

ATTI DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE N. 215 del 02/03/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE AREA SANITÀ, IN ATTUAZIONE DEL CCNL 19 DICEMBRE 2019.

PROPONENTE: RISORSE UMANE

Il Dirigente Responsabile: VIVERIT LELIO ARMANDO

Il Funzionario istruttore: PESCE ANTONELLA CONCETTA

Fascicolo n. 1 - 0 Anno 2022

Titolario 01 - 04 - 05

Immediatamente esecutiva: SI

Soggetta a privacy: NO

Pubblicazione differita: NO

Con introiti: NO

Con oneri: NO

PREMESSO che sono state avviate, con le OO.SS. dell'Area Sanità, le trattative per la sottoscrizione dell'ipotesi di "Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 del personale dipendente della dirigenza Area Sanità, secondo le indicazioni del CCNL 19.12.2019;

RILEVATO CHE:

- in data 1 febbraio 2022 è stata sottoscritta una ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente della Dirigenza Area Sanità, che è stata 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 22 febbraio 2022 ha rilasciato il proprio parere positivo;

PRESO ATTO che in data 1 marzo 2022, la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto in via definitiva il CIA già siglato come ipotesi in data 1 febbraio 2022;

RITENUTO di approvare, ad ogni conseguente effetto il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente della Dirigenza Area Sanità, sottoscritto definitivamente in data 1 marzo 2022 (Allegato 1);

SU PROPOSTA del Responsabile della U.O.C. 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 conservati 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 esposte in premessa:

- di approvare il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente della Dirigenza Area Sanità, sottoscritto definitivamente in data 1 marzo 2022 (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 INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'.

1 MARZO 2022



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

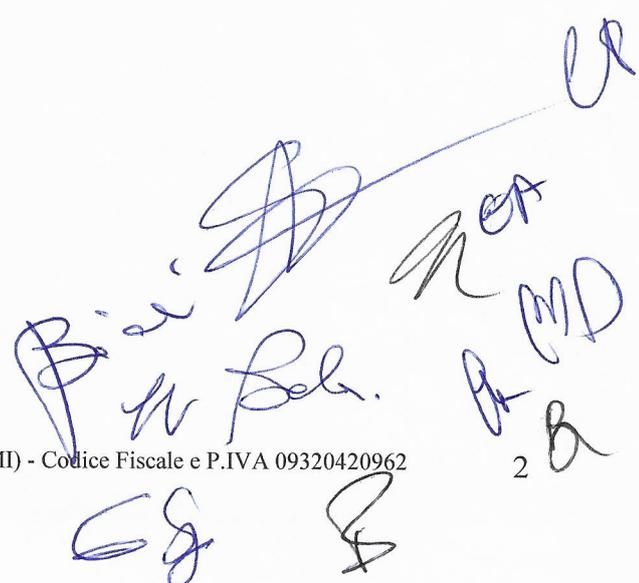
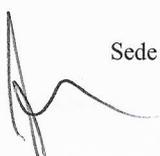
- Art. 4 – ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022
- Art. 5 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
- Art. 6 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022
- Art. 7 – ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO CON IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

CAPO III – INCARICHI DIRIGENZIALI

- Art. 8- INCARICHI DIRIGENZIALI
- Art. 9 - ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE

CAPO IV – NORME FINALI

- Art. 10 - NORMA FINALE
- Art. 11 - ALLEGATI



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, 'B. di', 'M. Sel.', 'R. M. D.', '2', and 'B'.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA SANITA', IN ATTUAZIONE DEL CCNL 19 DICEMBRE 2019.

PREMESSO che:

- in data 25 maggio 2018 e 23 maggio 2018 sono stati stipulati i Contratti integrativi aziendali del personale, rispettivamente, della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria/Professioni Sanitarie e la delegazione trattante di parte pubblica di questa ASST;
- in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità triennio 2016 - 2018, applicabile, ai sensi dell'art. 1 comma 1 del medesimo CCNL 2019, a tutti i Dirigenti Medici, Sanitari, Veterinari e delle Professioni Sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente delle Aziende di cui all'art. 6 del medesimo CCNQ;
- a seguito dell'intenso negoziato che ne è derivato, in data 1 febbraio 2022 si è concordata, attraverso la sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Integrativo, redatto e sottoscritto definitivamente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, in data 1 marzo 2022, successivamente al parere favorevole del Collegio Sindacale del 22 febbraio 2022:
- le materie principali oggetto di aggiornamento e revisione degli istituti contrattuali, da individuarsi, in particolare, dall'art. 5 all'art. 9.

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

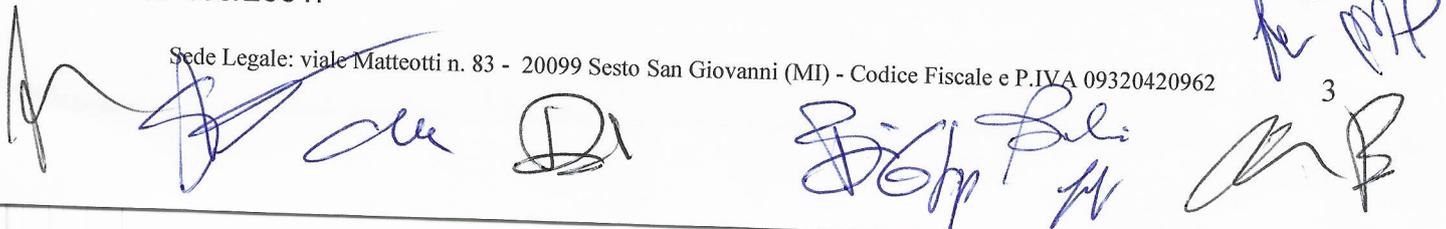
CAPO I – GENERALITA'

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 medica, sanitaria e delle professioni sanitarie di questa ASST. 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.

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 materia trattate con il presente contratto integrativo;
2. Il presente contratto integrativo aziendale è sottoscritto definitivamente, a seguito della validazione da parte del Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 8, comma 6, del CCNL 19.12.2019, nonché secondo quanto previsto dall'art. 40-bis del D.lgs n. 165/2001.



3. Salvo diversa indicazione, il presente contratto è applicabile con **effetto dal 1 gennaio 2022** e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito dal presente CIA, 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 attualmente disciplinate dagli articoli da 3 a 8 del CCNL 19 dicembre 2019, nonché da ogni altra futura disposizione prevista dai contratti collettivi nazionali per l'area della dirigenza.
2. L'Organismo Paritetico, approvato con deliberazione n. 360 del 28 aprile 2021, collabora su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, secondo le disposizioni di cui all'art. 6-bis del CCNL 2019;
3. Le modalità e i tempi di svolgimento e di partecipazione agli incontri sindacali sono stabiliti dal regolamento "relazioni e informazione sindacale", approvato con deliberazione n. 633 del 21 luglio 2021.

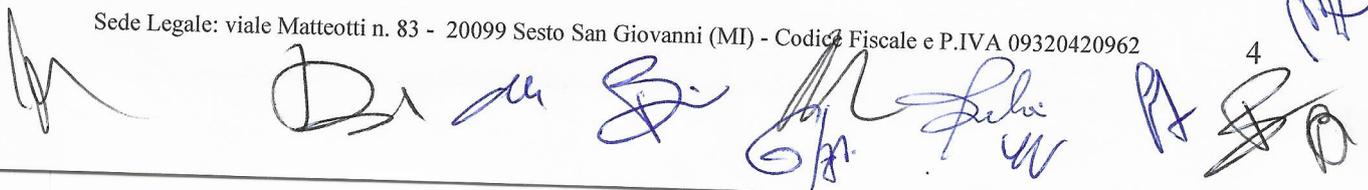
CAPO II – GESTIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E GIURIDICI

Art. 4 ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022

I fondi contrattuali (ex artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19 dicembre 2019) per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono quelli di cui all'allegato 1 quantificati, in via provvisoria, con deliberazione n. 806 del 24 settembre 2021, a seguito degli incrementi contrattuali del CCNL 19/12/2019; nelle more della quantificazione provvisoria anno 2022.

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, nelle more dell'approvazione del nuovo Regolamento, la cui stesura è demandata all'Organismo paritetico, di cui all'art. 6-bis del CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità;
2. Il valutatore deve esplicitare, con un **giudizio**, il punteggio complessivo attribuito, in modo analitico, anche se positivo. Per il 2022 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, il periodo minimo di riferimento su cui esprimere la valutazione non può essere inferiore a tre 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, aggiornamento obbligatorio, infortuni sul lavoro, permessi retribuiti (no aspettativa retribuita L. 104);

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 Sanitario/Sociosanitario o loro sostituto.

Art. 6 RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022

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 di cui all'art. 95 del CCNL 19 dicembre 2019, così come quantificato in via provvisoria con deliberazione n. 806 del 24 settembre 2021, per l'anno 2021 (in considerazione della unificazione delle quote dei Medici, Sanitari e Professioni Sanitarie), fatto salvo ogni eventuale incremento previsto dai successivi CCNL o da norme nazionali.
4. Il Fondo di retribuzione di risultato (indicato nell'allegato 1) rappresenta il totale disponibile per la retribuzione di risultato, quale strumento per premiare le performance individuali, organizzative e di risultato gestionale. Tenuto conto delle 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 al punto 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.

6. L'ammontare delle risorse per le **performance individuali pari al 40%**, è distribuito al personale dirigente sulla base della valutazione individuale pari a punti 50 su 100, conseguita nell'anno di riferimento, con almeno sei mesi di effettivo servizio, calcolato con i criteri di cui all'art. 5, comma 4 del presente contratto. 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 7.

7. **Il 60 % delle risorse disponibili del fondo per la 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, come indicato al precedente comma 6 del presente articolo. 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.. 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 consento 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:

risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
Da 0 fino al 59%	0
Dal 60 al 69%	60%
Dal 70 al 79%	70%
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 8), 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:

- a. Responsabili di struttura complessa: peso 2,5
b. Responsabili di struttura semplice peso 2,0
c. Incarichi professionali peso 1,5
d. Dirigenti con anzianità < di 5 anni peso 1,0
9. Eventuali **residui degli altri fondi contrattuali** - fondo retribuzione incarichi e fondo retribuzione condizioni di lavoro - non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, sono utilizzate quale ulteriore saldo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale.
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 ad un giorno di sospensione;
 - 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%, come indicato all'ultimo capoverso del comma 7;
 - Il personale dirigente con rapporto di lavoro extra-moenia;
11. E' riconosciuto ai Dirigenti con funzioni di Sostituto di Responsabile di struttura complessa o semplice - ex art. 22 del CCNL 2019 - il medesimo peso dei titolari effettivi di struttura complessa (2,5) e semplice (2,0) ai fini della retribuzione di risultato e residui.
E' riconosciuta una ulteriore quota del fondo di retribuzione di risultato, oltre a quella già prevista per l'incarico ricoperto, 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.
12. 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.
13. Nell'ambito della retribuzione di risultato, ai dirigenti che conseguano la valutazione individuale più elevata è attribuita una maggiorazione della retribuzione pari al 50% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al dirigente, sulla base dei criteri evidenziati nei punti precedenti. Come segue:
- la maggiorazione viene corrisposta, per un totale complessivo di 24 dirigenti nella seguente suddivisione: sei dirigenti valutati nei due Dipartimenti con più dirigenti, a tre dirigenti valutati per ciascuno dei restanti tre Dipartimenti, a tre dirigenti valutati dalla Direzione Strategica;
 - a parità di punteggio, prevale il dirigente con la valutazione organizzativa più elevata; in caso di ulteriore parità decide il Direttore di Dipartimento o la Direzione Strategica (per quanto riguarda i Dirigenti ad essa afferenti);



- se l'anno successivo il dirigente premiato avrà parità di punteggio con altro dirigente, si effettuerà la rotazione.

14. Si da atto che tale suddivisione delle risorse economiche del fondo per la 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 - Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto

1. L' Azienda, come previsto dall'art. 110 del CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità, può costituire rapporti di lavoro a impegno orario ridotto mediante la trasformazione di rapporti di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto su richiesta dei dirigenti interessati, a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali. Le predette esigenze sono in particolare da ricondurre alle seguenti ipotesi:
 - a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età;
 - b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, nei casi in cui non vi siano possibilità alternative di assistenza, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati, 134 previsti per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;
 - c) assistenza, in mancanza di soluzioni alternative, al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d) del DM n. 278/2000, nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap.
2. Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente CCNL, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Tale percentuale va ripartita tra le diverse aree professionali.
3. La titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto. Qualora i dirigenti con incarico di natura gestionale abbiano presentato la relativa domanda e la medesima sia stata accolta, verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'art. 18 comma 1, paragrafo II, lett.c) (Tipologie d'incarico).
4. Non possono altresì presentare tale domanda i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata dell' impegno orario ridotto. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.
5. Le modalità, i tempi di attuazione, la durata e il trattamento economico del rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto è disciplinato dagli artt. 110, 111, 112 del CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità.



CAPO III – INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 8 - INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Il regolamento “affidamento – conferma – revoca incarichi dirigenziali Area sanità”, approvato con deliberazione n. 587 del 30 giugno 2021, nel rispetto del C.C.N.L. Area Sanità 2016/2018 ed in particolare ai sensi degli artt. 18, 19 e 20, definisce le procedure e i criteri per l’affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi ai dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato;
2. 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.
3. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie di incarico di cui all’art. 18 del CCNL 19.12.2019. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del “Fondo retribuzione incarichi” per 13 mensilità. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo dell’incarico.
La retribuzione complessiva di incarico del dirigente con rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa.
4. La ricognizione dell’assetto degli incarichi dirigenziali, secondo quanto previsto dal CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità, con la relativa pesatura economica, in essere, tenuto conto anche del vigente POAS, è quella di seguito riportata:

TIPOLOGIA INCARICO	NUMERO	VALORE ATTUALE	NUOVO VALORE	COSTO TOTALE	ACRONIMO
Struttura complessa	32	€ 20.200,00	€ 20.200,00	€ 646.400,00	UOC
Struttura semplice dipartimentale	5	€ 16.000,00	€ 16.500,00	€ 82.500,00	UOSD
Struttura semplice	47	€ 14.640,00	€ 15.000,00	€ 705.000,00	UOS
altissima professionalità	13		€ 15.000,00	€ 195.000,00	AP
alta specializzazione 1 (ex eccellente specializzazione)	34	€ 9.442,00	€ 10.500,00	€ 357.000,00	AS1
alta specializzazione 2 (ex alta specializzazione)	93	€ 6.663,54	€ 7.500,00	€ 697.500,00	AS2
incarico professionale > 5 anni	55	€ 5.500,00	€ 6.000,00	€ 330.000,00	>5
professionale complesso	2	€ 11.000,00	ad esaurimento	—	AS1
elevata specializzazione	2	€ 8.156,33	ad esaurimento	—	AS2
professionale prof,san,	1	€ 7.000,00	ad esaurimento	—	AS2
professionale senior 1 (clausola di garanzia > 20)	11	€ 7.000,00	€ 7.500,00	€ 82.500,00	PS1
professionale senior 2 (clausola di garanzia > 15)	5	€ 6.000,00	€ 7.000,00	€ 35.000,00	PS2
incarico di base < 5 a	98	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 147.000,00	
	398			€ 3.277.900	

Ai Dirigenti con almeno 20 anni di effettiva anzianità di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico (valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività) viene attribuito un incarico professionale "professionale senior 1", dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di Struttura di appartenenza o, in mancanza, del Direttore Sanitario/Sociosanitario di riferimento.

Ai Dirigenti con almeno 15 anni di effettiva anzianità di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico (valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività) viene attribuito un incarico professionale "professionale senior 2", dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di Struttura di appartenenza o, in mancanza, del Direttore Sanitario/Sociosanitario di riferimento.

I sopraccitati incarichi decorreranno dalla data di assegnazione; resta inteso che tra il periodo intercorrente tra la maturazione dei 20 e 15 anni e il conferimento degli incarichi professionali (PS1 - PS2) dovrà essere garantita al dirigente l'applicazione della clausola di garanzia, ex art. 92 CCNL 19 dicembre 2019.

Gli attuali incarichi di alta specializzazione vengono ricondotti agli incarichi professionali di Alta specializzazione 2 e gli attuali incarichi di Eccellente specializzazione vengono ricondotti agli incarichi professionali di Alta specializzazione 1, dalla data di approvazione del presente CIA e sino alla naturale scadenza dei termini (5 anni).

5. Anche tali nuove pesature economiche potranno essere modificate in considerazione dei nuovi assetti organizzativi che necessitano, in funzione anche dei nuovi sviluppi derivanti dall'approvazione del nuovo POAS e dalla evoluzione del S.S.R., la destinazione di una quota pari al 15% delle risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato" per incrementare il "Fondo per la retribuzione degli incarichi" - ai sensi dell'art. 95, comma 9 del CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità - per un importo pari a € 120.932,00, come meglio dettagliato nell'allegato 1.
6. Dette retribuzioni, che assorbono la retribuzione minima unificata e la clausola di garanzia, si applicheranno a decorrere dalla sottoscrizione del presente CIA, per quanto attiene gli incarichi dirigenziali scaduti e rinnovati nelle more del POAS; relativamente agli incarichi dirigenziali da assegnare, le nuove pesature decorreranno dalla data di conferimento.
Resta fermo che tutti gli incarichi dirigenziali, se confermati nel nuovo POAS, avranno durata fino alla scadenza naturale dei termini (5 anni), con decorrenza dalla data di assegnazione o del rinnovo.
7. 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:
 - 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.

- Direzione Struttura Complessa: hanno durata quinquennale, così come previsto dall'art. 15-ter, comma 2 del D.lgs n. 502/1992 e s.m.i., con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo.
- Incarichi di Resp. UOSD e UOS, Altissima Professionalità, Alta Specializzazione, Professional e >5 anni: hanno una durata di cinque anni e sono rinnovabili, previa valutazione positiva.
- Incarico professionale di base: ha durata non superiore a cinque anni.

Art. 9 - ATTIVITÀ LIBERO-PROFESSIONALE

1. In applicazione della legge 120/2007 e s.m.i., degli artt. 4, comma 10 e 15 *quinquies*, 15 *duodecies*, 15 *quattordecies* del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutti i dirigenti - Medici e Sanitari - con rapporto esclusivo, ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie, è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'Azienda o Ente, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'Azienda, nel rispetto delle linee guida regionali.
2. Come previsto dall'art. 116, comma 2, lett. l) del CCNL 19 dicembre 2019 e dall'art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27 marzo 2000, è accantonata una quota pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'Azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione; vi accedono i dirigenti medici e sanitari con rapporto di lavoro esclusivo che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria; dalla ripartizione del fondo citato non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito.
3. Al personale dirigenziale di cui all'art. 116, comma 3 del CCNL 19 dicembre 2019, viene attribuita una quota pari all'1%, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può superare il valore medio attribuito al personale di cui al comma 2 del presente articolo.

CAPO IV – NORME FINALI

Art. 10 - NORMA FINALE

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono adeguate – a decorrere dal 1 gennaio 2022 - le materie oggetto di contrattazione integrativa. Per tutto quanto non previsto si applica la disciplina contrattuale decentrata già in vigore presso ASST Nord Milano;
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;

ALLEGATO N. I

Deliberazione n. 806 del 24 settembre 2021

Approvazione Collegio Sindacale verbale n. 5 novembre 2021

FONDI CONTRATTUALI	FONDI PROVVISORI 2021	FONDI PROVVISORI 2022 *
FONDO RETRIBUZIONE INCARICHI	FONDO art. 94 **	FONDO ART. 94 **
Dirigenza Medico Veterinaria	6.395.626,00	6.516.558,00
Dirigenza Sanitaria		
Dirigenza delle Professioni Sanitarie		
FONDO RETRIBUZIONE RISULTATO	FONDO art. 95	FONDO art. 95
Dirigenza Medico Veterinaria	806.214,00	685.282,00
Dirigenza Sanitaria		
Dirigenza delle Professioni Sanitarie		
FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONI DI LAVORO	FONDO art. 96 ***	FONDO art. 96 ***
Dirigenza Medico Veterinaria	1.057.993,00	1.057.993,00
Dirigenza Sanitaria		
Dirigenza delle Professioni Sanitarie		
TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	8.259.833,00	8.259.833,00

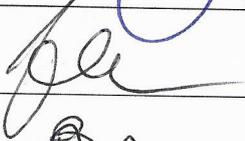
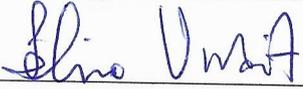
* Riduzione di una quota pari al 15% delle risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato" (art. 95) per incrementare il "Fondo per la retribuzione degli incarichi" (art. 94), per un importo pari a € 120.932,00;

** in attesa di assegnazione definitiva da parte di regione Lombardia - Finanziamento art. 1, comma 435-bis Legge 205/2017 (Fondo di posizione - art. 94)

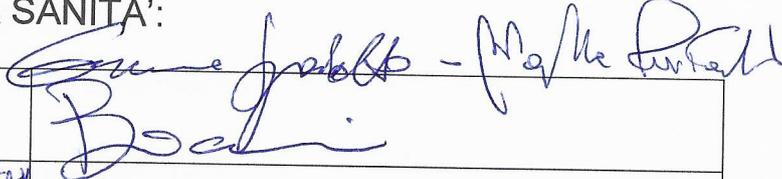
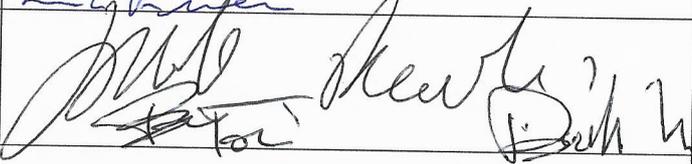
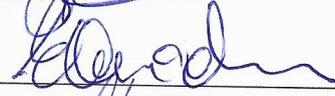
*** in attesa di assegnazione definitiva da parte di Regione Lombardia - Finanziamento art. 1, comma 435 Legge 205/2017 (Fondo condizioni di lavoro - art. 96);

(Handwritten signatures and initials)

Per L'AZIENDA:

Dr. Giovanni Palazzo	
D.ssa Anna Lisa Fumagalli	
D.ssa Barbara Mangiacavalli	
Dr. Lelio Viverit	

Per le OO.SS. DIRIGENZA AREA SANITA':

AAROI EMAC	Dr.	
ANAAO/ASSOMED	Dr. LUCA BALOCCHI	
FEDERAZIONE FESMED	CIMO- Dr. ROBERTO OLIVETTI	
FED. CISL MEDICI	Dr.	
CGIL FP MEDICI	Dr. De Chio Dr. Arcidiacono	
UIL FPL	NEBIAT Dr. BELAI-BEYENE	
ANPO/ ASCOTI/ FIALS MEDICI	Dr.	
FASSID	CHIARA Dr. MELGARA	

1 MARZO 2022