



01 FEB. 2022

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

ANNO 2022

PERSONALE DIRIGENZA SANITA' [□]

[□] Relazioni redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

OBBIETTIVI

Il presente schema di relazione illustrativa al Contratto Integrativo, come previsto dall'art. 20, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001, viene redatto secondo le note esplicative contenute nella Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La relazione è uno strumento di esplicitazione dei contenuti del Contratto sottoposto a certificazione ed è finalizzata a supportare gli Organi di controllo per la verifica della corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, del rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto.

Si evidenzia che il CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019, applicabile, ai sensi dell'art. 1 comma 1 del medesimo CCNL 2019, a tutti i Dirigenti Medici, Sanitari e delle Professioni Sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, prevede la costituzione dei seguenti tre nuovi Fondi contrattuali, derivanti dall'accorpamento dei precedenti Fondi contrattuali afferenti, rispettivamente, ai Dirigenti Medici, Sanitari e delle Professioni sanitarie:

- Fondo retribuzione incarichi (art. 94)
- Fondo retribuzione di risultato (art. 95);
- Fondo retribuzione condizioni di lavoro (art. 96).

MODULO I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi dei contenuti del contratto.

L'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta l'1 febbraio 2022, concerne l'anno 2022, definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta l'1 febbraio 2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 - 31/12/2022



Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Giovanni Palazzo, Presidente - Direttore Amministrativo • Dr.a Annalisa Fumagalli - Direttore Sanitario • Dr.a Barbara Mangiacavalli – Direttore Socio Sanitario • Dr. Lelio Viverit – Dirigente Responsabile U.O Risorse Umane e Organizzazione <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>AAROI EMAC - ANAAO/ASSOMED - CIMO - FESMED – FED. CISL MEDICI –FP CGIL - FVM - UIL FPL – ANPO ASCOTI/FIALS MEDICI - FASSID</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>ANAAO/ASSOMED – FEDERAZIONE CIMO/FESMED – CGIL FP MEDICI – UIL FPL –FASSID</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigente medico, sanitario, professioni sanitarie con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Premessa</p> <p>b) Principi generali</p> <p>c) Contenuto del presente contratto</p> <p>d) Relazioni sindacali</p> <p>e) Adeguamento fondi contrattuali anno 2022</p> <p>f) Valutazione permanente del personale</p> <p>g) Retribuzione di risultato anno 2022</p> <p>h) Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto</p> <p>i) Incarichi dirigenziali</p> <p>j) Attività libero-professionale</p>	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	22/02/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Verbale n. 10
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che	È stato adottato il Piano della performance 2022, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.



	in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano triennale Aziendale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione n. 236 del 29 marzo 2021.
		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 2020 è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in data 23 giugno 2021.
Eventuali osservazioni:		

MODULO II - Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo e relativa attestazione della compatibilità' con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

La premessa evidenzia che, in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità applicabile, ai sensi dell'art. 1 comma 1 del medesimo CCNL 2019, a tutti i Dirigenti Medici, Sanitari e delle Professioni Sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendenti delle Aziende di cui all'art. 6 del medesimo CCNQ;

L'art. 1 stabilisce che i contenuti del Contratto si applicano a tutto il personale della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie a tempo indeterminato e determinato della ASST Nord Milano.

L'art. 2 definisce i contenuti dell'accordo, il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Si stabilisce che il contratto conservi la sua *efficacia* fino alla stipulazione di quello successivo e che dalla data di decorrenza del Contratto ivi prevista,



cessino di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali, riguardanti le medesime materie.

L'art. 3 definisce il perimetro di azione delle relazioni sindacali, con riferimento al CCNL 19.12.2019 Area Sanità e al Regolamento aziendale, approvato con deliberazione n. 633/2021

L'art. 4 definisce l'entità dei tre fondi contrattuali per la remunerazione del trattamento accessorio, in applicazione del CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità, recependo la quantificazione provvisoria dei Fondi operata con deliberazione n. 806 del 24 settembre 2021 dall'Azienda, secondo le vigenti norme legali e disposizioni contrattuali nazionali e validati dal Collegio Sindacale, come si evince dal verbale n. 37 del 5/11/2021, nelle more della quantificazione Fondi anno 2022.

L'articolo 5 definisce il sistema di valutazione individuale, il punteggio minimo individuale positivo, il periodo minimo di servizio per accedere alla valutazione, nonché le tipologie di assenza da considerarsi "servizio".

L'articolo 6 conferma i criteri di remunerazione della retribuzione di risultato delineati nella contrattazione decentrata. Si stabiliscono i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato in ragione dell'impegno richiesto nel caso di affidamento di un incarico di "sostituzione" o di un incarico "ad interim" di responsabile di struttura - ex art. 22 del CCNL 2019. Si stabiliscono, inoltre, i criteri per il riconoscimento di una maggiorazione della retribuzione di risultato per i Dirigenti con valutazione individuale più elevata.

L'articolo 7 definisce le modalità, i tempi di attuazione e il limite concedibile, per la costituzione dei rapporti di lavoro ad impegno ridotto, di cui all'articolo 110 del CCNL 2019.

L'articolo 8 procede alla definizione dell'assetto degli incarichi dirigenziali. Definisce le diverse pesature economiche e i criteri per l'affidamento e la durata degli stessi, nel rispetto degli artt. 18, 19 e 20 del CCNL 19 dicembre 2019 e del Regolamento aziendale, approvato con deliberazione n. 587/2021. E' prevista la destinazione di una quota pari al 15% delle risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato" per incrementare il "Fondo per la retribuzione degli incarichi", ai sensi dell'art. 95, comma 9 del CCNL 19 dicembre 2019 Area



Sanità, anche al fine di modificare le pesature economiche degli incarichi, in considerazione degli assetti organizzativi e sviluppi derivanti dall'approvazione del nuovo POAS e dalla evoluzione del S.S.R..

L'articolo 9 definisce i criteri generali per lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'Azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito Atto aziendale, nel rispetto delle linee guida regionali, nonché i criteri generali per l'attribuzione dei proventi ai dirigenti interessati e per il personale dirigenziale degli altri ruoli (P.T.A.), che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

Il Direttore

UOC Risorse Umane e Organizzazione

Dr. Lelio Viverit