Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Ipotesi di Accordo sindacale
tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale della Dirigenza Area PTA in merito alla liquidazione della retribuzione di risultato e residui fondi anno 2022

Premesso che:

- l'Amministrazione ha quantificato i fondi contrattuali provvisori della Dirigenza Funzioni Locali – Dirigenza PTA di ATS Città Metropolitana di Milano per l'anno 2022, come di seguito indicato:
    - Fondo art. 90 – Fondo retribuzione di posizione euro 1.390.638,00
    - Fondo art. 91 – Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori euro 369.839,00
- sono stati negoziati gli obiettivi di budget entro il primo semestre del 2022.

Le parti, riunitesi in data 29 novembre 2022 per trattare delle modalità per l'erogazione della retribuzione di risultato dell'anno 2022 per le Aree della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

richiamato:

- CCNL 2016 – 2018 Area Dirigenti Funzioni Locali – Sez. Dirigenti PTA, sottoscritto in data 17 dicembre 2020 e nello specifico
    - Art. 66 - Contrattazione collettiva integrativa: materie
    - Art. 30 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori
    - Art. 73 - Sostituzioni
    - Art. 90 - Fondo retribuzione di posizione
    - Art. 91 - Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori

concordano che:

- la retribuzione di risultato riferita all'anno 2022 verrà erogata entro il mese di Aprile 2023, una volta acquisita da parte della SC Controllo di Gestione, Formazione, Qualità e Risk Management la rendicontazione finale degli obiettivi 2022 asseverata dal Nucleo di Valutazione;
- alle risorse disponibili per la retribuzione di risultato sono sommate le eventuali risorse residue dei Fondi 2022 *ex* artt. 90 e 91 del CCNL 2016-2018 qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento;
- ai fini della determinazione delle quote, si tiene conto della valutazione 2022, sulla base dei criteri individuati nell'accordo sindacale sottoscritto il 26 luglio 2018:

    "il raggiungimento di valutazione 90 % comporta il 100 % retribuzione di risultato (per valutazioni inferiori a 90%, la percentuale di valutazione corrisponde alla misura della retribuzione di risultato. Es. valutazione 80% -> il salario di risultato corrisposto è pari all'80% del salario di risultato individuale)";

- ai fini della determinazione della retribuzione di risultato si tiene altresì conto del numero di giorni con retribuzione 2022 da parte di ciascun dirigente e dei seguenti coefficienti:

UOC	1,4
UOS/UOSD	1,2
Professional	1,0

concordano altresì che:

- in applicazione dell'art. 30 CCNL 17/12/2020, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, (intese quali somma del punteggio riferito alla Performance Organizzativa e del punteggio riferito alla Performance Individuale), in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato loro spettante;

- di accantonare all'interno delle risorse variabili del fondo contrattuale *ex* art. 91, quale limite massimo all'utilizzo dell'istituto previsto all'art. 30, l'importo di euro 7.685,00 e un importo stimato pro-capite pari a euro 1.537,00 per i dirigenti PTA che conseguiranno le valutazioni più elevate (intese quali somma del punteggio riferito alla Performance Organizzativa e del punteggio riferito alla Performance Individuale), in base al sistema di valutazione adottato, e comunque da riservarsi a un numero di destinatari non superiori a 5 unità, in servizio al 31 dicembre 2022 e per l'intero anno di riferimento;

- il numero complessivo dei destinatari della maggiorazione è suddiviso fra le articolazioni aziendali considerando quale misura proporzionale l'afferimento alle direzioni aziendali di dirigenti PTA: 2 unità alla direzione generale, 2 unità alla direzione amministrativa, 1 unità alle direzioni sanitaria e sociosanitaria unitariamente considerate (stante il numero limitato di dirigenti PTA ivi assegnati);

- la maggiorazione è attribuita alla stregua dell'ordine di graduatoria dei dirigenti che prestano servizio presso l'Agenzia stilata in base alla valutazione personale ottenuta (intesa quale somma del punteggio riferito alla Performance Organizzativa e del punteggio riferito alla Performance Individuale) dell'anno di riferimento.
  In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
  - non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - ad ulteriore parità, alla/al dirigente che ha conseguito la media della valutazione più alta nell'ultimo triennio e a parità di media con il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo anno;
  - ad ulteriore parità, alla/al dirigente che ha maggiore esperienza lavorativa;

- L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in relazione al periodo lavorato in corso d'anno;

- la quota di risultato maggiorata per l'anno 2022 viene definita considerando il fondo di risultato provvisorio 2022 indicato nelle premesse del presente accordo;

- con riferimento al comma 7 dell'art. 73 del CCNL 2016-2018, le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA, che siano stati incaricati di sostituzioni di dirigenti

assenti ai sensi dei commi 1,2,3,4 dell'art. 73, nel corso del 2022 e per il periodo della sostituzione, esclusivamente la quota di risultato di competenza della struttura temporaneamente ricoperta, oltre alla corresponsione dell'indennità mensile prevista dal medesimo comma;

- con riferimento al comma 8 dell'art. 73 del CCNL 2016-2018, le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA, che abbiano assunto temporaneamente, nel corso del 2022, ulteriori incarichi corrispondenti a quello di cui sono titolari, una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, pari al 50% di quella da corrispondere per l'incarico di cui risultano titolari, da commisurare al periodo effettivo in cui hanno avuto l'incarico di sostituzione temporanea.

Si allega accordo sindacale sottoscritto il 26 luglio 2018.

Disposizioni finali

La presente ipotesi di accordo sindacale sarà trasmessa al Collegio sindacale al fine del controllo e del conseguimento della certificazione di compatibilità economico finanziaria da parte del Collegio sindacale *ex* art. 40*bis* del D. Lgs. 165/2001, ottenuta la quale l'accordo diverrà pienamente efficace a far data da quella di sottoscrizione dell'ipotesi.
Verrà data informazione dell'avvenuta certificazione alla parte sindacale.

L'Amministrazione si impegna a dare capillare diffusione del presente accordo ai dirigenti dell'azienda.

Milano, 29 novembre 2022

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica	La Delegazione di Parte Sindacale
Giuseppe Micale – Direttore Amministrativo	Paola Maria Menni – FEDIR
Paola Carini – Direttore UOC Risorse Umane e Organizzazione	Saverio Pappagallo – CGIL

Il presente accordo è stato sottoscritto con firma leggera ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), come da attestazioni agli atti dell'Amministrazione.