



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	24.11.2021
Decorrenza	Dall'1.1.21 al 31.12.21.
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> CGIL; FASSID; AAROI EMAC; CIMO; ANAAO ASSOMED; UIL FPL; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI CISL MEDICI.
Soggetti destinatari	Personale dell'Area della Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie.
Materie trattate dall'accordo integrativo	- Ammontare dei Fondi Contrattuali; - Utilizzo del Fondo per la Retribuzione degli Incarichi, del Fondo per il Trattamento Accessorio legato alle Condizioni di Lavoro e del Fondo per la Retribuzione di Risultato; - Modalità di Applicazione del Premio Individuale.
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 2021-2023, con deliberazione n.26 del 26.1.21 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>Sì, 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 2021-2023 è stato validato dal NVP, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n.150/2009 il 26.1.21.</p>
Eventuali osservazioni	Nessuna.	

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. 165/2001, come modificato dall'art.54 del D.lgs. n.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 materia che sono espressamente rimesse alla contrattazione integrativa dall'art. 40 D. Lgs. 165 e dal CCNL Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019.

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: il "Campo di applicazione";

All'art.2: i "Fondi contrattuali", con la precisazione delle risorse stanziare per il 2021, storicizzabili (applicazione L. n. 205/17 art.1 e art.1 bis comma 435) e non storicizzabili (emergenza Covid19);

All'art.3: il "Fondo per la retribuzione degli incarichi" dove si prevede che:



- le relative risorse pari ad € 3.820.972 (art.2) sono destinate al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, 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.
- L'articolo 95 al comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019 precisa che 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 2021 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.
- Di seguito si riportano le stime degli utilizzi per l'anno 2021:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE per € 1.573.501

DIRIGENZA AREA SANITA' CCNL 19.12.19					
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			TOTALE
		FISSA	VARIABILE	TOTALE	
Struttura Complessa area chirurgica*	9	18.000 €	2.500 €	20.500 €	184.500 €
Struttura Complessa area medica**	5	17.000 €	3.500 €	20.500 €	102.500 €
Struttura Semplice di UOC o dipartimentale	28	11.000 €	2.500 €	13.500 €	378.001 €
Alta Specializzazione (ex C1)	25	6.500 €	2.500 €	9.000 €	225.000 €
Alta Specializzazione (ex C2/C3)	63	6.500 €	- €	6.500 €	409.500 €
Incarichi Dirigente > 5 anni***	31	5.500 €	- €	5.500 €	170.500 €
Incarichi Dirigente <5 anni****	68	1.500 €	- €	1.500 €	102.000 €
15 septies	1	1.500 €	25.007 €	26.507 €	1.500 €
TOTALE COMPLESSIVO	230				1.573.501 €

a carico del bilancio

* Non sono state considerate le strutture complesse di:

UOC I CLINICA ORTOPEDICA E TRAUMATOLOGICA

UOC II CLINICA ORTOPEDICA E TRAUMATOLOGICA

in quanto affidate a personale universitario a seguito di convenzione con l'università degli Studi di Milano;



** Non sono state considerate le strutture complesse di:

UOC REUMATOLOGIA CLINICA

UOC REUMATOLOGIA ETA' PEDIATRICA

in quanto affidate a personale universitario a seguito di convenzione con l'università degli Studi di Milano;

*** E' stato considerato n. 1 dirigente medico con incarico di alta specializzazione in convenzione con l'università degli Studi di Milano;

**** Non sono stati considerati n. 3 dirigenti medici ricercatori con incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca in convenzione con l'università degli Studi di Milano;

***** Non sono state considerati n. 1 dirigente medico ricercatore con incarico professionale di base in convenzione con l'università degli Studi di Milano.

INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICA per € 1.884.547

All'art.4: il "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro", dove si prevede che:

- le relative risorse pari ad € 852.297 sono destinate 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.
- L'articolo 95 al comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019 precisa che 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 2021 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

All'art.5: il "Fondo per la retribuzione di risultato", ove si prevede che:

- la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Area Sanità avviene come segue:

a) il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) secondo le seguenti tabelle di classificazione:

Risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
da 0 fino al 50%	0
dal 51 al 100%	percentualizzato



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:

Incarico	Peso
Responsabili di Struttura Complessa	2,0
Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale/Semplice	1,7
Incarichi professionali > 5 anni	1,5
Dirigenti con anzianità < di 5 anni	1,0

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sono assegnate alle strutture con un grado di raggiungimento degli obiettivi pari almeno al 95%, applicando in esse le stesse modalità di distribuzione per la performance organizzativa, in proporzione comunque al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna Struttura.

b) 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) secondo la seguente tabella di classificazione:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	% DI PAGAMENTO
<= 50	0%
punti scheda da 51 a 100	in percentuale alla valutazione

Le quote di premio non attribuite a livello individuale saranno ridistribuite tra i dipendenti con valutazione positiva compresa tra 75 e 100 punti.

- 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).

All'art.6: il "Premio individuale", dove si prevede che:



- 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 del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 5 (nello specifico: appartenere ad una UOC/Servizio che abbia conseguito un punteggio > di 71/100 ed aver conseguito la miglior valutazione individuale, a partire da 95/100).
- La misura della maggiorazione 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 2021 sull'importo riservato alla retribuzione di risultato (senza applicazione dei residui).
- Viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2021, al 10% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2021.
- 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 01/01/2021	Valore medio pro-capite di premio correlato alla retribuzione di risultato	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2021	Spesa complessiva
Direzione Sanitaria	11	€ 1.333,45	€ 400,04	1	€ 400,04
Dipartimento Medico	26	€ 1.333,45	€ 400,04	3	€ 1.200,12
Dipartimento Chirurgico	96	€ 1.333,45	€ 400,04	10	€ 4.000,40
Dipartimento Riabilitativo	38	€ 1.333,45	€ 400,04	4	€ 1.600,16
Dipartimento di Supporto	63	€ 1.333,45	€ 400,04	6	€ 2.400,24
TOTALE	234			24	€ 9.600,96

All'art. 7: "Norme Finali", dove si prevedere che:

- le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.

A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

- Le parti, all'art. 2 "Fondi contrattuali anno 2021" dando atto dell'ammontare dei fondi di cui agli art. 94, 95 e 96 del CCNL 19/12/2019, che considera anche gli incrementi non storicizzabili, derivanti dalle risorse appositamente stanziati per l'emergenza sanitaria nazionale COVID19 per complessivi € 5.790, hanno stabilito, in merito all'utilizzo delle risorse dei relativi fondi quanto segue:



- art. 94 "Fondo retribuzione degli incarichi". Si conferma che dall'importo complessivo del Fondo si destina l'importo di € 1.573.501 agli incarichi dirigenziali;
- art. 95 "Fondo 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 riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi.

B) 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 CIA sottoscritti.

C) 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. 5 della presente ipotesi, rispetta i principi di selettività, premialità e corrispettività 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).

D) 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.

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

- Nulla da esporre.