



Struttura Complessa
Gestione e Sviluppo delle Risorse umane
Direttore: dott. Lelio Viverit
tel. 02.5799.8814
fax 02.5799.8831

19 DIC. 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

ANNO 2023

PERSONALE COMPARTO NON DIRIGENTE

OBBIETTIVI

Il presente schema di relazione illustrativa al Contratto Integrativo, come previsto dall'art. 40, 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.

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

L'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta il 30 novembre 2023, concerne l'anno 2023, definisce i criteri di utilizzo dei Fondi per il trattamento accessorio.

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 30 novembre 2023
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 - 31/12/2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: • Dr. Giovanni Palazzo, Presidente - Direttore Amministrativo • Dr.a Annalisa Fumagalli - Direttore Sanitario • Dr.a Barbara Mangiacavalli – Direttore Socio Sanitario • Dr. Lelio Viverit – Dirigente Responsabile S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane • Dr. Gianfranco Galli – Direttore UOC DAPSS Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, NURSING UP, FIALS, NURSIND <i>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</i> Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, NURSING UP, FIALS



Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del comparto sanità, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Premessa b) Contenuti c) Fondi contrattuali anno 2021i d) Valutazione del Personale e) Premialità e Condizioni di lavoro f) Differenziali Economici di Premialità g) Risorse correlate alle condizioni di lavoro h) Norme finali	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	19 dicembre 2023
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Verbale n. 44/2023
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato approvato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione Anno 2023 - 2025, approvato con deliberazioni n. 98/2023 e 152/2023.
		È stato adottato il Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (da riferirsi all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, secondo il D.Lgs. 33/2013), nell'ambito Piano Integrato di Attività e Organizzazione anno 2023 – 2025, approvato con deliberazione n. 98/2023 e n. 152/2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 33/2013.
	La Relazione della Performance sull'attività svolta nel 2022 è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in data 29 giugno 2023.	

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

il CCNL 21.5.2018 aveva introdotto innovazioni di significativo impatto, in particolare per quanto riguarda la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (i precedenti tre fondi denominati, rispettivamente, "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di lavoro, pericolo o danno", "Fondo premialità collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" e "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica", confluivano infatti in due nuovi fondi denominati "art. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "art. 81 - Fondo premialità e fasce".

Il CCNL 02.11.2022 modifica, rispetto al precedente CCNL del 21 maggio 2018, nuovamente la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio. Infatti, i precedenti due fondi "art. 80" e "art. 81", confluiscono nei due nuovi fondi denominati:

- Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali (art. 102);
- Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103).

L'art. 1 - stabilisce che i contenuti del Contratto si applicano a tutto il Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area del Comparto dipendente non dirigenziale della ASST Nord Milano.

L'art. 2 - stabilisce i contenuti, l'efficacia e la decorrenza del Contratto Integrativo. Si stabilisce, inoltre, che il contratto conservi la sua efficacia sino alla stipulazione di quello successivo e che dalla data di decorrenza del Contratto ivi prevista, cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali, riguardanti le medesime materie.

L'art. 3 - definisce l'entità dei due fondi contrattuali - "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2022) e "Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2022) - per la remunerazione del trattamento accessorio, allegato al



CIA. I Fondi sono stati determinati con deliberazione 13 settembre 2023, n. 748 e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole, come si evince dal verbale n. 36 del 24 ottobre 2023.

L'art. 4 - definisce il sistema di valutazione, il punteggio minimo individuale positivo, il periodo minimo di servizio per accedere alla valutazione, nonché le tipologie di assenza da considerarsi "servizio".

L'art. 5 - definisce i criteri di remunerazione della retribuzione della Premialità correlata alla performance organizzativa (per il 70%) ed individuale (per il 30%), nonché il riconoscimento del trattamento economico aggiuntivo per il personale di front-office - già stabilito dalla precedente contrattazione - e la quota da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018. e con le modalità stabilite dall'art. 5 del CIA 22.12.2021, unitamente al criterio di "rotazione" (il dipendente premiato l'anno precedente non potrà accedere al premio l'anno successivo).

L'art. 6 - procede alla definizione dei Differenziali Economici di Professionalità, di cui all'art. 19 del CCNL 2 novembre 2022, definendo i requisiti per poter partecipare alla progressione e i criteri di selettività, nel rispetto del principio del riconoscimento al 50% del personale avente diritto. Sono definiti, infine, i punteggi per la valutazione individuale (media delle ultime tre valutazioni), per l'esperienza professionale e i criteri di priorità in caso di parità di punteggio, come previsto dal citato articolo 19.

L'art. 7 - stabilisce le quote orarie relative alla indennità di pronta disponibilità (art. 44 CCNL 2022) e alla indennità per il servizio notturno (art. 106 CCNL 2022), secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 5, lett. l) del CCNL 2.11.2022, relativamente alla Contrattazione Collettiva Integrativa.

Il Direttore

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Dr. Lelio Viverit