



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico  
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Gaetano Pini

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**E**  
**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**  
**AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2023**  
**PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA**  
**E DELLE PROFESSIONI SANITARIE**

1

***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 autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo	15/11/2023
Decorrenza	Dall'01/01/2023 al 31/12/2023.
Composizione delle delegazioni trattanti	<p><u>Parte pubblica:</u> Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario; Direttore Socio Sanitario; Direttore UOC DAPSS; Direttore UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.</p> <p><u>Parte Sindacale - OO.SS. firmatarie:</u> Anaa Assomed; Cimo; Fassid; Aaroi Emac; FP Cigl; FVM; Fesmed; 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	<p>A) Ammontare dei Fondi Contrattuali; B) 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; C) Modalità di Applicazione del Premio Individuale.</p>

2



	Osservazioni Collegio Sindacale	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno? <i>In corso di acquisizione.</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p>Nel caso l'Organo di Controllo Interno abbia effettuato rilievi, descriverli: /.</p> <p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 del D.lgs. n.150/2009? <i>Si precisa che il Piano della Performance, per il triennio 2023-2025, è stato predisposto ed è incluso in apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, adottato con provvedimento 9/03/2023, n. 138. Il PIAO è pubblicato in Amministrazione Trasparente – Performance – Piano della Performance 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?</p> <p><i>Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 - 2025, è stato predisposto ed è incluso in apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, adottato con provvedimento 9/03/2023, n. 138. pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione, sezione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</i></p> <p><i>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025 (PIAO) è stato adottato con deliberazione n.138 del 9 marzo 2023 è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali</i></p>



		<p>- Atti Generali - Atti Amministrativi Generali – Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).</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? L'art. 11 del D.lgs. n.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.50, si intende riferito all'articolo 10" dello stesso D.lgs. 33/2013.</p> <p>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>	
Eventuali osservazioni	Nessuna.		4



## **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 della 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 materie che sono espressamente rimesse alla Contrattazione Integrativa dell'art.40 D.lgs. n.165 e dal CCNL Dirigenza Area Sanità sottoscritto in data 19/12/2019.

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

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

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

**Articolo 1: Campo di applicazione.**

**Articolo 2: Fondi contrattuali anno 2023.**

**Articolo 3: Fondo per la retribuzione degli incarichi**

1. Il fondo unico ex art.94 del CCNL 19.12.2019 dei dirigenti Area Sanità (dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie) è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, 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.



2. L'ASST, alla data del 30 settembre 2023, presenta la seguente distribuzione per tipologie di incarichi:

DIRIGENZA AREA SANITA' 19.12.19					
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			TOTALE
		FISSA	VARIABILE	TOTALE	
Struttura Complessa area chirurgica	13	18.000 €	2.500 €	20.500 €	266.500 €
Struttura Complessa area medica	11	17.000 €	3.500 €	20.500 €	225.500 €
Struttura Semplice dipartimentale	1	12.500 €	1.000 €	13.500 €	13.500 €
Struttura Semplice	43	11.000 €	2.500 €	13.500 €	580.500 €
Altissima professionalità dipartimentale APD	4	12.500 €	- €	12.500 €	50.000 €
Altissima professionalità di UOC AP	8	11.000 €	- €	11.000 €	88.000 €
Alta Specializzazione AP1 (ex C1)	38	6.500 €	2.500 €	9.000 €	342.000 €
Alta Specializzazione AP2 (ex C2/C3)	47	6.500 €	1.000 €	7.500 €	352.500 €
Incarichi Dirigente > 5 anni	6	5.500 €	- €	5.500 €	33.000 €
Incarichi Dirigente <5 anni	74	1.500 €	- €	1.500 €	111.000 €
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>245</b>				<b>2.062.000,00 €</b>

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

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

3. Come previsto dall'art. 95 comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019, 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 2023 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.



#### **Articolo 4: Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

1. Il fondo è destinato 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.
2. Le indennità ricorrenti (pronta disponibilità, turno, servizio festivo e notturno ed altre analoghe) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate.
3. Come previsto dall'art. 95 comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019, 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 2023 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

7

#### **Articolo 5: Fondo per la retribuzione di risultato**

- I. I principi generali che caratterizzano la ripartizione del Fondo di risultato sono i seguenti:
  - a) Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale assegnati a tutto il personale attraverso il responsabile di UOC/Servizio.
  - b) Il Nucleo di Valutazione, tra i vari compiti stabiliti dalla DGR X/5539 del 02/08/2016 valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.
  - c) Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva e saranno oggetto di monitoraggio periodico.

I criteri di attribuzione degli incentivi di risultato sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dirigente.



2. Per l'anno 2023, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel PIAO 2023 / 2025 – annualità 2023, approvato con deliberazione del Direttore Generale n.138 del 09/03/2023, pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda, nella sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali – Atti Amministrativi Generali – Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nonché rispetto alle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati con l'annuale deliberazione di assegnazione degli obiettivi aziendali (specificatamente si tratta della deliberazione n.395/2023). Nello specifico, l'assegnazione degli Obiettivi Aziendali è avvenuta nel rispetto del recepimento degli obiettivi assegnati rispettivamente da:
  - Regione Lombardia con D.G.R. n.XI / 7758 del 28/12/2022 avente ad oggetto “Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023;
  - Regione Lombardia con D.G.R. n.XII/512 del 26/06/2023 avente ad oggetto “Determinazioni in ordine agli Obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – Anno 2023”;
  - ATS Milano Città Metropolitana con contratto sottoscritto dall'ASST il 27/06/2023 e sottoscritto poi definitivamente da ATS il 05/07/2023.
3. 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 Area Sanità avviene come segue:
  - il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di **performance organizzativa** (obiettivo di produzione);
  - 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:
    - Responsabili di Struttura Complessa: peso 2,0



- Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale/Semplice peso 1,75
- Incarichi professionali peso 1,50

- 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**).

4. 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).

5. Le quote *organizzative* ed *individuali* spettanti, di cui ai commi precedenti, saranno corrisposte in rapporto all'**effettivo servizio prestato** nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:

- per ferie;
  - per infortunio sul lavoro;
  - per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
  - in applicazione della L.104/92;
  - per malattia certificata terapie salvavita;
  - per permessi sindacali retribuiti;
  - per permessi e congedi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
  - per riposi compensativi;
  - per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
  - per maternità e paternità obbligatoria (*solo quota organizzativa*);
  - congedi parentali - primi 30 giorni retribuiti al 100% (*solo quota organizzativa*).
- Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa e individuale) 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 a <60%	0
dal 60% a 100%	percentualizzato

- Le quote di premio non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi (organizzativi e individuali) sono assegnate ai dirigenti con un grado di valutazione complessiva pari almeno al 90/100, in proporzione comunque al grado di valutazione conseguito.
6. In ogni caso, è **escluso** dall'attribuzione della retribuzione di risultato (*organizzativa ed individuale*), di cui al presente articolo:
- il personale extra-moenia;
  - il personale dirigente che non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno **tre mesi** nell'anno di riferimento;
  - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
  - Il personale che ha conseguito una valutazione complessiva < di punti 60;
7. Al dirigente con incarichi ad interim formalmente attribuiti è corrisposta una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante per la sola quota organizzativa, calcolata al 50% dell'ammontare che ne deriva, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.
8. 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.
9. Al personale 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.



### Articolo 6: Premio individuale

1. 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).
2. 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 2023 nel 50% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2023 sull'importo riservato alla retribuzione di risultato (senza applicazione dei residui).
3. Il premio individuale, viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2023, al 10 % del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2023.
4. Tenuto conto dei possibili, differenti metri di giudizio utilizzati dai valutatori ed al fine di individuare un correttivo rispetto all'insuperabile componente soggettiva insita nel processo valutativo, si conviene di individuare i beneficiari del premio in misura proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali. Nello specifico, il numero dei beneficiari dovrà essere suddiviso nel rispetto di un criterio di proporzionalità tra i Dipartimenti e le strutture di staff afferenti alle Direzioni aziendali secondo competenza. Nell'ipotesi di parità di punteggio, il premio verrà attribuito sulla base di una scelta motivata del Direttore di riferimento, anche tenendo conto del generale principio di rotazione. 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 01/01/2023	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 01/01/2023	Spesa complessiva
Direzione Generale/Sanitaria	13	€ 947,58	€ 473,79	1	€ 473,79
Dipartimento Medico	30	€ 947,58	€ 473,79	3	€ 1.421,37
Dipartimento Chirurgico	98	€ 947,58	€ 473,79	10	€ 4.737,90
Dipartimento Riabilitativo	26	€ 947,58	€ 473,79	3	€ 1.421,37
Dipartimento dei Servizi	63	€ 947,58	€ 473,79	6	€ 2.842,74
<b>TOTALE</b>	<b>230</b>			<b>23</b>	<b>€ 10.897,17</b>

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse.**

- Le parti, all'art.2 "Ammontare dei Fondi Contrattuali", 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.

12

- Art.94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi": si conferma che, dall'importo complessivo del Fondo, si destina l'importo di 2.062.000,00 euro agli incarichi dirigenziali;
- art.95 "Fondo per la 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 riconosciuta in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento.

**c) 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 2023 determina gli effetti abrogativi di quanto previsto, in analogia materia, nei precedenti Accordi e Cia sottoscritti.



**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

Il sistema di premialità, come disciplinato dall'art.5 "Fondo per la retribuzione di risultato" della presente ipotesi di Accordo, rispetta i principi di selettività e corrispettività ed è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ai sensi dell'art.9 del D.lgs. n.150/20229. 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 - NVP (controllo esterno).

13

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).**

Nulla da esporre.

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

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

La presente ipotesi di Accordo 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



**Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico  
Gaetano Pini-CTO**

Sistema Socio Sanitario



**Regione  
Lombardia**  
**ASST Gaetano Pini**

riflessi sull'efficacia dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinati al cittadino / utente.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nulla da esporre.

IL DIRETTORE  
UOC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
**DOTT. VITO NICOLAI**

14

**ALLEGATO:** Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale – anno 2023 – Personale della Dirigenza Area Sanità.