



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Gaetano Pini

ASST G. PINI-CTO
N. Protocollo: 0004791/22
del 11/03/2022
Classifica: 1,4,5 C. IPAAsstgp
C. AOO#asstgp
C. REG. PROT: RP01

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022
PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO

*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		16.2.2022
Decorrenza		Dall'1.1.2022 al 31.12.2022.
Composizione delle delegazioni trattanti		<u>Parte pubblica:</u> Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario; Direttore Socio Sanitario; Dirigente UOC Sitra; Dirigente UOC Organizzazione Risorse Umane.
		<u>Parte Sindacale - OO.SS. firmatarie:</u> Uil; Fials; RSU
Soggetti destinatari		Personale dell'Area del Comparto.
Materie trattate dall'accordo integrativo		Utilizzo fondi contrattuali: - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzative ed individuale - Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.
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	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 del D.lgs. n.150/2009? <i>Sì, per il triennio 2022 - 2024, deliberazione n.43 del 31 gennaio 2022 ed è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente - Performance - Piano della Performance.</i>



	erogazione della retribuzione accessoria.	<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>Si, con deliberazione n.175 del 31.3.21 è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali - Programma per la Trasparenza e l'Integrità.</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.50, si intende riferito all'articolo 10 dello stesso D.lgs. 33/2013.</i></p> <p><i>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>Il Piano Triennale della Performance 2022-2024 è stato adottato con provvedimento n. 43 del 31/01/2022 e validato dal NVP, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n.150/2009 il 28.1.22.</p>
Eventuali osservazioni	Nessuna.	



La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art. 40 e 40 bis del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.lgs. 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 materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione integrativa dall'art. 40 D.lgs. 165 e dal CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21/05/2018.

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: "Campo di applicazione";

All'art. 2 "Fondi contrattuali anno 2022";

All'art. 3: "Il Fondo condizioni di lavoro e incarichi" dove si prevede che:

- le relative risorse sono destinate al riconoscimento del lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e parziale, dell'indennità degli incarichi di funzione, e delle indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo, prefestivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 86 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria, nonché dell'indennità professionale specifica e dell'ex indennità di qualificazione professionale;
- l'indennità di pronta disponibilità è elevata al valore di € 25,00 (€ 24,89 valore precedente), ai sensi dell'art. 8 comma 5 lett. l) del CCNL 21.05.2018. La previsione di spesa previsto nel 2022 sul fondo art. 80 (condizioni lavoro ed incarichi) dovuto all'aumento di € 0,11 della suddetta voce, prendendo in considerazione il costo sostenuto nell'anno 2021, è di € 1.500 e trova capienza nel fondo in argomento;
- l'indennità notturna oraria è elevata al valore di € 3,42 (€ 2,74 valore da CCNL), ai sensi dell'art. 8 comma 5 lett. m) del CCNL 21.05.2018. La previsione di spesa previsto nel 2022 sul fondo art.



80 (condizioni lavoro ed incarichi) dovuto all'aumento di € 0,68 della suddetta voce, prendendo in considerazione il costo sostenuto nell'anno 2021, è di € 70.380 e trova capienza nel fondo in argomento;

- l'articolo al comma 4 fa rinvio all'art. 81 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018 ove si precisa che l'utilizzo di tali risorse nel Fondo Premialità e fasce è limitato all'anno di riferimento, ha natura temporanea e non determina alcun trasferimento in via permanente. Tali risorse, l'anno successivo, sono **riassegnate** al presente Fondo;

All'art. 4: "Il Fondo premialità e fasce. Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale", dove si prevede che:

- in considerazione della struttura dei fondi contrattuali delineata dagli artt. 80 e ss. del CCNL 2016-18, la quota di fondo art. 81 destinata a remunerare la performance organizzativa e individuale viene quantificata in € 1.333.160;

- gli incentivi di premialità sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale per tutto il personale della ASST e sono valutati, quanto al grado di raggiungimento, dal Nucleo di **Valutazione** delle Prestazioni della ASST. 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; saranno pertanto oggetto di monitoraggio periodico. I criteri di attribuzione degli incentivi di produttività sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dipendente.

- che la modalità di erogazione della "Premialità" è articolata nel modo seguente:

a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60% della Premialità);

- Riconoscimento del 75% della quota mediante l'erogazione di saldi trimestrali riferiti agli obiettivi cd. Quantitativi.

- Riconoscimento del 25% della quota mediante l'erogazione a saldo, entro il mese di giugno dell'anno successivo, riferito agli obiettivi cd. Qualitativi.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa) 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 fino al 49%	0%
dal 50 al 69%	60%
dal 70 al 89%	80%
dal 90%	100%

b) PERFORMANCE INDIVIDUALE (40% della Premialità);

Tale quota di premio verrà attribuita tenendo conto del contributo individuale valutato sulla base dei parametri desunti dalla scheda di valutazione annuale:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	frazione di quote corrisposto
Punti scheda da 90 a 100	100%
da 80 a 89	90%
da 70 a 79	80%
da 60 a 69	65%
da 51 a 59	50%
<= 50	0%

Le quote di premio non attribuite a livello individuale saranno ridistribuite tra i dipendenti con valutazione positiva compresa tra 70 e 100 punti.

Le quote da corrispondere al personale interessato (organizzativa ed individuale) del presente articolo, sono comunque ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con il seguente peso:



CATEGORIA	PESO
A	1,0
B	1,2
BS	1,5
C	1,8
D	2,0
DS	2,2

Le quote spettanti di cui ai commi precedenti (organizzativa ed individuale) 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, permessi mensili della L. 104/92, per terapie salvavita ex art. 43 del CCNL/2018, per permessi sindacali retribuiti, per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL, per riposi compensativi, giudice popolare, maternità obbligatoria (solo organizzativa).

In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione della Premialità in entrambe le componenti, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore ad 1 giorno di sospensione, il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo (in uscita), il personale che ha conseguito una valutazione individuale inferiore a punti 50 su 100, il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 50%.

Per il personale con rapporto di lavoro part-time, fermo restando l'applicazione di quanto sopra regolamentato, il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa vigente nell'anno di riferimento.

Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di tre mesi di lavoro nell'anno (il periodo di tre mesi non si applica nel caso in cui il dipendente sia stato assunto mediante l'istituto della mobilità).

All'art. 5 : "Il Fondo premialità e fasce. Premio individuale", ove si prevede che come stabilito dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, ai dipendenti 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 al precedente art. 4 (nello specifico: quota del 40% collegata alla performance individuale). 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 2021 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 performance individuale. Il premio individuale, che ai sensi dell'art. 82, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, per l'anno, al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2022.

Tenendo conto di criteri integrativi specificati nello stesso articolato, 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 individuale	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 01/01/2022	Spesa complessiva
Direzione Generale	72	725,83	217,72	4	870,88 €
Direzione Sanitaria	721	725,83	217,72	36	7.837,92 €
Direzione Socio sanitaria	3	725,83	217,72	1	217,72 €
Direzione Amministrativa	113	725,83	217,72	6	1.306,32 €
TOTALE	909	725,83	217,72	47	10.232,84 €

All'art. 6 :“I Criteri e le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali”, dove si prevede che:

- Come previsto dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 per il personale di Comparto, la progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, pianificando i passaggi tenuto conto delle



risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente;

- per il finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art. 81, viene quantificata in € 280.430 la quota del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2022 ad numero limitato di dipendenti individuati secondo i criteri concordati e specificati nei successivi commi;
- al comma 3 viene individuata la platea dei potenziali aventi diritto all'accesso alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 01° gennaio 2020, corrispondente a n. 101 unità;
- al comma 4 si precisa che, per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 01 gennaio 2022, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, il **personale** potenzialmente destinatario deve **possedere** i seguenti requisiti:
 - o essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, al 01/01/2022 avendo maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2021 nella fascia economica di appartenenza (si sommano tutti i periodi);
 - o aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2021 (almeno 51/100), nel caso di carenza di valutazione per la fattispecie congedo di maternità o aspettativa legata all'assistenza figli, si terrà in considerazione l'ultima valutazione annuale disponibile;
 - o non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio 2020 / 2021.

La procedura di selezione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di complessivi 40 punti così suddivisi:

- fino a un massimo di 20 punti per l'esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza;
- fino a un massimo di 20 punti per la valutazione individuale conseguita nell'anno 2020.

L'attribuzione dei punteggi avviene in applicazione dei seguenti criteri:

Esperienza professionale (fino ad un massimo di 20 punti);



- i. Viene attribuito 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza.
- ii. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono valutate 2 punto; per quelle inferiori non viene attribuito alcun punteggio.

Valutazione individuale (fino ad un massimo di 20 punti):

$\geq 51/100 \leq 59/100$	5 punti
$\geq 60/100 \leq 79/100$	10 punti
$\geq 80/100 \leq 89/100$	15 punti
$\geq 90/100 \leq 100/100$	20 punti

Il calcolo del punteggio ottenuto nel Sistema di Valutazione Aziendale ha come riferimento i risultati ottenuti nell'anno 2021. In caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con la maggiore permanenza nella fascia di provenienza o, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio presso i ruoli dell'ASST o, in subordine, con maggiore età anagrafica.

Di seguito si riassume l'utilizzo del fondo art. 81:

ART. 81 (Fondo premialità e fasce) - ANNO 2022	
IMPORTO TOTALE di cui:	4.031.700,00
importo fasce impegnato anno 2022	2.683.640,00
importo premialità "Fiera Milano", ai sensi della D.G.R. XI/4969/2021 (NON STORICIZZABILE)	*
quota a disposizione fondo premialità	1.333.160,00

Conseguentemente la quota premialità 2022 è così distribuita:

- Organizzativa: € 799.896,00;
- Individuale: € 523.031,16;
- Premio "Fiera Milano": *;
- Migliori performance: € 10.232,84€

**Incremento del fondo art. 81 CCNL 21/05/2018 pari ad € da quantificare è dovuto alla premialità "Fiera Milano", ai sensi della D.G.R. XI/4969/2021*



All'art. 7: "Norme Finali".

Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale trovano applicazione le norme dettate dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

B) 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 all'art. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018, al netto di eventuali incrementi non storicizzabili, derivanti dalle risorse appositamente stanziare per l'emergenza sanitaria nazionale COVID19 da parte di Regione Lombardia in corso d'anno (in particolare dalla L. 178/20, art. 1 comma 413), hanno stabilito, in merito all'utilizzo delle risorse dei relativi fondi quanto segue:

- art. 80 Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi". Si conferma che dall'importo complessivo del Fondo si destina l'importo di € 370.000 agli incarichi di funzione;

- art. 81 Fondo "Premialità e fasce". Dall'importo complessivo del Fondo si destina la somma di € 799.896,00 quale quota Organizzativa, € 523.031,16 quale quota individuale, € 0 quale Premio "Fiera Milano" (in attesa di definizione); € 10.232,84 per il premio individuale.

La quota rimanente del Fondo finanzia la spesa già prevista per le fasce in godimento quantificata in circa € 130.000 su € 234.496 disponibili per l'attribuzione di una fascia economica superiore, a decorrere dal 01/01/2022, ad un numero limitato di dipendenti.

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 determina gli effetti abrogativi di quanto previsto in analogia materia nei precedenti accordi e CCIA sottoscritti.

D) 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 corresponsività 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).



- 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’art. 23 del D.Lgs 150/09.**

Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite secondo il principio di selettività, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, ad un numero limitato di dipendenti, inferiore al 50% degli aventi diritto, come previsto dalla Circolare MEF del 16.5.2019. La graduatoria considera sia l’esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza sia il punteggio conseguito nel sistema di valutazione individuale, conformemente a quanto previsto dall’art. 35 del CCNL 07.04.1999.

- F) **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.

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

Nulla da esporre.