

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI DELLE DUE AREE DIRIGENZIALI IN TEMA DI RISORSE AGGIUNTIVE
REGIONALI (R.A.R.) – ANNO 2023**

Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti
di legge**

Data di sottoscrizione	Area Sanità - 4/8/2023 Area delle Funzioni Locali – Dirigenti Amm.vi Tecnici e Prof. - 10/8/2023	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 – 31/12/2023	
Composizione della delegazione trattante	<div> <div> Direttore Generale: Direttore Amministrativo: Direttore Sanitario: Direttore Socio Sanitario Componente delegazione trattante: </div> <div> Dott. Fulvio Edoardo Odinolfi Dr.ssa Paola Bianco Dott. Cesare Candela Dott.ssa Gabriella Monolo Dr.ssa Barbara Landonio </div> </div> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>Area Sanità (elenco sigle): AAROI; ANAAO ASSOMED - Dirigenza Medica; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI; CGIL FP MEDICI; CIMO; FED. CISL MEDICI, FESMED, FM UIL FPL; FASSID (AUIP; SINAFO, SNR), FVM, ANAAO ASSOMED - Dirigenza Sanitaria</p> <p>Area Funzioni Locali (PTA): UIL FPL; CGIL FP; CISL FP, FEDIR SANITA', DIREL</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>Area Sanità; ANAAO ASSOMED settore Dirigenza Medica; CIMO; ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI; UIL FPL; AAROI, FASSID (AUIP, SNR), FVM</p> <p>Area Funzioni Locali (PTA): UIL FPL, FEDIR SANITA'</p>	
Soggetti destinatari	Area contrattuale Dirigenza	
Materie trattate dall'accordo	Criteri e modalità di distribuzione delle risorse aggiuntive regionali – anno 2023"	

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data. 12 SET 2023
		Rilievi dell'Organo di controllo interno:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L 80/2021, convertito, con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, nr. 113, e' stato adottato - relativamente al triennio 2023/2025 - con deliberazione nr. 30 del 31/1/2023.
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. è ricompreso nella predetta deliberazione nr. 30 del 31/1/2023.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i.
		La Relazione della Performance, come previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i., è stata oggetto dell'o.d.g. della seduta nr. 7 del 23 giugno 2023 del Nucleo di Valutazione Aziendale, ed è stata approvata con deliberazione nr. 354 del 29/6/2023. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 in data 24/1/2023, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 30/2023.

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 e materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità di quanto previsto dalle seguenti disposizioni normo contrattuali:

- art. 40 e 40bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i.;
- circolare nr. 25 del 2012 R.G.S.;
- CCNL dell'Area Sanità, sottoscritto in data 19/12/2019, con particolare riferimento agli artt. 7 e 8, relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Titolo V – Trattamento Economico dei dirigenti, art. 93 “Retribuzione di risultato e relativa differenziazione” e art. 95 “Fondo per la retribuzione di risultato”.
- CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 17/12/2020, con particolare riferimento:
 - agli artt. 7, 8 e 9 del Titolo “Relazioni Sindacali” – Parte comune
 - all'art. 30 del Titolo II “Disposizioni comuni su istituti normativi ed economici” – Parte comune
 - all'art. 91 del Titolo IV “Trattamento economico” – Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali

Le Ipotesi di CIA sono state formulate nel rispetto delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2023, concordate fra la Delegazione di Parte Pubblica di Regione Lombardia e le OO.SS. Regionali della Dirigenza del SSN in data 12/7/2023, le quali hanno proseguito la condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia, impegnato nel processo di riforma di

cui alla legge regionale 14 dicembre 2021 – n. 22 “Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009 n 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità);

Le Linee generali di indirizzo hanno:

- definito le Aree di intervento e previsto che ciascuna Azienda, nell’ambito di tali Aree, individui, a livello di unità operative ovvero equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale, i progetti in cui coinvolgere ogni dipendente;
- fissato in € 1.100,00 la quota pro capite per i dirigenti aventi diritto;
- stabilito che al personale della Dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta una ulteriore quota annua pari ad € 173,00;

Conseguentemente, con le Ipotesi di CIA è stato convenuto il progetto nel quale i dipendenti dovranno essere coinvolti (che sarà trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione), i criteri di distribuzione delle predette quote nonché il cronoprogramma relativo alle rendicontazioni ed alla erogazione dei compensi, dopo ulteriore validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

- b) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

Parte non pertinente.

- 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;**

Le Ipotesi di CIA sostituiscono integralmente tutti gli accordi pregressi di identico contenuto.

- 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;**

Le Ipotesi di CIA in oggetto sono coerenti con quanto previsto dalla normativa vigente e, anche in forza di quanto previsto dalle sopra citate Linee generali di indirizzo, hanno stabilito i seguenti criteri di distribuzione:

“La quota complessiva, nel rispetto di quanto già citato nelle predette Linee di Indirizzo Regionali in merito, viene erogata ai dipendenti:

- *in servizio nell’anno 2023 e assunti entro il primo agosto 2023;*
- *che siano stati coinvolti nel progetto già in fase di validazione del Nucleo di Valutazione;*
- *che abbiano partecipato al progetto assegnato, sulla base della effettiva presenza in servizio o nelle modalità di lavoro agile o smart working (è considerata presenza in servizio il congedo per maternità obbligatoria nonché il periodo di interdizione per gravidanza a rischio di cui al DL.vo 51/2001, l’infortunio, le ferie e le festività di cui all’art. 33 del vigente CCNL dell’Area Sanità ovvero di cui all’art. 16 del vigente CCNL dell’Area delle Funzioni Locali – Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale).*

Ogni singolo dipendente che parteciperà effettivamente alle attività relative alle aree di intervento individuate, avrà diritto ad una quota corrispondente a quella prevista dalle Linee Guida regionali riparametrata in base a:

- *rapporto orario (tempo pieno – part time percentualizzato);*
- *giorni lavorativi utili, come dettato nei “Criteri di distribuzione” sopra citati;*
- *grado di apporto individuale (partecipazione alle attività relative alle aree di intervento=si/no);”*

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, negli step di settembre e dicembre 2023, al fine della erogazione delle quote spettanti al personale avente diritto.

- 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);**

Parte non pertinente.


- f) **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 previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

I risultati attesi dalle Ipotesi di CIA riguardano il raggiungimento degli obiettivi preposti in applicazione delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali.

- g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nulla da dichiarare.

Legnano, 11 settembre 2023


Il Dirigente Responsabile
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
dott. Andrea Colombo