



**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 2023**

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 2023, come di seguito indicato:
 - o Fondo art. 90 – Fondo retribuzione di posizione euro 1.390.638,00
 - o 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 2023.

Le parti, riunitesi in data 13 novembre 2023 per trattare delle modalità per l'erogazione della retribuzione di risultato dell'anno 2023 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 2023 verrà erogata entro il mese di Aprile 2024, una volta acquisita da parte della SC Controllo di Gestione, Formazione, Qualità e Risk Management la rendicontazione finale degli obiettivi 2023 asseverata dal Nucleo di Valutazione;
- alle risorse disponibili per la retribuzione di risultato sono sommate le eventuali risorse residue dei Fondi 2023 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 2023, 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 2023 da parte di ciascun dirigente e dei seguenti coefficienti:

SC	1,4
SS/SSD	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 8.400,00 e un importo stimato pro-capite pari a euro 1.680,00 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 2023 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'affermimento alle direzioni aziendali di dirigenti PTA: 3 unità alla direzione generale, 1 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 2023 viene definita considerando il fondo di risultato provvisorio 2023 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 2023 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 2023, 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. 40bis 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, 6 dicembre 2023

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

CISL FP
La Delegazione di Parte Sindacale
FPCCIL
CAIL

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.