



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(redatta ai sensi degli artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e della Circolare M.E.F. n. 25 del 19/07/2012 prot. n. 64981)

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell' Accordo sindacale integrativo sul "sistema incentivante disciplinante la retribuzione di produttività del personale del Comparto" anno 2016 e successivi.

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione dell'accordo	16 novembre 2016	
Decorrenza	1 gennaio 2016	
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigenti U.O.C. Risorse Umane e Relazioni Sindacali settore economico Previdenziale e settore giuridico, Dirigente S.I.T.R.A..	
	OO.SS. territoriali: CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, FSI, NURSING UP.	
	R.S.U.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'area del Comparto sanità	
Materie trattate dall' Accordo integrativo	Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo produttività collettiva di cui al C.C.N.L. 31 luglio 2009 art. 8 e dei residui dei fondi di cui all'art. 7 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno – e all'art. 9 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica – del medesimo CCNL 31/07/2009 CCNL economico 2008 – 2009.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio Sindacale. Allegazione della certificazione del Collegio Sindacale alla Relazione illustrativa	Con deliberazione n° 553 del 15 dicembre 2016 è stata determinata l'entità dei fondi di cui agli artt. 7,8,9 del C.C.N.L. 31 luglio 2009. Sono stati riconfermati gli importi dei Fondi esposti nel B.P.E. e nei C.E.T. 2016 importi indicati nel Decreto 1191 del 22.02.2016 della regione Lombardia.
		Non sono stati formulati rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 150/2009 il piano della performance e relazione sulla performance (art. 10) non trova diretta applicazione per il S.S.N.; la Regione Lombardia ha tuttavia dato disposizioni per la redazione del Piano della Performance con la D.G.R. n. IX/2633 del 06.12.2011. Di conseguenza



		<p>l'Azienda ha adottato con deliberazione n. 35 del 04.02.2016 il Piano della Performance della ASST Pini-CTO previsto dall'art. 10 sopra richiamato. Ai sensi del D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 recante il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA. , con deliberazione n° 28 del 1 febbraio 2016 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016/2018.</p> <p>Si attesta che l'ASST ha assolto agli obblighi di pubblicazione previsti dal decreto sopra citato.</p>
--	--	---

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato dell'Accordo sindacale integrativo anno 2016 e successivi, sul "sistema incentivante disciplinante la retribuzione di produttività del personale del Comparto" anno 2016 e successivi .

L'accordo sottoscritto in data 16 novembre 2016 relativo alle modalità di riparto del fondo per la produttività collettiva del comparto modifica parzialmente quanto sottoscritto sull'argomento dai precedenti Contratti Collettivi Integrativi Aziendali.

La retribuzione della produttività collettiva e delle prestazioni individuali è ispirata ai principi stabiliti dal titolo terzo del Decreto Legislativo n. 150/2009, deve quindi essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.

Il budget complessivo per la produttività collettiva del personale non dirigente del Comparto sanità è costituito dal Fondo produttività collettiva (art. 8 CCNL 31/07/2009) pari ad €. 1.251.480,62 a cui si aggiungono gli eventuali residui degli altri fondi contrattuali (art. 7 e art. 9 CCNL 31/07/2009) che potranno essere definitivamente quantificati solo a consuntivo.

A partire dall'anno in corso l'ammontare complessivo delle risorse per la produttività collettiva verrà ripartito con le seguenti modalità:

1. una quota del fondo produttività pari al 30% sarà legata al raggiungimento degli **obiettivi di interesse aziendale** assegnati dalla regione Lombardia alla ASST Gaetani Pini-CTO e sarà erogata secondo le modalità indicate nell'Accordo sul Sistema Incentivante sottoscritto in data 16 novembre 2016 all'art. 4, comma 6, lett A). Nello specifico *l'obiettivo Aziendale in base al quale viene erogato il 30% del premio fa riferimento agli obiettivi di produzione "ricavi" e di "costi" riferita al budget annuale del personale dipendente. Il livello obiettivo è fissato in termini di rapporto tra l'importo generale aziendale dei ricavi e della spesa del personale fissati annualmente da regione Lombardia in sede di Budget. A seguito dell'accertamento del raggiungimento dello stesso obiettivo in sede di consuntivo, si procede, per la parte di premio corrispondente, alla liquidazione a tutto il*



personale del Comparto di una quota proporzionale al grado di raggiungimento così come convalidato dal Nucleo di Valutazione

2. una quota del fondo produttività pari al **20%** sarà legata agli **obiettivi di struttura – performance organizzativa** con riferimento alla tipologia degli obiettivi gestionali e qualitativi definiti per ogni anno di riferimento e verrà corrisposta secondo le modalità indicate all'art. 4, comma 6 lettera B) dell'Accordo 16 novembre 2016. *L'attribuzione degli Obiettivi di Struttura (20% del fondo) avviene secondo il processo di valutazione delle performance organizzative in vigore presso l'Azienda per gli obiettivi Gestionali e qualitativi di ogni Unità Operativa. A seguito di tale processo viene definita una scheda obiettivi per ogni Unità Operativa, riportante il dettaglio degli obiettivi ad essa assegnati. Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di obiettivi di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dall'NVP. I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consente il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo con pagamento a saldo;*
3. la restante parte del **50%** del fondo produttività sarà legata alla **performance individuale** ovvero al contributo individuale di ciascun dipendente che verrà accertato sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni lavorative e sarà corrisposto secondo le modalità indicate nell'art. 4 comma 8 dell'Accordo.

Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per le fattispecie sopra indicate, 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 A	peso 1,0
• categoria B	peso 1,2
• categoria BS	peso 1,5
• categoria C	peso 1,8
• categoria D	peso 2,0
• categoria DS	peso 2,2

Le quote individuali spettanti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno, per il personale con rapporto di lavoro part-time il compenso sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa vigente nell'anno di riferimento.