



Unità Organizzativa
Risorse umane e Organizzazione
Direttore: dott. Lelio Viverit
tel. 02.5799.8814
fax 02.5799.8831

04 DIC. 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

ECONOMICO

ANNO 2024

PERSONALE COMPARTO NON DIRIGENTE

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



OBIETTIVI

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 delle norme vigenti, nonché 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 25 novembre 2024, concerne l'anno 2024, definisce l'utilizzo degli istituti contrattuali, le materie trattate, in applicazione delle norme di legge e di Contratto.

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 25 novembre 2024
Periodo temporale di vigenza	01/01/2024 - 31/12/2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Vincenzo Centola, Presidente - Direttore Amministrativo • Dr.a Valentina Bettamio - Direttore Sanitario • Dr.a Barbara Mangiacavalli - Direttore Socio Sanitario • Dr. Lelio Viverit - Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane • Dr.a Barbara Pinna - Direttore Sitra <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP</p> <p><i>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSIND, 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) Fondi contrattuali 2024 e) Valutazione permanente del personale f) Premialità e condizioni di lavoro g) Differenziali economici di professionalità - anno 2024 h) Risorse correlate alle condizioni di lavoro - anno 2024 i) Norme finali 	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<u>11 dicembre</u> 2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Verbale n. <u>48</u>
	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, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione anno 2024 - 2026, approvato con deliberazione 31 gennaio 2024, n. 132
		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 del Piano Integrato di Attività e organizzazione anno 2024 - 2026, approvato con deliberazione 31 gennaio 2024, n. 132.
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 2023 è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in data 1 luglio 2024.	



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

Con il CCNL 2 novembre 2022 sono state introdotte innovazioni nell'ambito di materie oggetto di relazioni sindacali, in particolare, relativamente alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (i precedenti due fondi denominati, "ex-art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi" ed "ex-art. 81 Fondo premialità e fasce", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati "art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali" e "art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro") e l'innovativo sistema degli incarichi che, rispetto all'assetto preesistente, ricomprende gli incarichi di funzione organizzativa, istituisce i nuovi incarichi di posizioni per la sola area di elevata qualificazione ed amplia soprattutto la tipologia degli incarichi di funzione professionale e la platea dei potenziali beneficiari, all'interno di un contesto normativo omogeneo;

In relazione a tutto quanto sopra evidenziato, le parti ritengono opportuno sottoscrivere un Contratto Integrativo Aziendale volto a disciplinare gli istituti di carattere economico – nel contesto del nuovo assetto impostato dalla contrattazione collettiva nazionale.

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.

Il medesimo contratto è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dagli articoli 9 e 10 del CCNL 2.11.2022, dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.



L'art. 2 - stabilisce i contenuti, l'efficacia e la decorrenza del Contratto Integrativo. Si stabilisce inoltre, che il contratto conservi la Sua efficacia fino 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 materia.

L'articolo 3 - definisce l'entità dei due Fondi contrattuali - Fondo Incarichi, Progressioni economiche e Indennità professionali (art. 102 CCNL 2022) e il Fondo Premialità e Condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2022) - per la remunerazione del trattamento accessorio, allegato al presente CIA. I Fondi sono stati determinati in via provvisoria 18 aprile 2024, n. 446 e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole come si evince dal verbale n. 16 del 19/04/2024.

Viene precisato inoltre che, con Decreto Regionale n. 15492 del 16/10/2024, in sede di Bilancio di Assestamento 2024, sono state individuate le risorse assegnate ai due sopra richiamati Fondi, come da D.L. 34/2020, art. 1 commi 4 e 5.

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

L'articolo 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 in uno dei due anni precedenti non potrà accedere al premio l'anno successivo al biennio).



L'articolo 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. I) del CCNL 2.11.2022, relativamente alla Contrattazione Collettiva Integrativa.

L'articolo 8 - stabilisce che il contratto conserva la sua efficacia sino alla stipula di un successivo contratto integrativo e fatti salvi eventuali e diverse disposizioni contrattuali o legislative.

Il Direttore

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Dr. Lello Viverit