

ATTI DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE N. 1066 del 24/12/2021

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA, IN ATTUAZIONE DEL CCNL 17 DICEMBRE 2020

PROPONENTE: RISORSE UMANE

Il Dirigente Responsabile: VIVERIT LELIO ARMANDO

Il Funzionario istruttore: PESCE ANTONELLA CONCETTA

Fascicolo n. 3 - 0 Anno 2021

Titolario 01 - 04 - 05

Immediatamente esecutiva: S

Soggetta a privacy: N

Pubblicazione differita: N

Con introiti: N

Con Oneri: N

PREMESSO che sono state avviate, con le OO.SS. dell'area della dirigenza professionale, tecnica, amministrativa, le trattative per la sottoscrizione dell'Ipotesi di "Contratto Integrativo Aziendale anno 2021 del personale dipendente della dirigenza professionale, tecnica, amministrativa, secondo le indicazioni del CCNL 17.12.2020;

RILEVATO CHE:

- in data 14 dicembre 2021 è stata sottoscritta una Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente della dirigenza professionale, tecnica, amministrativa, che è trasmessa al Collegio Sindacale, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al fine di acquisire la certificazione di conformità, in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt 40, comma 3-sexies, e 40 bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001;
- il predetto organo di controllo, in data 21 dicembre 2021 ha rilasciato il proprio parere positivo;

PRESO ATTO che in data 22 dicembre 2021, la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto in via definitiva il CIA già siglato come Ipotesi in data 14 dicembre 2021;

RITENUTO di approvare, ad ogni conseguente effetto il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente della dirigenza professionale, tecnica, amministrativa, sottoscritto definitivamente in data 22 dicembre 2022 (Allegato 1);

EVIDENZIATO che il presente provvedimento non comporta né oneri di spesa né introiti;

SU PROPOSTA del Responsabile della U.O. proponente il quale attesta la legittimità e regolarità tecnico-amministrativa del presente provvedimento, come riportato nel parere tecnico, conservato agli atti;

ATTESO che la Struttura proponente ha acquisito dalla U.O.C. Bilancio e Risorse Finanziarie l'attestazione che il presente provvedimento non comporta né oneri né introiti, come riportato nel parere contabile, conservato agli atti;

IL DIRETTORE GENERALE

PRESO ATTO del parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario, conservati agli atti;

- d e l i b e r a -

per le motivazioni espresse in premessa:

- di approvare il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente della dirigenza professionale, tecnica, amministrativa, sottoscritto definitivamente in data 22 dicembre 2021 (Allegato 1);
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta né oneri né introiti come riportato nel parere contabile, conservato agli atti;
- di conferire mandato al Responsabile del Procedimento per tutti i necessari, successivi, incombenti all'esecuzione del presente provvedimento;
- di dare atto che il provvedimento è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17, comma 6, della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 e ss. mm. e ii.;
- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on-line aziendale, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 e ss. mm. e ii.;

- di trasmettere il provvedimento al Collegio Sindacale.

IL DIRETTORE GENERALE
dott.ssa Elisabetta Fabbrini

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRA-
TIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA,
PROFESSIONALE, TECNICA, IN AT-
TUAZIONE DEL CCNL 17 DICEMBRE
2020.**

22 dicembre 2021

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Codice Fiscale e P.IVA 09320420962 - Centralino 02.5799.1

Handwritten signatures and initials:
- Top right: "ML" and "C"
- Middle right: "A" and "B"
- Bottom right: "D" and "E"
- Far right: "1" and "1"



SOMMARIO

PREMESSA

CAPO I – GENERALITA'

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO
- Art. 3 - RELAZIONI SINDACALI

CAPO II – GESTIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E GIURIDICI

- Art. 4 – ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI ANNO 2021
- Art. 5 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
- Art. 6 - RETRIBUZIONI DI RISULTATO ANNO 2021 E SUCCESSIVI
- Art. 7 – INCARICHI DIRIGENZIALI

CAPO III – NORME FINALI

- Art. 8 - LIBERA PROFESSIONE
- Art. 9 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI
- Art. 10 - NORMA FINALE
- Art. 11 - ALLEGATI

[Handwritten signatures and initials]

2



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, PROFESSIONALE, TECNICA, IN ATTUAZIONE DEL CCNL 17 DICEMBRE 2020.

PREMESSO che:

- in data 19 Luglio 2012 è stato stipulato il Contratto integrativo aziendale del personale della dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica e delle Professioni Sanitarie fra le relative OO.SS. e la delegazione trattante di parte pubblica dell'ex Azienda Ospedaliera ICP che, nel corso del tempo, ha subito modificazioni ed integrazioni;
- in data 13 dicembre 2016, le parti hanno sottoscritto un accordo decentrato che ha prorogato l'efficacia (ultravigenza) del CIA 2012 e s.m.i. ove, tra l'altro, si impegnavano reciprocamente, alla sottoscrizione del nuovo Contratto integrativo aziendale nel corso del 2017;
- in data 23 febbraio 2017, le parti hanno sottoscritto un accordo decentrato circa la rideterminazione economica nonché la nuova pesatura degli incarichi dirigenziali, nell'ambito della medesima consistenza economica del fondo di riferimento;
- in data 23 maggio 2018 è stato stipulato il Contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza Amministrativa, Professionale, Tecnica e la delegazione trattante di parte pubblica di questa ASST;
- in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area delle Funzioni Locali triennio 2016 - 2018, applicabile anche, ai sensi dell'art. 1 comma 1 del medesimo CCNL 2020, a tutti i Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici di cui all'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, del Comparto Sanità, come previsto dall'art. 6 del medesimo CCNQ;
- a seguito dell'intenso negoziato che ne è derivato, in data 14 dicembre 2021, si è concordato, attraverso la sottoscrizione del Contratto Integrativo del 14 dicembre 2021, redatto e sottoscritto definitivamente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, in data 22 dicembre 2021, successivamente al parere favorevole del Collegio Sindacale del 21 dicembre 2021;
- le materie principali, oggetto di aggiornamento e revisione sono da individuarsi, sinteticamente, nei meccanismi operativi legati alla valorizzazione e premialità dei dirigenti, ispirati ai principi di valorizzazione del merito, della produttività e della qualità della prestazione dei lavoratori, secondo metodi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera (incarichi dirigenziali).

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue



CAPO I – GENERALITA'

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Il presente contratto Integrativo aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato della dirigenza APT. Lo stesso è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 65 del D.lgs. n. 150/2009 successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2 CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

1. Il presente contratto aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con la presente ipotesi di contratto integrativo;
2. Il presente contratto integrativo aziendale è sottoscritto definitivamente, a seguito della validazione da parte del Collegio Sindacale, ex art. 8, comma 6, del CCNL 17.12.2020 Area Funzioni Locali, nonché secondo quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs n. 150/2009 che modifica l'art. 40 bis del D.lgs n. 165/2001.
3. Salvo diversa indicazione, il presente contratto è applicabile con **effetto dal 1 gennaio 2021** e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi.
Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.

Art. 3 RELAZIONI SINDACALI

1. le relazioni sindacali sono disciplinate dagli articoli da 4 a 8 del CCNL 17 dicembre 2020, nonché da ogni altra futura disposizione prevista dai contratti collettivi nazionali per l'area della dirigenza APT;
2. il confronto con le rappresentanze sindacali avviene previa convocazione scritta da parte dell'Amministrazione via e-mail, di norma entro 7 giorni dall'incontro, salvo casi urgenti; la data e gli argomenti all'ordine del giorno degli incontri, di norma sono preventivamente concordati tra Delegazione Pubblica e le OO.SS. il materiale oggetto di trattativa, in relazione a tutti gli istituti contrattuali, dovrà essere fornito, preventivamente e almeno 5 giorni prima dell'incontro;
3. gli incontri potranno svolgersi sia in presenza, sia in via telematica.



CAPO II – GESTIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E GIURIDICI

Art. 4 ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI ANNO 2021

1. I fondi contrattuali ex art. 90 (Fondo retribuzione di posizione) e ex art. 91 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) del CCNL 17 dicembre 2020, da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono quelli del 2021 quantificati, in via provvisoria, con deliberazione n. 806 del 24 settembre 2021, approvati dal Collegio dei Revisori come da verbale n. 37 del 5 novembre 2021, anche a seguito degli incrementi contrattuali del CCNL 17/12/2020;
2. L'ammontare complessivo dei fondi contrattuali (ex art. 90 e 91 del CCNL 17 dicembre 2020 Area Funzioni Locali, per l'anno 2021, è meglio dettagliato nell'allegato 1.

Art. 5 – VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE

1. Sono confermati il regolamento aziendale per la valutazione permanente del personale e le schede di valutazione permanente del personale, se non diversamente previsto dal presente CIA;
2. Il valutatore deve esplicitare, con un giudizio, il punteggio complessivo attribuito, in modo analitico, anche se positivo. Per il 2021 e seguenti, il punteggio minimo individuale positivo è da intendersi in punti 50 su 100;
3. La carenza della valutazione individuale annuale determina l'impossibilità di qualsiasi riconoscimento economico accessorio, secondo quanto disciplinato dal successivo art. 6. Se la mancata valutazione è determinata da inerzia del dirigente valutatore, o per il mancato rispetto, da parte dello stesso, dei termini procedurali previsti dal vigente regolamento, potrà determinarsi a carico del responsabile il parziale non riconoscimento degli incentivi accessori. La valutazione sarà comunque effettuata da idonea figura individuata dalla Direzione aziendale;
4. Al fine di poter esprimere un giudizio ottimale e coerente sulle performance individuali, come previsto nel vigente regolamento sulla valutazione, il periodo minimo di riferimento su cui esprimere la valutazione non può essere inferiore a sei mesi di effettivo servizio (la maternità obbligatoria sarà considerata servizio solo ai fini della valutazione). Oltre ai giorni di presenza in servizio concorrono all'individuazione di detto periodo minimo, esclusivamente, i seguenti istituti contrattuali:
 - ferie, riposi compensativi, infortuni sul lavoro, permessi retribuiti (no aspettativa retribuita L. 104);
 - malattia per un periodo non superiore a 30 giorni nell'anno



5. il dirigente che ritiene la valutazione espressa dal responsabile valutatore non congrua in quanto insufficiente (punteggio ottenuto minore di 50 punti su 100) può presentare istanza per il riesame della stessa ad una apposita Commissione di Conciliazione interna; detta Commissione è composta da un rappresentante sindacale, designato dal dipendente ricorrente e dal Presidente – Direttore Amministrativo o suo sostituto;

Art. 6 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2021 E SUCCESSIVI

1. La retribuzione di risultato e delle prestazioni individuali è ispirata ai principi stabiliti dal titolo terzo ("Merito e Premi") del Decreto Legislativo n. 150/2009.
2. La retribuzione di risultato deve quindi essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.
3. Il fondo di riferimento della retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL 17 dicembre 2020 Area delle Funzioni Locali, così come già quantificato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 806, è pari, per l'area APT a € 107.944,00 per l'anno 2021 e fatto salvo ogni eventuale incremento previsto dai successivi CCNL.
4. L'importo di € 107.944,00 rappresenta il totale del fondo della retribuzione di risultato disponibile, quale strumento per premiare le performance individuali, organizzative e di risultato gestionale. Tenuto conto delle nuove disposizioni previste dal più volte richiamato D.lgs. n. 150/2009, l'ammontare complessivo del fondo in argomento finalizzato al trattamento accessorio del personale viene ripartito con i criteri e le finalità definite dai successivi commi;
5. il **40%** delle risorse disponibili del fondo di cui sopra è finalizzato a premiare le **performance individuali** del personale; il rimanente **60%** è finalizzato a premiare le **performance organizzative e di risultato** delle singole unità organizzative e/o servizi. Tenuto conto quindi della consistenza complessiva delle risorse economiche previste nel fondo di risultato per l'anno 2021, e fatti salvi eventuali futuri incrementi determinati dall'applicazione dei contratti collettivi nazionali, le risorse sono così ripartite:

CRITERI DI DISTRIBUZIONE

(2021) € 107.994,00

[Handwritten signatures and initials]



Performance organizzative	60%	64.798,40
Performance individuali	40%	43.197,60

6. **Stabilito l'ammontare delle risorse per le performance individuali pari al 40%**, come indicato nel precedente punto, le stesse sono distribuite al personale dirigente sulla base della valutazione individuale conseguita nell'anno di riferimento, con i criteri circa i giorni utili per il calcolo dell'effettivo servizio enunciati all'art. 5, comma 4 del CIA 23.5.2018, in presenza di valutazione positiva, come previsto dal regolamento per la valutazione vigente nel tempo (vedi art. 5 comma 5). Il tetto massimo retribuibile, per ciascun dipendente, nell'ambito dell'erogazione del premio della performance individuale è correlato al risultato della performance organizzativa, come da tabella riportata al successivo comma 10.

7. **Il 60 % delle risorse disponibili del fondo della retribuzione di risultato è riconosciuto a tutto il personale in relazione alle performance organizzative correlate agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento, nonché dei giorni utili di presenza ai sensi dell'art. 5, comma 4 del CIA 23.5.2018. Esclusivamente ai fini della corresponsione del premio della performance organizzativa sono considerate come effettiva presenza, le assenze per i congedi di maternità e paternità di cui al testo unico D.Lgs. 151/01 e s.m. e i..**

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 ed 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;

Il sistema di misurazione delle performance organizzative costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e la 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.

Gli obiettivi aziendali annuali sono quindi divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, e sono pubblicati nel sito intranet aziendale secondo quanto disciplinato dall'art. 11 del D.lgs. n. 150/2009, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.

Detto 60% delle risorse del fondo della retribuzione di risultato è quindi riconosciuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse aziendale definiti per ogni anno solare, ai dipendenti assegnati ad ogni singola struttura e/o servizio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance - o da altro organismo sovrapponibile, secondo le disposizioni vigenti-, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009.

I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consentono il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Codice Fiscale e P.IVA 02320420962 - Centralino 02.5799.1



risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposta
Da 0 fino al 59%	0
Dal 60 al 69%	65%
Dal 70 al 79%	75%
Dall'80%	Percentualizzato fino al 100%

8. Le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura di cui al precedente comma 7), sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che 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 1,5
 - Incarichi professionali peso 1,0
9. Eventuali residui dei fondi contrattuali, non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, sono utilizzati quali ulteriore saldo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dall'91 comma 9) del CCNL 17.12.2020.
10. In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione di **risultato complessiva (organizzativa ed individuale)**, di cui al presente articolo:
- il personale dirigente che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore a dieci 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 inferiore a punti 50;
 - Il personale dirigente la cui Unità Organizzativa e/o Servizio ha conseguito un raggiungimento degli obiettivi annuali di struttura (performance organizzative) inferiore al 60%.
11. Ai dirigenti ad impegno ridotto, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.
12. E' riconosciuto ai Dirigenti con funzioni di Sostituto di Responsabile di struttura complessa o semplice - ex art. 73, comma 7, del CCNL 2020 - il medesimo peso dei titolari effettivi di struttura complessa (2,0) e semplice (1,5) ai fini della retribuzione di risultato e residui, in proporzione al periodo di affidamento delle funzioni di sostituzione.
- E' riconosciuta una quota in più di retribuzione di risultato, ex Art. 73, comma 8, oltre a quella già prevista per l'incarico ricoperto, calcolata sulla base del 50% degli importi previsti per la parte organizzativa e individuale del Fondo retribuzione di risultato (e residui) da distribuire, ai Dirigenti "ad interim" di una struttura



priva di titolare; il cui incarico corrisponde a quello già rivestito dallo stesso, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.

- a. Nell'ambito della retribuzione di risultato, ai dirigenti che conseguano la valutazione individuale più elevata è attribuita una maggiorazione della retribuzione pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato (performance individuale), che si aggiunge alla quota del premio attribuita al dirigente, sulla base dei criteri evidenziali nei punti precedenti. Tenuto conto dei possibili differenti metri di giudizio, utilizzati dai valutatori, si stabilisce di individuare i beneficiari del premio in misura proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle diverse articolazioni aziendali. Come segue:
 - la maggiorazione viene corrisposta, per il 5% (arrotondamento all'unità superiore) del numero dei dirigenti APT valutati nel Dipartimento, per il 5% del numero dei dirigenti APT valutati nelle strutture di Staff alla Direzione Strategica;
 - in caso di parità prevale il Dirigente con la valutazione organizzativa più elevata; in caso di ulteriore parità prevale il Dirigente con più ore di servizio;
 - se l'anno successivo il dirigente premiato avrà parità di punteggio con altro dirigente, si effettuerà la rotazione.
- b. È riconosciuto al Dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'ambito della retribuzione di risultato, una quota pari a € 8.000,00 lordi per l'anno 2021 e una quota pari a € 5.000,00 lordi per l'anno 2022 e successivi, in proporzione alla percentuale di valutazione effettuata da parte del Direttore generale o Suo Delegato.
- c. È riconosciuto al Dirigente che svolge le funzioni di Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nell'ambito della retribuzione di risultato, una quota pari a € 3.000,00 lordi per l'anno 2021 e successivi;
- d. Si da atto che tale suddivisione delle risorse economiche del fondo della retribuzione di risultato di cui al presente articolo, saranno automaticamente adeguati in relazione alle specifiche disposizioni previste dai futuri contratti collettivi nazionali vigenti nel tempo, per identica materia.

Art. 7 - INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Il sistema degli incarichi, affidamento, rinnovo e revoca è disciplinato dagli artt. 69, 70, 71 del CCNL 17 dicembre 2020 Area Funzioni Locali. Nell'ambito dell'attribuzione degli incarichi ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, è garantita, in particolare, l'oggettività, l'imparzialità e la verifica delle competenze nelle suddette procedure di attribuzione e nella disciplina degli incarichi medesimi;
2. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti sono le seguenti:
 - a) incarico di direzione di struttura complessa;
 - b) incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale



c) incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;

3. Le modalità di conferimento, durata e affidamento degli incarichi dirigenziali è disciplinato dal Protocollo "Durata, affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali del personale dirigente APT", allegato quale parte integrante del presente C.I.A. - Allegato 2.

4. L'assetto degli incarichi dirigenziali, secondo quanto previsto dal CCNL 17 dicembre 2020 Area delle Funzioni Locali, con la relativa pesatura economica, calcolata con i criteri di cui al CIA 2 maggio 2007, tenuto conto anche del vigente POAS, è quello di seguito riportata:

n. ³ 4 livelli di U.O.C.:

- U.O.C. 1 peso compreso da 56 a 75 - importo pari a Euro 36.400;
- U.O.C. 2 peso compreso da 51 a 55 - importo pari a Euro 32.700;
- U.O.C. 3 peso compreso da 45 a 50 - importo pari a Euro 28.800;

n. 3 livelli di U.O.S.:

- U.O.S. 1 peso compreso da 36 in su - importo pari a Euro 22.200;
- U.O.S. 2 peso compreso da 25 a 35 - importo pari a Euro 16.400;
- U.O.S. 3 peso compreso da 9 a 24 - importo pari a Euro 13.800;

5. L'ASST Nord Milano garantisce la capienza del fondo al fine della retribuzione di tutti gli incarichi dirigenziali della Dirigenza PTA e a seguito di approvazione del POAS verrà data comunicazione ai titolari degli incarichi dirigenziali sul relativo peso della struttura e conseguente importo dell'incarico.

6. Le nuove pesature economiche, che assorbono la retribuzione minima unificata, si applicheranno a decorrere dalla data di conferimento o di rinnovo dell'incarico dirigenziale in essere, fino alla scadenza naturale dei termini previsti dal CCNL (5 anni).

Resta fermo che tutti gli incarichi dirigenziali in essere, rinnovati, prorogati e assegnati, non ancora scaduti, se confermati nel nuovo POAS, saranno prorogati automaticamente e continueranno a conservare la loro efficacia secondo le modalità stabilite nei contratti individuali già sottoscritti, fino alla scadenza naturale dei termini previsti dal CCNL (5 anni). Per tutti gli altri incarichi dirigenziali l'adeguamento economico decorrerà dalla data di assegnazione.

7. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico - se compatibile con la disponibilità del



Fondo di Retribuzione di Posizione - che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3 dell'art. 31 del CCNL 17 dicembre 2020.

8. Si confermano, nelle more delle nuove determinazioni aziendali, le modalità ed i criteri di valutazione degli incarichi, disciplinati dai CC.CC.NN.LL. vigenti, unitamente alle intervenute disposizioni di legge in materia e dai CC.II.AA.

CAPO III – NORME FINALI

Art. 8 - LIBERA PROFESSIONE

Anche in coerenza con l'art. 57 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, si prevede di attribuire gli incentivi economici al personale dirigenziale dei ruoli APT che, con la propria attività, rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. Ai sensi dell'art. 66, comma 1 lett. j) del CCNL 17 dicembre 2020 Area Funzioni Locali, per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, le parti si riservano di stabilire i criteri generali, in coerenza con quanto definito dall'apposito accordo tra le parti del 14 dicembre 2021.

Art. 9 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI

1. Agli Avvocati dipendenti dell'Azienda, in servizio presso l'Ufficio legale (avvocatura), che svolgono attività di patrocinio in giudizio a difesa dell'Ente, secondo quanto previsto dall'art. 9 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge, con modifiche, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, e tenuto conto del principio di cui all'art. 23 della Legge 31 dicembre 2012, n. 247, che riconosce agli avvocati pubblici "un trattamento economico adeguato alla funzione professionalmente svolta", sono corrisposti i compensi professionali dovuti per l'esercizio della loro attività nei seguenti casi:
 - a) di sentenze favorevoli all'Ente, anche non definitive, con liquidazione giudiziale a carico della parte soccombente (art. 9, comma 3, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90);
 - b) di pronunciata compensazione integrale delle spese, ivi compresi quelli di transazione dopo sentenza favorevole (art. 9, comma 6, Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90).

2. Le parti concordano che al professionista viene riconosciuta la quota del 90% (comprensivo di IRAP) rispetto ai compensi previsti dalle lettere a) e b) del precedente comma, una quota pari al 5% verrà trattenuta dall'Azienda al fine di far fronte ai costi aziendali e il restante 5% andrà ad implementare un fondo da distribuire anche fra le strutture che hanno fattivamente collaborato con la U.O.S.

12



Affari Legali per l'istruttoria relativa ai procedimenti dai quali sono maturati detti compensi. I criteri per la distribuzione di tale fondo verranno concordati con accordi aziendali successivi.

3. Per quanto non espressamente previsto nel presente CIA, si rimanda al Regolamento Aziendale in corso di approvazione.

Art. 10 - NORMA FINALE

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono adeguate – a decorrere dal 1 gennaio 2021 - le materie oggetto di contrattazione integrativa. Per tutto quanto non previsto si applica la disciplina contrattuale decentrata già in vigore presso ASST Nord Milano, nel rispetto del CCNL 17 dicembre 2020 Area Funzioni Locali.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo, e fatti salvi eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative.
3. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti nonché le disposizioni previste dal richiamato D.lgs. n. 150/2009 e dal D.lgs. n. 165/2001;
4. Dalla data di decorrenza del presente CIA cessano di avere VIGORE le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati già disciplinate dal presente accordo o disciplinate da norme legislative, che siano in contrasto con quanto ivi previsto.

Art. 11 – ALLEGATI

Sono uniti al presente Contratto Integrativo, quali parti integranti, i seguenti allegati:

- Allegato 1 - Fondi contrattuali 2021;
- Allegato 2 - Protocollo "Durata, affidamento e revoca dell'incarichi dirigenziali del personale dirigente APT"

L'AZIENDA SOCIO SANITARIA nelle persone di:

Dott. Giovanni Palazzo	
Dott.ssa Anna Lisa Fumagalli	
Dott.ssa Barbara Mangiacavalli	
Dott. Lelio Viverit	

Per le OO.SS.

CGIL FP	Dr.	
CISL FPS	Dr.	
UIL FPL	Dr.	<i>Franco Sili</i>
FEDIR SANITA'	Dr.	<i>Antonio Palmisani</i>

22 dicembre 2021

*MR
CR*

*AS
A
A*



Allegato 1

DIRIGENZA AREA AMMINISTRATIVA PROFESSIONALE TECNICA:

FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE	Fondo storico consolidato 2019	Incremento contrattuale CCNL 17.12.2020
Dirigenti PTA	537.000,00	5.408,00
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E TRATTAMENTI ACCESSORI	Fondo storico consolidato 2019	Incremento contrattuale art. 91 CCNL 17.12.2020
Dirigenti PTA	99.000,00*	8.944,00
Totale Risorse Contrattazione Integrativa	636.000,00	14.352,00

TOTALE FONDO art. 90 CCNL 17 dicembre 2020	542.408,00
TOTALE FONDO art. 91 CCNL 17 dicembre 2020	107.944,00
TOTALE FONDO	650.352,00

* tale importo è costituito dalla quota Fondo retribuzione risultato (€ 89.000) e Fondo trattamento accessorio condizioni di lavoro CCNL 2010 (€ 10.000)

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia
ASST Nord Milano

PROTOCOLLO

AFFIDAMENTO - CONFERMA - REVOCA INCARICHI DIRIGENZIALI DIRIGENZA APT

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Codice Fiscale e P.IVA 09320420962 - Centralino 02.5799.1

Handwritten signatures and initials:
AP, CB, M, G, H, LL

PREMESSA

Il presente protocollo, emanato nel rispetto del nuovo C.C.N.L. Area Funzioni Locali 2016/2018 ed in particolare ai sensi degli artt. 70, 71, 72 e 73, definisce i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi ai dirigenti tecnici, amministrativi e professionali con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Tale regolamento si inserisce nel più ampio sistema della graduazione delle funzioni dirigenziali che è sottoposto a revisione periodica in funzione delle scelte della direzione aziendale, nel rispetto dei canoni di trasparenza e nel superiore interesse della massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, e determina in relazione anche alle disponibilità del relativo fondo la retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente.

ART. 1 – Tipologie di incarichi dirigenziali

Le tipologie di incarico dirigenziali conferibili, sulla base dell'organizzazione aziendale, ai sensi dell'art. 70 del vigente CCNL, sono le seguenti:

A) INCARICHI GESTIONALI

1. Incarico di direzione di struttura complessa;
2. Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale;
3. Incarico di Direttore di Dipartimento

B) INCARICHI PROFESSIONALI

1. Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo; tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.

Art. 2 - Affidamento degli incarichi dirigenziali

- **Direzione di Dipartimento:** sono affidati dal Direttore Generale su base fiduciaria, secondo le modalità previste dall'art. 17-*bis* del D.lgs n. 502/1992 e s.m.i.;
- **Direzione di UOC:** sono conferiti dal Direttore Generale nel rispetto delle seguenti disposizioni normative nazionali e regionali vigenti in materia, conformemente al Piano di Organizzazione Aziendale Strategico.
 - D.lgs n. 502/1992 e s.m.i.
 - D.P.R. n. 483/1997;
 - Articoli 70 e succ. CCNL Dirigenza Area Funzioni Locali 17.12.2020;

per tali incarichi è richiesto:

- Esperienza professionale di almeno 5 anni di servizio (con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato prestati con o senza soluzioni di continuità) nel profilo e disciplina specificati nel bando di avviso.

L'ASST pubblica sul proprio sito istituzionale (sez. Concorsi – Selezioni Interne) e sulla intranet aziendale, per

un periodo di almeno 10 giorni (se la scadenza cade di giorno festivo, la stessa è posticipata al giorno successivo), apposito Avviso di selezione interna contenente: i titoli, i requisiti, la documentazione che i candidati dovranno produrre nonché il profilo richiesto per la partecipazione all'Avviso di selezione interna che terrà conto delle attività prestate dalla struttura così come previste nel POAS.

L'incarico viene conferito dal Direttore Generale, sulla base di una rosa di idonei selezionati da una commissione, composta dal Direttore Amministrativo e dal Direttore di Dipartimento (ove costituito), o in alternativa da un dirigente di struttura complessa appartenente all'area APT, nonché da un rappresentante della U.O.C. Risorse Umane e Organizzazione, che esprimerà le proprie valutazioni applicando, in via analogica, i criteri stabiliti dal D.P.R. n. 483/1997 (colloquio e valutazione del curriculum professionale).

Qualora presso l'ente o l'azienda, non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale (5 anni), l'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore.

– Incarichi di direzione di UOSD, UOS:

L'ASST pubblica sul proprio sito istituzionale (sez. Concorsi – Selezioni Interne) e sulla intranet aziendale, per un periodo di almeno 10 giorni (se la scadenza cade di giorno festivo, la stessa è posticipata al giorno successivo), apposito Avviso di selezione interna contenente: i titoli, i requisiti, la documentazione che i candidati dovranno produrre nonché il profilo richiesto per la partecipazione all'Avviso di selezione interna che terrà conto delle attività prestate dalla struttura così come previste nel POAS.

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda su proposta:

- del Direttore di Dipartimento o di Distretto, che esamina le candidature, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto, per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
- del Direttore di Struttura complessa di afferenza, che esamina le candidature, per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa; laddove l'incarico non afferisce ad una Struttura complessa, la valutazione sarà affidata al Direttore Sanitario/Sociosanitario (o Suo sostituto).

– Incarichi professionali

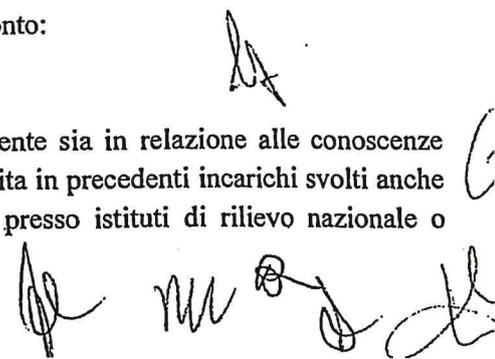
Tutti i dirigenti, anche neoassunti, dopo il periodo di prova, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente. Gli incarichi sono conferiti anche a dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno sei mesi. Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento (laddove previsto) ovvero il Direttore Sanitario/Sociosanitario.

Art. 3 – Principi e criteri per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi di Responsabile di UOSD e UOS nonché gli incarichi Professionali, vengono conferiti nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 70 e 71 del CCNL 17.12.2020 della Dirigenza Area Funzioni Locali avendo riguardo all'assetto organizzativo aziendale (POAS), nel rispetto delle procedure di cui ai precedenti artt. 2 e 3 e tenuto conto, inoltre, dei criteri di seguito esplicitati.

La valutazione comparata dei curricula formativi e professionali dovrà tenere conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico;
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;



d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale.

Art. 4 – Recepimento dell’incarico conferito

La procedura di conferimento dell’incarico dirigenziale si conclude con la sottoscrizione del contratto individuale d’incarico, che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all’incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Il dirigente è tenuto ad accettare l’incarico assegnato entro il termine massimo di 30 giorni, fatta salva la tutela giurisdizionale dei propri interessi, ai sensi di quanto previsto dall’art. 71, comma 2 del CCNL 17.12.2020 Area Funzioni Locali.

Art. 5 – Durata

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente per il collocamento a riposo, la durata degli incarichi è di norma fissata come sotto specificato:

- Incarichi di Direzione di Dipartimento: hanno durata triennale e sono rinnovabili, anche per periodi inferiori. Gli stessi, stante la natura fiduciaria dell’incarico, non possono superare il periodo dell’incarico del Direttore Generale e cessano in caso di decadenza di quest’ultimo. Il Direttore del Dipartimento resta in carica sino alla nomina del suo successore.
- Incarichi di Direzione Struttura Complessa: hanno una durata di cinque anni e sono rinnovabili, previa valutazione positiva.
- Incarichi di direzione di UOSD e UOS, Professionali: hanno una durata di cinque anni e sono rinnovabili, previa valutazione positiva.

La durata degli incarichi può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all’art. 15-ter, comma 3 D.lgs n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa di cui agli artt. 76 e 79 del CCNL 17 dicembre 2020 Area Funzioni Locali o per il venire meno dei requisiti. La durata può essere altresì inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per collocamento a riposo del dirigente.

Qualora l’Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza, dovrà applicare, previo confronto sui criteri ai sensi dell’art. 64 comma 1 lett. d), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell’incarico.

Art. 6 – Revoca degli incarichi

Gli incarichi sono revocati secondo quanto previsto dai CC.NN.LL. vigenti in materia, dal D.lgs n. 502/1992 e dalle ulteriori norme in materia.

Art. 7 – Incarichi temporanei di sostituzione

I Direttori di Dipartimento, di UOC e UOSD, comunicano, entro il 31 gennaio di ogni anno, alla Direzione Sanitaria/Sociosanitaria, DMP e UOC Risorse Umane il nominativo del dirigente incaricato di provvedere alla sostituzione, in caso di assenza per ferie, malattia e altri impedimento. In caso di assenza del Direttore di Dipartimento, il nominativo del sostituto viene comunicato a tutta la Direzione Strategica.

Nel caso che l’assenza del direttore del Dipartimento, del dirigente con incarico di struttura complessa o di struttura

semplice a valenza dipartimentale ed il caso in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è affidata dall'ASST ad altro dirigente della struttura medesima, con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi di cui all'art. 73, comma 4 del CCNL 17.12.2020 integrati dalla valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati; tale sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario per espletare le procedure di cui all'art. 71 del citato CCNL e non può superare i 9 mesi, prorogabili di altri 9.

Art. 8 – Norme finali e di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa riferimento alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appears to be a large signature, a smaller signature, and several sets of initials or short signatures.