

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****Ipotesi contratto integrativo:**

“Regolamento recante norme e criteri per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all’art. 113 del Decreto Legislativo 18/04/2016, n. 50”

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		01/03/2022
Periodo temporale di vigenza		Dall'01/03/2022 per un anno
Composizione della delegazione trattante		<div>Parte Pubblica</div> <div><div>Direttore Generale</div><div>Direttore Amministrativo</div><div>Direttore Sanitario</div><div>Direttore Sociosanitario</div><div>Componente delegazione trattante</div><div>Componente delegazione trattante</div><div>Componente delegazione trattante</div></div> <div><div>Dott.. Fulvio Edoardo Odinolfi</div><div>Dr.ssa Paola Bianco</div><div>Dott. Cesare Alessandro Candela</div><div>Dott.ssa Gabriella Monolo</div><div>Dr.ssa Barbara Landonio</div><div>Dott. Andrea Colombo</div><div>Dott.ssa Tiziana Piana</div></div> <div>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</div> <div>RSU; FP CGIL; CISL FPS; UIL FPL; FSI; FIALS; NURSING UP</div> <div>Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle):</div> <div>RSU; FP CGIL, UIL FPL, FSI USAE, CISL FP, NURSING UP, FIALS</div>

Soggetti destinatari		Personale Area Comparto
Materie trattate dall'accordo		Il presente Ipotesi di Accordo disciplina i criteri e modalità di ripartizione del Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche, introdotto all'art. 113 dal D.Lgs nr. 50 del 14/4/2016 e s.m.i.
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. 31 maggio 2022
		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 della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009, e' stato adottato - relativamente al triennio 2022/2024 - con deliberazione nr. 39 del 31/1/2022
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. – relativamente al triennio 2022/2024 – è stato adottato con la deliberazione nr. 178 del 29/4/2022.
		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., sarà oggetto dell'o.d.g. della seduta di giugno 2023 del Nucleo di Valutazione Aziendale. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano della Performance 2022/2024 in data 28/1/2022, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 39/2022

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 relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 21/5/2018, con particolare riferimento agli artt. 8 e 9, relativi alla Contrattazione Integrativa
- art. 113 del D.L.vo 50 del 18/4/2016 e s.m.i., con particolare riferimento al D.L.vo 56/2017, che ha disposto la modifica dei commi 1, 2, 3 dell'art. 113;
- Legge nr. 205 del 27/12/2017, che ha disposto l'introduzione del comma 5bis, del già citato art. 113;

L'art. 113 del Codice degli Appalti dispone che l'Azienda, all'interno del quadro economico di ogni intervento riferito a lavori, servizi e forniture, prevede una quota massima del 2% sull'importo posto a base di gara compresi gli oneri della sicurezza, IVA esclusa, da destinare ad un "Fondo incentivante per le funzioni tecniche", di cui al comma 2 del già citato art. 113. Nella suddetta somma si intendono compresi anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione.

Detto importo confluisce in un apposito fondo all'interno del quale la quota dell'80% ha destinazione vincolata a uno specifico progetto; la restante quota del 20% può essere considerata assieme ad altre quote per contribuire complessivamente agli obiettivi di legge secondo le modalità definite dall'amministrazione.

I criteri e le modalità di ripartizione, distribuzione e liquidazione del fondo di incentivazione per le funzioni tecniche sono indicati nel regolamento sottoscritto con le OO.SS. e la RSU.

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

Il Regolamento ex art. 113 disciplina in dettaglio le modalità per la determinazione e l'erogazione dell'incentivo di che trattasi nonché la graduazione del Fondo, le attività che hanno diritto al compenso, le figure professionali coinvolte, i coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro, i criteri di riduzione dell'incentivo in caso di incremento dei costi e o dei tempi di esecuzione, le modalità di liquidazione dell'incentivo e di rendicontazione, il limite individuale ai compensi da corrispondere.

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;

In Azienda non esistono precedenti accordi in materia.

- 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;**

Nulla da esporre in quanto gli incentivi di cui trattasi non derivano da disposizioni del CCNL vigente, bensì da disposizioni di Legge e la loro liquidazione agli aventi diritto è basata sui criteri e le modalità previste nel già citato Regolamento.

- 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.**

La regolamentazione degli incentivi per le funzioni tecniche è finalizzata ad accrescere l’efficienza e l’efficacia del personale interessato nel perseguimento della realizzazione ed esecuzione a regola d’arte dei lavori, servizi e forniture, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne alla ASST, nonché uniformarsi ai criteri della rotazione del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto, anche tenuto conto delle necessità di integrazione tra le diverse competenze.

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

Il Regolamento in oggetto, dopo un anno dalla sua approvazione, sarà sottoposto a valutazione in ordine agli effetti applicativi, anche al fine di valutare l’equilibrio e la sostenibilità complessiva delle disposizioni contenute. Gli esiti di tale valutazione verranno condivisi con le OO.SS. e la RSU.

Legnano, 25 maggio 2022

Il Dirigente Responsabile f.f.
UOC Gestione Risorse Umane
f.to dr.ssa Barbara Landonio