



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	5.7.2021	
Decorrenza	Dall'1.1.21 al 30.11.21.	
Composizione delle delegazioni trattanti	Parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario; Direttore Socio Sanitario; Dirigente UOC Sitra; Dirigente UOC Organizzazione Risorse Umane.	
	Parte Sindacale - OO.SS. firmatarie: 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	Osservazioni Collegio Sindacale	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 erogazione della retribuzione accessoria.	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>
		È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.lgs. n.150/2009?



Eventuali osservazioni	<p><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><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. n.150/2009? 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><i>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.</i></p>
	Nessuna.

Modulo 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2021

DGR n.5000 del 5.7.2021 di approvazione dell'accordo del 16.6.2021 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS del Comparto.

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 materia 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: "Il campo di applicazione";

All'art. 2 "Fondi contrattuali", con la precisazione delle risorse stanziare per il 2021 e non storicizzabili, riferite all'emergenza Covid 19;

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, 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'importo destinato agli incarichi di funzione è stabilito nella somma di € 370.000,00.

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 € 1.348.060;

- 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 Azienda. 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; come tali, 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:

Le risorse complessive di cui sopra sono ripartite come segue:

• **50% del fondo da attribuire al personale del comparto a titolo di incentivazione collettiva verrà ripartita come segue:**

➤ **Obiettivo Aziendale: 30% del fondo:** in
base al raggiungimento di obiettivi individuati su base aziendale;

➤ **Obiettivo di Struttura: 20% del fondo:** in
base a quelli indicati dal processo di valutazione di ciascuna Struttura, con riferimento alla tipologia degli obiettivi gestionali e qualitativi definiti per ogni anno di riferimento.

Il rimanente 50% del fondo sarà ripartito in base al contributo individuale – performance individuali - del singolo dipendente, identificato per il tramite dei vigenti sistemi di valutazione delle prestazioni individuali (vedi successivo paragrafo "Contributo individuale").

- ai fini dell'attribuzione del premio produttività di performance organizzativa si fa riferimento alla seguente modalità:

Valutazione degli obiettivi Aziendali

La valutazione degli obiettivi, costituirà la base per la corresponsione ai singoli dipendenti della corrispondente quota del fondo destinato all'incentivazione degli obiettivi stessi (30%), attraverso processi di valutazione trimestrali collegati alla Certificazione CET aziendale e validati dal Nucleo di Valutazione delle performance, e relativi pagamenti a saldo del primo semestre (agosto) e successivamente del secondo semestre (maggio anno successivo) dell'esercizio di competenza.

L'incentivo economico effettivamente distribuibile per ciascun dipendente viene definito in misura proporzionale al grado di raggiungimento, così come convalidato dal Nucleo di Valutazione.

Obiettivi di Struttura – Performance organizzative



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, riportante il dettaglio degli obiettivi ad essa assegnati. Il 20 % delle risorse disponibili del fondo della produttività collettiva è riconosciuto a tutto il personale in relazione alle performance organizzative correlate agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento.

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:

	Percentuale quote incentivazione corrisposta
<= 49%	0
Dal 50% al 69%	55%
Dal 70% al 79%	75%
Dal 80% al 89%	85%
>=90%	100%

Performance individuale

Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, accertato sulla base dei sistemi di valutazione delle Prestazione in uso presso l'Azienda per il personale del Comparto, costituisce la base per la definizione della quota di pagamento ad ogni dipendente del restante 50% del Premio Produttività.

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

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	% DI PAGAMENTO
Punti scheda da 90 a 100	100%
da 80 a 89	90%
da 70 a 79	75%
da 60 a 69	65%
Da 51 a 59	50%
<= 50	0%



Inoltre il comma 14 prevede, per l'anno 2021, la destinazione di una quota pari a € 250.000 per riconoscere, una premialità al personale esperto/senior che al fine di valorizzare le attività che il personale senior/esperto (in fascia massima), n. 429 unità, eroga, contribuendo in maniera sostanziale in piena emergenza COVID 19, al conseguimento degli obiettivi di U.O./Servizio ed al Piano di Ripresa II° Semestre, con la propria preparazione ed esperienza professionale, tra l'altro, svolgendo attività di tutoraggio, proprie del profilo di appartenenza, nell'inserimento e formazione sul campo del personale neoassunto/neotrasferito, mediante il riconoscimento di una quota diversificata per ciascuna categoria, a seguito di apposita rendicontazione del dirigente responsabile, secondo i criteri di cui alla successiva tabella, che comporta un costo complessivo massimo, per tutti gli aventi titolo, pari ad € 250.000,00, così suddivisa per ciascuna categoria:

CATEGORIA	NUMERO	QUOTA MAX	
A	25	€ 415,00	€ 10.375,00
B	53	€ 465,00	€ 24.645,00
BS	41	€ 515,00	€ 21.115,00
C	36	€ 565,00	€ 20.340,00
D	253	€ 630,00	€ 159.390,00
DS	21	€ 680,00	€ 14.280,00
TOTALE	429		€ 250.145,00

Detta premialità sarà erogata a tutti coloro che hanno almeno n. 6 mesi di servizio nell'anno 2021, una valutazione positiva (> 50/100) e rapportata alla percentuale del rapporto di lavoro (part-time) in essere e i giorni utili di presenza.

All'art. 5 : "Il Fondo premialità e fasce. Premio individuale (art. 82 del CCNL 21 maggio 2018), ove si prevede che:

- ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di valutazione del personale della Fondazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo (nello specifico: quota del 50% 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 2021 sull'importo riservato alla performance individuale.

- Il premio individuale, ai sensi dell'art. 82, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, e viene, per l'anno 2021, assegnato al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2021.

- 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 01/01/2021	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 01/01/2021	Spesa complessiva
Direzione Generale	64	907,29	272,19	3	816,57 €
Direzione Sanitaria	693	907,29	272,19	35	9.526,65 €
Direzione Socio sanitaria	5	907,29	272,19	1	272,19 €
Direzione Amministrativa	117	907,29	272,19	6	1.633,14 €
TOTALE	879	907,29	272,19	45	12.248,55 €

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

- come disciplinato dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999, per il personale di Comparto, le 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 € 234.496 la quota del fondo utilizzabile per attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2021 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. 306 unità
- al comma 4 si precisa che, per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza



dal 01° gennaio 2021, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, al 01/01/2021 avendo maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni al 31/12/2020 nella fascia economica di appartenenza;
- aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2020 (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;
- non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio 2019 / 2020.

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):

- Viene attribuito 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza.
- 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):

$\geq 51/100 < 59/100$	5 punti
$\geq 60/100 < 79/100$	10 punti
$\geq 80/100 < 89/100$	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 2020.

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 2021



IMPORTO TOTALE di cui:	4.031.700,00
importo fasce impegnato anno 2021	2.683.640,00
importo premialità "Fiera Milano", ai sensi della D.G.R. XI/4969/2021 (NON STORICIZZABILE)	14.900,00
quota a disposizione fondo premialità	1.333.160,00

Conseguentemente la quota premialità 2021 è così distribuita:

- Organizzativa: € 666.580,00;
- Individuale: € 654.331,45;
- Premio "Fiera Milano": € 14.900;
- Migliori performance: € 12.248,55.

All'art. 7: "Norme Finali".

B) 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 all'art. 80 e 81 del CCNL 21/05/2018, che considera anche gli incrementi non storicizzabili, derivanti dalle risorse appositamente stanziare per l'emergenza sanitaria nazionale COVID19 per complessivi € 46.271 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 € 666.580,00 quale quota Organizzativa, € 654.331,45 quale quota individuale, € 14.900 quale Premio "Fiera Milano"; € 12.248,55 per il premio individuale.

La quota rimanente del Fondo finanzia sia la spesa già prevista per le fasce in godimento, sia la spesa, quantificata in circa € 130.000 su € 234.496 disponibili per l'attribuzione di una fascia economica superiore, a decorrere dal 01/01/2021, 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 analoga 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 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).

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.