

Unità Organizzativa
Risorse umane e Organizzazione
Direttore: dott. Lelio Viverit
tel. 02.5799.5142
fax 02.5799.5263

Milano, 22 gennaio 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

ANNI 2017 E 2018

PERSONALE NON DIRIGENTE COMPARTO SANITA'



Premessa

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2013 del Ministero dell'economia e delle finanze.

Illustrazione dell'articolato

L'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta il 18 dicembre 2017, concerne l'anno 2017 e 2018, definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 18 dicembre 2017
Periodo temporale di vigenza	01/01/2017 - 31/12/2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Fulvio Edoardo Odinolfi – Direttore Generale • Dr. Marco Paternoster – Direttore Amministrativo • Dr. Cesare Candela – Direttore Sanitario • D.ssa Pamela Moser – Direttore Socio Sanitario • Dr. Lelio Viverit – Dirigente Responsabile U.O Risorse Umane e Organizzazione • Dr. Gianfranco Galli – Dirigente Sitra <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSIND, FSI, NURSING UP, Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FSI, NURSING UP,</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del comparto sanità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> a) Premessa b) Principi generali c) Contenuto dell'accordo d) Relazioni sindacali e) Adeguamento dei fondi per i trattamenti accessori per 2017 e 2018 f) Progressioni economiche orizzontali g) Valutazione permanente del personale h) Criteri relativi ai compensi per la produttività collettiva i) Selezioni interne per livelli economici super j) Lavoro straordinario k) Orario di lavoro e turni di servizio l) Modalità di gestione delle assemblee m) Contingenti minimi in caso di sciopero n) Piano pronta disponibilità o) Diritto allo studio p) Formazione e aggiornamento personale 	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	IL COLLEGIO È INTERVENUTO IL 22 GENNAIO 2018 <i>Aut.</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	VEDI ALLEGATO <i>Aut.</i>
	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. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009	
	La Relazione della Performance sull'attività svolta nel 2016 è stata pubblicata il 3 agosto 2017	
Eventuali osservazioni:		

La premessa riepiloga la costituzione di questa Azienda Socio Sanitaria territoriale, in esecuzione della Legge regionale n. 23 del 2015, che ha accorpato rami d'azienda dell'ex

Azienda Ospedaliera “Istituti Clinici di Perfezionamento di Milano” e rami d’azienda dell’ATS della Città Metropolitana di Milano.

L’art. 1 stabilisce che i contenuti dell’accordo si applicano a tutti i lavoratori a tempo indeterminato e determinato di questa ASST. E’definito il campo di applicazione, l’efficacia e la durata del contratto integrativo. Si stabilisce, inoltre, che il contratto conservi la sua *efficacia* fino alla stipulazione di quello successivo. Per quanto non previsto dal presente contratto, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi precedentemente sottoscritti. Le norme del presente contratto abrogano, integrano o sostituiscono integralmente quanto sottoscritto nei precedenti contratti integrativi.

L’art. 2 stabilisce i contenuti dell’accordo.

L’art. 3 determina il perimetro di operatività della contrattazione decentrata.

Il *campo di applicazione* è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio presso l’ASST Nord Milano.

L’art. 4 definisce l’entità dei tre fondi contrattuali per la remunerazione del trattamento accessorio, in applicazione del D.Lgs. 75/2017, recependo la quantificazione dei Fondi operata con provvedimento n. 738/2017 dall’Azienda secondo le vigenti norme legali e disposizioni contrattuali nazionali.

L’articolo 5 definisce i criteri per le progressioni economiche orizzontali all’interno delle categorie, i criteri generali per definire la graduatoria delle progressioni economiche e i requisiti di partecipazione e di selezione.

L’articolo 6 conferma il sistema di valutazione individuale, individuando le tipologie di assenze da considerarsi “servizio”.

L’articolo 7 definisce i criteri di remunerazione della produttività collettiva. Per il 2017 si mantengono i sistemi di riconoscimento previsti dalla contrattazione decentrata delle aziende di provenienza; a decorre dal 2018 un sistema di riconoscimento univoco, a consuntivo

suddiviso in due aree distinte, la produttività individuale e la produttività collettiva. La prima sarà riconosciuta mensilmente, a decorrere dal mese di luglio, a seguito del processo di valutazione individuale. La seconda solo al termine dell'anno a seguito della valutazione delle performance di U.O./Servizio. L'erogazione di tali compensi è correlata agli obiettivi aziendali, rappresentativi della complessiva efficacia ed efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza. E' inoltre confermata l'indennità di cassa, riconosciuta esclusivamente per le giornate di effettivo servizio presso gli sportelli, per il personale dei CUP che viene finanziata dal fondo in argomento.

L'articolo 8 ha individuato i contingenti di personale all'interno delle categorie B e D che potranno essere oggetto di attribuzione del livello economico Super. Le modalità di attribuzione saranno oggetto di successivo specifico accordo decentrato.

L'articolo 9 tratta del riconoscimento del lavoro straordinario e del recupero orario, uniformando i comportamenti dei lavoratori che provengono da diverse regolamentazioni aziendali.

L'articolo 10 definisce l'orario di lavoro e le modalità di riconoscimento di alcune indennità legate a particolari condizioni di lavoro, nonché le modalità di riconoscimento, sempre all'interno dell'orario di lavoro, dei tempi di vestizione e vestizione per coloro che sono obbligati ad indossare la divisa.

L'articolo 11 tratta le modalità di assemblea dei lavoratori e la regolamentazione interna per richiederne l'indizione.

L'articolo 12 individua le aree soggette a contingentamento in caso di sciopero per garantire l'esecuzione dei livelli minimi di assistenza.

L'articolo 13 tratta dei principi generali per la predisposizione del piano annuale delle pronte disponibilità.

L'articolo 14 definisce le azioni per la richiesta del permesso diritto allo studio e le modalità di riconoscimento.



L'articolo 15 stabilisce le priorità da perseguire nel piano di formazione aziendale annuale e le priorità in materia di aggiornamento formativo facoltativo.

Il Dirigente
U.O. Risorse Umane e Organizzazione
(dott. L. Viveriti)