



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

AL CONTRATTO INTEGRATIVO SULLA PREMIALITA' AI SENSI

DELL'ART.5 DELLA L.R.9/20 E DELL'ART.2 COMMA 7

DEL DL 34/20 DIRIGENZA MEDICA SANITARIA E DELLE

PROFESSIONI SANITARIE

AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE GAETANO PINI

(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'accordo	11 GIUGNO 2020
Decorrenza	dal 20.2.20 al 30.4.20
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica:, Direttore Sanitario; Direttore Socio Sanitario; Direttore Dip.Amministrativo; Direttore UOC Organizzazione Risorse Umane OO.SS. firmatarie: Nuova Ascoti ANPO FIALS ANAAO CISL Medici FASSID SNAFO AAROI SIMMFIR CGIL AIPAC-SIPMEL
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Medica, Sanitaria e delle professioni Sanitarie
Materie trattate dall'accordo integrativo	Attribuzione della premialità al personale della dirigenza medica e sanitaria coinvolto nell'emergenza COVID
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:





	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009? <i>Sì, per il triennio 2020-2022, con deliberazione n.44 del 28.1.20, 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. 150/2009? <i>Sì, con deliberazione n.45 del 28.1.20 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. 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> <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 2020-2022 è stato validato dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 il 27.1.20.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		





Modulo 2: ILLUSTRAZIONE DELL' ARTICOLATO DEL CONTRATTO

RISORSE DEDICATE ALL'INCREMENTO DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE DIRETTAMENTE IMPEGNATO NEL CONTRASTO ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DETERMINATA DAL DIFFONDERSI DEL VIRUS COVID 19 PER IL PERIODO 20.2.20-30.4.20. Accordi Regionali sottoscritti dalle OOSS della DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA Sanità in data 26.5.20 e 12.6.20 e approvati con DGR n.3225 del 9.6.20 e DGR n.3262 del 16.6.20 per il personale della Dirigenza Medica e Sanitaria.

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i contenuti del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale di cui all'accordo sottoscritto in data 11 giugno 2020 in riferimento all'erogazione delle Risorse relative alla premialità di cui all'oggetto.

In sede di contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale è stata presentata la tabella di attribuzione delle fasce di complessità, e la relativa quota premiale, nel rispetto di quanto previsto dagli accordi regionali sottoscritti tra la Delegazione di Parte Pubblica della Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia e le Organizzazioni Sindacali Regionali della Dirigenza Medica e Sanitaria della Sanità Pubblica in data 26.5.20 e 12.6.20 ed approvati con D.G.R. n.3225 del 9.6.20 e DGR n.3262 del 16.6.20.

Premesso che l'emergenza epidemiologica da covid 19 ha comportato una radicale riorganizzazione delle attività assistenziali delle Aziende le quali hanno dovuto, in breve tempo, incrementare, ovvero istituire, posti di terapia intensiva e sub intensiva, di pneumologia, di malattie infettive, nonché riconvertire intere aree, ed in alcuni casi interi ospedali, alla cura di pazienti covid-19.

Le Parti, nell'ambito dell'emergenza e alla luce delle disposizioni normative regionali e statali, hanno inteso concordare i criteri per riconoscere al personale della Dirigenza Medica e Sanitaria una premialità straordinaria correlata all'impegno nel periodo di picco dell'epidemia, in cui si è verificato un incremento di attività in condizioni operative gravose e di particolare complessità e difficoltà.

Il premio è connesso all'obiettivo straordinario di performance, dovuto alla presa in carico e alla cura dei pazienti covid nel periodo di maggior afflusso dal 20.2.20 al 30.4.20, e determina una maggiorazione dell'incentivo della produttività collettiva per il personale del comparto che durante l'emergenza ha prestato attività lavorativa nelle aree appartenenti alle diverse fasce di complessità. Le fasce di complessità attribuite negli accordi aziendali sopra indicati sono state definite in base alle aree in cui il personale ha prestato la propria attività di presa in carico e di cura dei pazienti covid.

Spetta la fascia superiore a coloro i quali hanno dato il proprio contributo nella medesima fascia per almeno 20 giorni nel citato periodo.

In base all'accordo dell'11.6.20 il personale afferente nelle diverse aree è stato definito in base a quanto stabilito dall'accordo regionale sopra richiamato, e precisamente:

FASCIA A1

- personale del Blocco Operatorio di ciascun Presidio aziendale e all'area sub-intensiva del PO Pini;
- personale del PS di entrambi i Presidi;
- personale che ha prestato attività lavorativa all'interno di reparti Covid;
- personale che ha eseguito i tamponi;
- personale impegnato nei reparti denominati "Astanteria" dei PP.OO. Pini e CTO.





FASCIA B

- personale che ha prestato attività lavorativa a contatto con utenza nei reparti no Covid;
- personale che ha prestato attività lavorativa negli ambulatori;

FASCIA C

- personale che ha prestato attività lavorativa senza contatto con l'utenza;
- personale che ha prestato attività amministrativa con presenza in sede.
- Dirigente SITRA

FASCIA D

- personale che ha prestato attività lavorativa in smart working.

FASCIA "personale non coinvolto nell'emergenza"

- coloro che in tutto il periodo di riferimento non hanno svolto attività lavorativa a vario titolo.

Nel caso in cui il personale non avesse prestato servizio presso l'azienda per tutto il periodo, il compenso si rapporta ai giorni di effettivo servizio.

Sono state equiparate al servizio: le assenze per infortuni covid; per quarantena; per malattia confermata da sierologico positivo e i giorni resi in smart working.

Negli accordi sottoscritti si è convenuto altresì:

- ❖ che in ogni caso le somme erogate al personale non potranno essere superiori al finanziamento regionale corrisposto;
- ❖ che eventuali risorse derivanti da somme non attribuite, saranno oggetto di successiva contrattazione integrativa tra le Parti.



IL DIRETTORE
UOC ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE
d.ssa Mara Taverri

ALLEGATI: Accordo Regionale con le OOSS rappresentative dell'area contrattuale della Dirigenza Medica e Sanitaria in data 26.5.20.

Accordo aziendale con le OOSS rappresentative dell'area contrattuale della Dirigenza Medica e Sanitaria sottoscritto in data 11.6.20.

Tabella Attribuzione Fasce complessità.