



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico  
Gaetano Pini-CTO

 Regione  
Lombardia  
ASST Gaetano Pini

ASST G. PINI-CTO  
N. Protocollo: 0016549/22  
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 DELLE FUNZIONI LOCALI -**

**DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

*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	28.11.2022	
Decorrenza	Dall'1.1.2022 al 31.12.2022.	
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> Cisl FP; Uil FPL; Fedir Sanità.</p>	
Soggetti destinatari	Personale dell'Area delle Funzioni Locali - Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.	
Materie trattate dall'accordo integrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammontare dei Fondi Contrattuali;</li> <li>- Utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Posizione e del Fondo per la Retribuzione di Risultato e Altri Trattamenti Accessori;</li> <li>- Modalità di Applicazione del Premio Individuale;</li> <li>- Modalità di Applicazione delle Clausole di Salvaguardia Economica.</li> </ul>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<i>Osservazioni Collegio Sindacale</i>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno? <i>In corso di acquisizione.</i>
		Nel caso l'Organo di Controllo Interno abbia effettuato rilievi, descriverli: /.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 del D.lgs. n.150/2009? <i>Sì, 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></p> <p>È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.lgs. n.150/2009? <i>Sì, con deliberazione n.207 del 28/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 - 2024,</i></p>



	<p>pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione. 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. 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".</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? '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.</p> <p>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.</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 delle Funzioni Locali - Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa. sottoscritto il 17.12.2020.

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:** l'"Ammontare dei Fondi Contrattuali", con la precisazione delle risorse stanziare per il 2022;

**All'art. 3:** il "Fondo per la retribuzione di posizione", dove si prevede che:

- le relative risorse sono destinate al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali la retribuzione di posizione (parte fissa, ed in caso di disponibilità del fondo, la parte variabile), l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
- L'articolo 91 al comma 9, del CCNL 17 dicembre 2020 precisa che le somme non utilizzate nell'anno di riferimento sono trasferite (senza storicizzazione) al "Fondo per la retribuzione di risultato e altri accessori"; tali somme non utilizzate concorrono a determinare la quota complessiva da destinare alla liquidazione della retribuzione di risultato e sono distribuite senza generare alcun residuo.
- In considerazione degli incarichi dirigenziali presenti nell'attuale assetto organizzativo della ASST PINI - CTO, si rappresenta la quantificazione dei costi a carico del fondo ex art.90, alla data del 1° settembre 2022.

DIRIGENZA AREA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA – CCNL 17.12.20				
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	INDENNITA' SC	TOTALE
Struttura Complessa	6	27.115,00 €	10.218,00 €	223.998,00 €
Struttura Semplice	2	23.000,00 €		23.000,00 €
Incarico professionale	5	5.500,00 €		27.500,00 €
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>13</b>			<b>274.498,00 €</b>
<b>VALORE FONDO DI POSIZIONE al 1 gennaio 2022</b>				<b>262.370,00 €</b>
<b>Valore finanziamento Decreto Calabria anno 2021*</b>				<b>47.227,00 €</b>
<b>SALDO IPOTETICO</b>				<b>35.099,00 €</b>

\* in sede di costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio verrà definito l'importo del finanziamento DL "Calabria" per l'anno 2022.

**All'art. 4:** il "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori", dove 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 CCCCNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza PTA avviene come segue:



- il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) secondo la seguente tabella 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:

Incarico	Peso
Responsabili di Struttura Complessa:	2,0
Responsabili di Struttura Semplice	1,75
Incarichi professionali	1,5

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.

- 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
da 0 fino al 60	0
dal 61 al 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).
- In caso di affidamento di incarichi dirigenziali *ad interim*, è erogato un ulteriore importo da calcolarsi nell'ambito della retribuzione di risultato, nella misura del 25% della retribuzione di posizione complessiva, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.



- Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL 17.12.2020 è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato.
- Al dirigente a cui è stata affidato l'incarico dirigenziale di RPCT è riconosciuta una retribuzione di risultato specifica ed aggiuntiva pari al 50% della retribuzione di 12 risultato (parte individuale) di un incarico di SC, secondo la valorizzazione dei risultati raggiunti.

**All'art.5:** il "Premio individuale", dove si prevede che:

- come stabilito dall'art.30 del CCNL 17.12.2020, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui all'art.4;
- la misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2022 nel 30% 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;
- 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 performance	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2022	Spesa complessiva
Staff Direzione Generale	5	€ 6.716,67	€ 2.015,00	1	€ 2.015,00
Dipartimento Amministrativo	7	€ 6.716,67	€ 2.015,00	1	€ 2.015,00
Totale	12			2	€ 4.030,00

**All'art. 6:** la "Clausola di salvaguardia economica", dove si prevede che:

- nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, si proceda alla revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente interessato da tale processo viene conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dal POAS e/o da altro atto aziendale/CCNL, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico; al dirigente interessato dal provvedimento di revoca è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione (posizione nuovo incarico + differenziale) connessa al precedente incarico, in una percentuale pari al 100%;
- il differenziale di cui al comma 1, art.6, della Bozza di Cia, è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse o, nella misura massima che il fondo consente in ragione d'anno, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore



originariamente attribuito secondo la sopraindicata tabella si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2, art.6 della Bozza di Cia, è posto a carico del fondo di cui all'art.90;

- la disciplina di cui al presente articolo 6 non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

**All'art. 7:** le "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, rimangono in vigore e 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 "Ammontare dei fondi contrattuali", dando atto dell'ammontare dei fondi di cui agli art.90 e 91 del CCNL 17/12/2020, hanno stabilito, in merito all'utilizzo delle risorse dei relativi fondi quanto segue:

- art.90 "Fondo per la retribuzione di posizione". Si conferma che in considerazione degli incarichi dirigenziali presenti nell'attuale assetto organizzativo della ASST PINI - CTO, si destina l'importo previsionale di € 274.498 agli incarichi dirigenziali;
- art.91 "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori". 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.4 della presente Ipotesi, rispetta i principi di selettività, premialità e corrispettività 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. n.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.