



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

 Regione
Lombardia
ASST Gaetano Pini

ASST G. PINI-CTO
N. Protocollo: 0016548/22
del 09/12/2022
Classifica: 1.4.5 C. IPA=asstgp
C. AOO=asstgp
C. REG. PROT: RP01

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022
PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA,
SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE

AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE
CENTRO SPECIALISTICO ORTOPEDICO TRAUMATOLOGICO
GAETANO PINI - CTO

(ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e auto dichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo		30.11.2022
Decorrenza		Dall'1.1.22 al 31.12.22.
Composizione delle delegazioni trattanti		<p><u>Parte pubblica:</u> Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario; Direttore Socio Sanitario; Dirigente UOC DAPSS; Dirigente UOC Gestione e sviluppo delle risorse umane.</p>
		<p><u>Parte Sindacale - OO.SS. firmatarie:</u> ANAAO ASSOMED; CIMO; FASSID; AAROI EMAC; CGIL; FEDERAZIONE CISL MEDICI; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI; UIL FPL.</p>
Soggetti destinatari		Personale dell'Area della Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie.
Materie trattate dall'accordo integrativo		<ul style="list-style-type: none"> - Ammontare dei Fondi Contrattuali; - Utilizzo del Fondo per la Retribuzione degli Incarichi, del Fondo per la Retribuzione di Risultato e del Fondo per la Retribuzione delle Condizioni di Lavoro; - Modalità di Applicazione del Premio Individuale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<i>Osservazioni Collegio Sindacale</i>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno? <i>In corso di acquisizione.</i></p>
		<p>Nel caso l'Organo di Controllo Interno abbia effettuato rilievi, descriverli: /.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</p>	<p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 del D.lgs. n.150/2009? <i>Si, per il triennio 2022-2024, con deliberazione n.43 del 31/01/2022 ed è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione trasparente – Performance – Piano della Performance.</i> <i>È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art.11, comma</i></p>



	<p>retribuzione accessoria.</p>	<p>2 del D.lgs. n.150/2009? <i>Si, con deliberazione n.207 del 28/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 - 2024, pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione.</i> <i>Si specifica che nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 - 2024), un documento unico di programmazione e governance, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso, sono stati accorpati, tra gli altri, il Piano della Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</i> <i>Il PIAO è stato deliberato con provvedimento n.354 del 30/06/2022 "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 – 2024 dell'ASST Centro Specialistico Ortopedico G. Pini – CTO".</i></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. n.150/2009? <i>L'art. 11 del D.lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 che ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'articolo 11 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, si intende riferito all'articolo 10 dello stesso D.lgs. 33/2013. Gli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo abrogato sono stati comunque assolti tramite pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Azienda, alla sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezioni varie.</i></p> <p><i>Il Piano Triennale della Performance 2022-2024 è stato validato dal NVP, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n.150/2009 il 28/01/2022.</i></p>
Eventuali osservazioni	Nessuna.	

Modulo 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art.40 e 40 bis del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.54 del D.lgs. n.150/2009 nonché dalla circolare n.25 del 2012 R.G.S.

Preliminarmente si specifica che l'ipotesi di contratto decentrato della presente relazione illustrativa rispetta le previsioni normative e riguarda materia che sono espressamente rimesse alla contrattazione integrativa dall'art. 40 D.lgs. n.165 e dal CCNL Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019.

Si attesta inoltre che la suddetta ipotesi è compatibile, dal punto di vista economico, con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.



Nella sequenza degli articoli, l'ipotesi di contratto disciplina:

All'art.1: il "Campo di applicazione";

All'art.2: i "Fondi contrattuali", con la precisazione delle risorse stanziati per il 2022 comprensivi delle risorse storicizzabili (applicazione L. n.205/17 art.1 e art.1 bis comma 435);

All'art.3: il "Fondo per la retribuzione degli incarichi" dove si prevede che:

- le relative risorse (art.2) sono destinate al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, nonché la retribuzione di posizione almeno nella "parte fissa" ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
- L'articolo 95 al comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019 precisa che nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2022 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.
- Di seguito si riporta, alla data del 31 ottobre 2022, la distribuzione per tipologie di incarichi in ASST:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

DIRIGENZA AREA SANITA' 19.12.19					
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			TOTALE
		FISSA	VARIABILE	TOTALE	
Struttura Complessa area chirurgica	9	18.000 €	2.500 €	20.500 €	184.500 €
Struttura Complessa area medica	5	17.000 €	3.500 €	20.500 €	102.500 €
Struttura Semplice di UOC o dipartimentale	22	11.000 €	2.500 €	13.500 €	297.000 €
Alta Specializzazione (ex C1)	24	6.500 €	2.500 €	9.000 €	216.000 €
Alta Specializzazione (ex C2/C3)	55	6.500 €	- €	6.500 €	357.500 €
Incarichi Dirigente > 5 anni	36	5.500 €	- €	5.500 €	198.000 €
Incarichi Dirigente <5 anni	80	1.500 €	- €	1.500 €	120.000 €
TOTALE COMPLESSIVO	231				1.475.500,00 €



Non sono stati considerati i sottoelencati incarichi poiché affidati a personale universitario in convenzione:

- n° 4 incarichi dirigenziali di struttura complessa
- n° 2 incarichi dirigenziali di alta specializzazione
- n° 3 incarichi dirigenziali di natura professionale
- n° 1 incarico dirigenziale di base

Tenuto conto delle evoluzioni circa la modalità di finanziamento del comma 435 bis dell'art. 1 della L. 205/17, dell'approvazione del nuovo POAS 2022-2024 avvenuta il 2 agosto 2022 e della sua fase di prima attivazione delle articolazioni organizzative come ridefinite, che comporta la necessità di una nuova mappatura degli incarichi dirigenziali di natura gestionale e professionale, comprensiva dell'implementazione degli incarichi dirigenziali di Altissima professionalità, nonché in considerazione dell'entità dei fondi contrattuali, le parti danno atto che l'ASST, nel rispetto delle disposizioni del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art.5 (comma 3, lett.e), formulerà mediante apposito regolamento con i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali entro il primo quadrimestre 2023. Una volta approvato il regolamento in parola ed alla luce della nuova mappatura degli incarichi dirigenziali, le parti valuteranno l'eventuale applicazione dell'art. 95 comma 9 (trasferimento di una quota non superiore al 30% del fondo per la retribuzione di risultato al fondo per la remunerazione degli incarichi).

INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICA

All'art.4: il "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro", dove si prevede che:

- le relative risorse sono destinate al riconoscimento di voci accessorie quali l'indennità di pronta disponibilità, la retribuzione del lavoro straordinario, l'indennità di servizio festivo e notturno, nonché di ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
- L'articolo 95 al comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019 precisa che, nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2022 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

All'art.5: il "Fondo per la retribuzione di risultato", ove si prevede che:

- la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Area Sanità avviene come segue:
 - a) il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) secondo le seguenti tabelle di classificazione:

Risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
da 0 fino al 60%	0
dal 61 al 100%	percentualizzato

Le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di



raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al "peso" degli incarichi assegnati, con il seguente rapporto:

- o Responsabili di Struttura Complessa: peso 2,0
- o Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale/Semplice peso 1,75
- o Incarichi professionali peso 1,50

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sono assegnate alle strutture con un grado di raggiungimento degli obiettivi pari almeno al 90%, applicando in esse le stesse modalità di distribuzione per la performance organizzativa, in proporzione comunque al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna Struttura.

b) il 40% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (performance individuale) secondo la seguente tabella di classificazione:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	% DI PAGAMENTO
punti da 0 a 60	0%
punti da 61 a 100	in percentuale alla valutazione

Le quote di premio non attribuite a livello individuale, saranno ridistribuite tra i dipendenti con valutazione positiva compresa tra 75 e 100 punti.

- Sia la quota organizzativa, sia la quota individuale, sono calcolate con il coefficiente di presenza (giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno diviso numero complessivo di giorni lavorativi nel corso dell'anno).
- Al dirigente con *incarichi ad interim* formalmente attribuiti, è corrisposta una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante per la sola parte organizzativa, calcolata al 50% dell'ammontare che ne deriva, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.
- Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19.12.2019 è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione di cui all'art.22 del CCNL 19 dicembre 2019 è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato.
- Al personale ad impegno ridotto (ivi incluso il personale universitario in convenzione), la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.

All'art.6: il "Premio individuale", dove si prevede che:

- come stabilito dall'art.93 del CCNL 19.12.2019, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato determinato in applicazione dei criteri di cui al



precedente art.5 (i migliori punteggi che emergono dalla sommatoria delle performance organizzative ed individuali);

- la misura della maggiorazione viene quantificata per l'anno 2022 nel 50% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2022 sull'importo riservato alla retribuzione di risultato (senza applicazione dei residui);
- viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2022, al 10% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2022;
- la suddivisione del personale interessato e la rappresentazione delle risorse economiche dedicate è sintetizzata nella tabella di seguito riportata:

Direzioni/Dipartimenti	Personale in servizio alla data del 01/01/2022	Valore medio pro-capite di premio correlato alla retribuzione di risultato	Maggiorazione 50% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2022	Spesa complessiva
Direzione Sanitaria	10	€ 1.353,69	€ 676,85	1	€ 676,85
Dipartimento Medico	25	€ 1.353,69	€ 676,85	3	€ 2.030,55
Dipartimento Chirurgico	90	€ 1.353,69	€ 676,85	9	€ 6.091,65
Dipartimento Riabilitativo	39	€ 1.353,69	€ 676,85	4	2.707,40
Dipartimento di supporto	63	€ 1.353,69	€ 676,85	6	€ 4.061,10
TOTALE	227			23	€ 15.567,55



All'art. 8: "Norme finali", dove si prevedere che:

- le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso;
- per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

- Le parti, all'art.2 "Fondi contrattuali anno 2022" dando atto dell'ammontare dei fondi di cui agli artt.94, 95 e 96 del CCNL 19/12/2019, hanno stabilito, in merito all'utilizzo delle risorse dei relativi fondi quanto segue:
- art.94 "Fondo retribuzione degli incarichi". Si conferma che dall'importo complessivo del Fondo si destina l'importo di 1.475.500 agli incarichi dirigenziali;
- art.95 "Fondo retribuzione di risultato". Si confermano le modalità di erogazione del fondo, dove una quota del 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa e una quota del 40% è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi.

B) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

La presente ipotesi di CIA determina gli effetti abrogativi di quanto previsto in analogia materia nei precedenti accordi e CIA sottoscritti.

C) Illustrazione specifica e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

- Il Sistema di premialità, come disciplinato nell'art.5 della presente ipotesi, rispetta i principi di selettività, premialità e correttezza ed è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ai sensi dell'art.9 del D.lgs. 150/2009. Al fine di una puntuale verifica tra obiettivi di Budget e risultati, è previsto un sistema di monitoraggio periodico così organizzato:
- Controllo di Gestione (controllo interno)
- Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale (controllo esterno).

D) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

- I risultati attesi coincidono con il raggiungimento degli obiettivi contenuto nell'ipotesi stessa.



- La presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per la valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera delle risorse umane. Esso appare dunque finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con conseguenti riflessi sull'efficienza dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinati al cittadino/utente.

E) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati da contratto.

- Nulla da esporre.