



Indice

Articolo 1	5
Campo di applicazione	5
Articolo 2	5
Ammontare dei fondi contrattuali	5
Articolo 3	6
Fondo per la retribuzione di posizione	6
Articolo 4	7
Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	7
Articolo 5	11
Premio individuale	11
Articolo 6	12
Clausola di salvaguardia economica	12
Articolo 7	12
Congedo parentale ad ore	12
Articolo 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 coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs n. 165/2001, si provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori destinati a ciascuna categoria di personale contrattualmente identificati;

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO



Articolo 1

Campo di applicazione

- I. Il presente Contratto integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa dipendente della ASST PINI - CTO di Milano.

Articolo 2

Ammontare dei fondi contrattuali

- I. Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 16 luglio 2024, per l'anno 2024 è provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza PTA, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Direttore Generale del 4 aprile 2024, n. 165:

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA:

DIRIGENZA AREA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA	Fondo storico consolidato 2024	Incrementi non storicizzabili *	TOTALE
FONDO ART. 90 – FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	262.370,00	0	262.370,00
FONDO ART. 91 – FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI	80.600,00	0	80.600,00
TOTALE	342.970,00	0	342.970,00

* in sede di costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio per l'anno 2024 verranno definiti gli stanziamenti di risorse, ai sensi del DL "Calabria".



Articolo 3

Fondo per la retribuzione di posizione

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali la retribuzione di posizione (parte fissa, ed in caso di disponibilità del fondo, la parte variabile), l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL per la determinazione delle classi di retribuzione:

DEFINIZIONE INCARICO POAS	RIFERIMENTO INCARICO CCNL	TIPOLOGIA
Direttore UOC	Incarico di direzione di struttura complessa	
Dirigente di struttura semplice di UOC o di staff	Incarico di direzione di struttura semplice	
Dirigente con incarico professionale	Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	

3. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale sulla base del POAS e degli altri atti organizzativi della ASST PINI - CTO. Ad ogni incarico dirigenziale viene attribuito un importo complessivo di retribuzione di posizione almeno pari alla retribuzione di posizione (parte fissa) prevista dal CCNL 16/07/2024 per la relativa tipologia di incarico.
4. Le parti prendono atto che nell'attuale POAS, così come approvato con deliberazione n. XI / 6795 del 02/08/2022 dalla Giunta Regionale, le Strutture del Dipartimento Amministrativo e le funzioni di staff del Direttore Generale, hanno la medesima pesatura per tipologia di incarico, ferma restando la compatibilità economica con il relativo fondo contrattuale.
5. In considerazione degli incarichi dirigenziali presenti nell'attuale assetto organizzativo della ASST PINI - CTO, si rappresenta la quantificazione dei costi a carico del fondo ex art. 90:



DIRIGENZA AREA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA – CCNL 16.07.2024				
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	INDENNITA' SC	TOTALE
Struttura Complessa	7*	32.835,00 €	10.627,00 €	217.310,00 €
Struttura Semplice	4	14.960,00 €		59.840,00 €
Incarico professionale	6**	6.975,00 €		34.875,00 €
TOTALE COMPLESSIVO	17			312.025,00 €
VALORE FONDO DI POSIZIONE STORICO al 1 gennaio 2024				262.370,00 €
Valore finanziamento DL "Calabria" anno 2023***				111.465,00 €
TOTALE FONDO DI POSIZIONE				373.835,00 €
SALDO IPOTETICO				61.810,00 €

*di cui n.1 in aspettativa senza assegni dall'1.1.19 e n. 1 dall'1.3.23

** di cui n. 1 in aspettativa senza assegni dal 22.7.19

***in sede di costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio verrà definito l'importo del finanziamento DL "Calabria" per l'anno 2024.

6. Le parti, inoltre, danno atto che come stabilito dall'art. 91 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020 le somme non utilizzate nell'anno di riferimento sono trasferite (senza storicizzazione) al "Fondo per la retribuzione di risultato e altri accessori"; tali somme non utilizzate concorrono a determinare la quota complessiva da destinare alla liquidazione della retribuzione di risultato e sono distribuite senza generare alcun residuo.

Articolo 4

Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

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 rispetto alle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati con l'annuale deliberazione di assegnazione degli obiettivi aziendali (specificatamente si tratta della deliberazione 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 CCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza PTA avviene come segue:
 - il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di **performance organizzativa** (obiettivo di produzione);
 - le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al **“peso” degli incarichi assegnati**, con il seguente rapporto:
 - Responsabili di Struttura Complessa: peso 2,0
 - Responsabili di Struttura Semplice peso 1,75
 - Incarichi professionali peso 1,50



- il 40% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicati 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 0 punti 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 pari almeno al 90%, 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 dirigente che non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno **tre mesi** nell'anno di riferimento;
 - il personale dirigente che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore a 15 giorni di sospensione dal servizio senza retribuzione;
 - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
 - Il personale che ha conseguito una valutazione corrispondente al giudizio insufficiente < a punti 60;
7. In caso di affidamento di incarichi dirigenziali **ad interim**, è erogato un ulteriore importo da calcolarsi nell'ambito della retribuzione di risultato, nella misura del 25% della retribuzione di posizione - parte fissa, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.
8. Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL 17.12.2020 è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato.
9. Al dirigente a cui è stata affidato l'incarico dirigenziale di RPCT è riconosciuta una retribuzione di risultato specifica ed aggiuntiva pari al 50% della retribuzione di risultato (parte individuale) di un incarico di SC, proporzionalmente ai risultati raggiunti.



Articolo 5

Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 23 del CCNL 16.07.2024, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST (i migliori punteggi che emergono dalla sommatoria delle performance organizzative ed individuali), è attribuita una maggiorazione del premio determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 4.
2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2024 nel 30% 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.
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 alla componente soggettiva dei diversi valutatori, si conviene di individuare i beneficiari del premio in misura proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali nella misura del 10% dei potenziali aventi diritto. Nello specifico, il numero dei beneficiari dovrà essere suddiviso nel rispetto di un criterio di proporzionalità tra Dipartimento e le strutture di staff afferenti alle Direzioni aziendali secondo competenza. Nell'ipotesi di parità di punteggio nella valutazione complessiva (ex equo), 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	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2024	Spesa complessiva
STAFF Direzione Generale/Sanitaria/Socio Sanitaria	6	€ 6.716,67	€ 2.015,00	1	€ 2.015,00

25



Dipartimento Amministrativo	9	€ 6.716,67	€ 2.015,00	1	€ 2.015,00
TOTALE	15			2	€ 4.030,00

Articolo 6

Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, si proceda alla revoca dell'incarico dirigenziale in corso ed al dirigente interessato da tale processo viene conferito un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico tra quelli previsti dal POAS e/o da altro atto aziendale/CCNL, al dirigente interessato dal provvedimento di revoca è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione (posizione nuovo incarico + differenziale) uguale al precedente incarico, in una percentuale pari al 100%.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse o, nella misura massima che il fondo consente in ragione d'anno, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito secondo la tabella di cui all'art. 3 si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo di cui all'art 90.
3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

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. Ricordato 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. 17 del CCNL 16.07.2024 prevede la possibilità di utilizzo del congedo in argomento 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.

Articolo 8

Norme finali

- I. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.



2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, rimangono in vigore e si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, 29 novembre 2024