



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

Milano, 5 febbraio 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

ANNI 2017 E 2018

PERSONALE DIRIGENZA APT E DELLE PROFESSIONI SANITARIE



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 20 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 20 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 <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA', DIREL, UNSCP, DIRER</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>UIL FPL, FEDIR SANITA'</p> |
| Soggetti destinatari | Personale della dirigenza sanitaria 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) Valutazione permanente del personale g) Retribuzione di risultato h) Orario di lavoro dirigenti di struttura complessa | |
| Rispetto dell'iter degli 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 | IL COLLEGIO È INTERVENUTO IN DATA 4 MAGGIO 2018 <i>[Signature]</i> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | VEDI ALLEGATO <i>[Signature]</i> |
| | | 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 stabilisce il perimetro d’azione delle relazioni sindacali.

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’art. 5 conferma il sistema di valutazione individuale, individuando le tipologie di assenze da considerarsi “servizio”, nonché prevede l’innalzamento del punteggio individuale da considerarsi “positivo”.

L’art. 6 definisce i criteri di remunerazione della retribuzione di risultato. 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. Entrambe le componenti saranno riconosciute 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.



L'art. 7 regola l'orario di lavoro dei dirigenti con incarico dirigenziale di struttura complessa.

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