



Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Lariana

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SOTTOSCRITTO IN MATERIA DI  
SPOSTAMENTO RISORSE DA FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO A  
FONDO PER LE POSIZIONI E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI  
PER L'ANNO 2025**

**AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA**

**(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165)**

## Modulo 1

<b>Data di sottoscrizione</b>	07/04/2025																
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01.01.2025																
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Delegazione di parte pubblica:</p> <p>Direttore Amministrativo                      dott. Giacomo Boscagli  Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane                      dott.ssa Eva Colombo</p> <p>Rappresentanza Sindacale Aziendale  Organizzazioni sindacali rappresentative, ammesse alla contrattazione decentrata in quanto firmatarie del C.C.N.L. Dirigenza dell'Area Sanità del 23 Gennaio 2024:</p> <table> <tr> <th>Sigla</th><th>Rappresentata da</th></tr> <tr> <td>ANAAO ASSOMED</td><td>Dr.ssa Diana Victoria Bonilla (Firmato) Dott. Saverio Selvetti -</td></tr> <tr> <td>CIMO FESMED</td><td>Dr Michele Nicastro (Firmato)</td></tr> <tr> <td>FASSID</td><td>Dott.ssa Sabrina Butti (Firmato) Dott.ssa Federica Bonfatti (Firmato) Dott. Fabrizio Meroni (Firmato)</td></tr> <tr> <td>AAROI EMAC</td><td>Dr.ssa Maria Cristina Volontè (non firmato)</td></tr> <tr> <td>FP CGIL Medici</td><td>Dr.ssa Palma Pugliese (Firmato) Dott. Giuseppe Callisto (Firmato)</td></tr> <tr> <td>Fed. CISL Medici</td><td>Dr.ssa Maria Polosa (Firmato)</td></tr> <tr> <td>UIL FPL Medici</td><td>Rag. Davide Ballabio (Firmato) Dott. Carlo Piemontese (Firmato)</td></tr> </table>	Sigla	Rappresentata da	ANAAO ASSOMED	Dr.ssa Diana Victoria Bonilla (Firmato) Dott. Saverio Selvetti -	CIMO FESMED	Dr Michele Nicastro (Firmato)	FASSID	Dott.ssa Sabrina Butti (Firmato) Dott.ssa Federica Bonfatti (Firmato) Dott. Fabrizio Meroni (Firmato)	AAROI EMAC	Dr.ssa Maria Cristina Volontè (non firmato)	FP CGIL Medici	Dr.ssa Palma Pugliese (Firmato) Dott. Giuseppe Callisto (Firmato)	Fed. CISL Medici	Dr.ssa Maria Polosa (Firmato)	UIL FPL Medici	Rag. Davide Ballabio (Firmato) Dott. Carlo Piemontese (Firmato)
Sigla	Rappresentata da																
ANAAO ASSOMED	Dr.ssa Diana Victoria Bonilla (Firmato) Dott. Saverio Selvetti -																
CIMO FESMED	Dr Michele Nicastro (Firmato)																
FASSID	Dott.ssa Sabrina Butti (Firmato) Dott.ssa Federica Bonfatti (Firmato) Dott. Fabrizio Meroni (Firmato)																
AAROI EMAC	Dr.ssa Maria Cristina Volontè (non firmato)																
FP CGIL Medici	Dr.ssa Palma Pugliese (Firmato) Dott. Giuseppe Callisto (Firmato)																
Fed. CISL Medici	Dr.ssa Maria Polosa (Firmato)																
UIL FPL Medici	Rag. Davide Ballabio (Firmato) Dott. Carlo Piemontese (Firmato)																
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Area della Dirigenza Area Sanità																
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>Utilizzo del 30% del fondo di risultato (Art. 74 CCNL 2019 – 2021 – Fondo per la retribuzione di risultato) dell’anno 2024 per l’incremento del Fondo per la retribuzione degli incarichi (Art. 72 CCNL 2019 – 2021).</p> <p>Art. 95, comma 9 CCNL 2016 – 2018.</p>																

<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p>	<p>Il Collegio Sindacale esaminerà l'Ipotesi di Accordo integrativo aziendale nella prima seduta utile</p>
	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Alla presente Relazione, da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet aziendale unitamente all'Accordo integrativo aziendale che sarà sottoscritto in via definitiva a seguito di certificazione da parte del Collegio dei Revisori, sarà allegato anche il verbale della suddetta seduta</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025/2027, preventivamente trasmesso al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, è stato approvato con deliberazione n. 100 del 31/01/2025 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale.</p> <p>La relazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza per l'anno 2024, preventivamente trasmessa al NVP, è stata pubblicata entro il termine del 31/01/2025 nella sezione Amministrazione Trasparente.</p> <p>L'adempimento previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 concernente l'obbligo di validazione e pubblicazione della Relazione annuale sulla performance è stato costantemente rispettato e, da ultimo, la Relazione al Piano Performance 2024 stata approvata dal Nucleo in data 28 giugno 2024 e la pubblicazione sul sito aziendale è stata effettuata entro la scadenza prevista del 30 giugno 2024.</p> <p>Tutti i Piani della Performance nel tempo vigenti e le ricollegate Relazioni annuali sono stati regolarmente validati dal N.V.P. e sono pubblicati sul sito. E' pubblicata la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, predisposta dal N.V.P.</p>
		<p>Il Piano Triennale 2022/2024 di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.) è stato assorbito dal PIAO. La prima deliberazione del PIAO è del 30/06/2022.</p> <p>Vengono assolti e costantemente aggiornati gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte di Pubbliche Amministrazioni previsti dal D.Lgs. n. 97/2016.</p> <p>Tutte le attestazioni annuali relative alle verifiche effettuate dal Nucleo di Valutazione sono regolarmente pubblicate sul sito internet aziendale.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, nella seduta del 09/07/2024, ha provveduto alla verifica delle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione Trasparente, con riferimento ai dati pubblicati al 31/05/2024.</p> <p>La pubblicazione delle certificazioni di competenza (attestazione e scheda di sintesi), è stata effettuata in data 15/07/2024.</p> <p>Tutte le attestazioni annuali relative alle verifiche effettuate dal Nucleo di Valutazione sono regolarmente pubblicate sul sito internet aziendale.</p>

### Eventuali osservazioni

La presente Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria all'Ipotesi di Accordo integrativo sono conformi:

- a) ai vincoli derivanti dai CC.CC.NN.LL. vigenti, nonché dalle norme di legge (in particolare dal CCNL 2019 – 2021 della Dirigenza sanitaria), anche con riferimento alle materie contrattabili in sede decentrata;
- b) alle disposizioni sul trattamento accessorio (in particolare, dal D.Lgs. 150/2009);
- c) alla compatibilità economico-finanziaria e ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.

### Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

***(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)***

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

Il presente Accordo integrativo aziendale individua, a decorrere dall'anno 2025, la quota del Fondo per la retribuzione di risultato che - con decorrenza dal 01/01/2025 - verrà trasferita sul fondo per il riconoscimento della retribuzione di posizione (art. 69) della dirigenza sanitaria. La finalità è di ridefinire i valori di retribuzione di posizione di parte variabile e determinare così un incremento della retribuzione di posizione complessiva. La materia è demandata alla contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 2019 – 2021 della Dirigenza dell'Area Sanità, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 10, comma 5, del medesimo CCNL.

\*\*\*

L'art. 27, comma 3 del CCNL 2019 – 2021 prevede che le ore aggiuntive, rispetto alle 38 ore, prestate dai dirigenti sanitari, siano da considerare utili (fino alla concorrenza di un numero determinato dal rapporto tra retribuzione individuale di risultato e un divisore pari a 40) al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi di lavoro concordati da realizzare. Lo spostamento di risorse dal fondo di risultato al fondo di posizione, riducendo l'entità del denominatore (fondo di risultato), riduce automaticamente questa "franchigia" annua di ore, che passa dalle attuali 93 ore a 77 ore.

\*\*\*

L'accordo prevede altresì che le eventuali ore aggiuntive rispetto alle 77 e fino alla concorrenza massima di 250 ore (ex art. 5, comma 3, D.lgs. 66/2003), risultante dai sistemi di rilevazione, siano soggette ad un attento monitoraggio,

	<p>ai fini del recupero, da parte dei Direttori delle strutture, determinando così una maggiore responsabilizzazione dei Direttori rispetto alla gestione dell'orario di lavoro.</p> <p>***</p> <p>L'accordo prevede un più rigido controllo delle ore aggiuntive prestate dai dirigenti sanitari, in quanto le ore comprese tra le 77 e le 250, potranno essere recuperate come previsto dall'art. 27, comma 3, ultimo periodo, del CCNL 2019 – 2021.</p> <p>***</p> <p>L'accordo preannuncia altresì l'introduzione di un modello organizzativo di gestione delle risorse umane attraverso un Piano di lavoro, come previsto dall'art. 27, comma 4 del CCNL 2019 – 2021 della dirigenza sanitaria.</p> <p>***</p> <p>L'accordo prevede infine che una quota pari al 5% del fondo sia a disposizione della Direzione Strategica Aziendale per la valorizzazione e il riconoscimento di particolari responsabilità o progetti specifici a valenza strategica (art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 2019 – 2021 della Dirigenza dell'Area Sanità).</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi Contrattuali</p>	<p>La parte sindacale ha richiesto, a valere dal 1 gennaio 2025, che una quota del 30% del fondo di risultato (pari a € 1.623.178,66 – le risorse INAIL, pari a € 82.596,00), per un importo di € 462.174,80 sia trasferito sul fondo di posizione, al fine della revisione della posizione di parte variabile della dirigenza sanitaria.</p> <p>Inoltre si è concordato che una quota pari al 5% del fondo, (per un importo di € 77.029,13) sia a disposizione della Direzione Strategica Aziendale per la valorizzazione e il riconoscimento di particolari responsabilità o progetti specifici a valenza strategica.</p> <p>La tabella allegata all'Accordo dà atto che il fondo ex art. 74 del CCNL per l'anno 2024 è quantificato in € 1.540.583,00 e mostra altresì l'effetto che lo spostamento di quota parte del fondo di risultato determina sull'eventuale impegno orario ulteriore che i medici prestano rispetto all'orario ordinario (38 ore settimanali). Il trasferimento di quota parte del fondo riduce la quota individuale dell'indennità di risultato da € 4.004,00 annui a € 3.092,00 annui (pari a € 912,36).</p> <p>Ciò ha come conseguenza che le ore annuali che possono essere rese dai dirigenti sanitari ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici - derivanti dal rapporto tra la</p>

	<p>retribuzione individuale di risultato e il fattore 40, si riducono (art. 27, comma 3 CCNL 2019 – 2021 Dirigenza Area Sanità).</p> <p>Al momento della sottoscrizione dell'accordo, tenuto conto dei dirigenti non titolari di struttura complessa, il monte ore di cui sopra ammonta a circa 77 ore annue. Detta quota di ore sarà aggiornata e comunicata annualmente.</p>
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	<p>Non si rilevano effetti abrogativi impliciti in quanto il presente accordo è il primo che viene sottoscritto dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL del 2019 – 2021. L'istituto è di nuova applicazione.</p>
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.	<p>L'Accordo individua:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Il trasferimento della quota di risultato sul fondo di posizione consentirà di meglio valorizzare gli incarichi assegnati ai dirigenti sanitari in quanto la quota di indennità di risultato che viene trasferita sull'indennità di posizione, pari al 30% di quest'ultimo, per consentire di procedere a nuova graduazione delle indennità di posizione variabile, riconoscerà il maggior o minore livello di responsabilità dei dirigenti e peso della struttura.</li> <li>2) La quota di fondo di risultato, pari al 5%, destinata alla Direzione per valorizzare l'apporto di dirigenti nella realizzazione di progetti specifici a valenza strategica: anche questo 5% ha come finalità quello di premiare particolari responsabilità o progetti specifici a valenza strategica.</li> </ol>
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)	<p>Non pertinente al presente accordo.</p>
e) 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	<p>I risultati attesi coincidono con il raggiungimento degli obiettivi contenuti nell'Accordo.</p> <p>Il trasferimento della quota di fondo di risultato determinerà:</p>



previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) La disponibilità di maggiori risorse da stanziare per una nuova graduazione delle indennità di posizione variabile per valorizzare professionisti che non siano titolari di incarico di Struttura Complessa.</li> <li>2) Una limitata riduzione della quota pro – capite di indennità di risultato, la cui esiguità, già precedentemente riscontrata, non rappresentava un significativo elemento incentivante per la dirigenza sanitaria.</li> <li>3) La definizione dell’eventuale ulteriore impegno orario per il conseguimento degli obiettivi strategici che i dirigenti sanitari possono rendere senza remunerazione aggiuntiva ai sensi dell’art. 27, comma 3 CCNL 2019 – 2021 Area della Dirigenza Sanitaria.</li> <li>4) Il trasferimento di una quota del 5% del fondo di risultato a disposizione della Direzione per valorizzare l’apporto di dirigenti nella realizzazione di progetti specifici a valenza strategica.</li> </ol>
f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto	Di riflesso, l’applicazione dell’accordo, vincolerà i dirigenti sanitari a “rendere” le ore aggiuntive

Il Direttore  
S.C. Gestione e Sviluppo e Formazione Risorse Umane  
Dott.ssa Eva Colombo

