



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

10 OTT. 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

GIURIDICO

ANNO 2024

PERSONALE COMPARTO NON DIRIGENTE ☐

PT



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 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 l' 8 ottobre 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 l' 8 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza	TRIENNALE
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: • 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 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP <i>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</i> Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, NURSIND



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) Principi Generali c) Relazioni sindacali d) Assenze giustificate dall'espletamento di attività sindacali e) Contingenti minimi in caso di sciopero f) Servizio di pronta disponibilità g) Orario di lavoro h) Lavoro straordinario i) ferie j) ferie solidali k) Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro l) Norme finali	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	29 ottobre 2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Verbale n. 39/2024
	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 – 2006, 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

Il CCNL 02.11.2022 introduce 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:

Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali (art. 102);

Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103).

Il CCNL del 02 novembre 2022 ha normato, agli artt. 9 e 10, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa.

In relazione a tutto quanto sopra evidenziato, le parti ritengono opportuno sottoscrivere un Contratto Integrativo Aziendale volto a disciplinare gli istituti di carattere giuridico che assumono un ruolo fondamentale nella gestione delle voci nella disciplina delle materie giuridiche oggetto di contrattazione.

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.

4

L'articolo 3 - definisce le modalità e la tempistica di applicazione delle Relazioni Sindacali, in particolare, l' "Informazione" - il "Confronto" - la "Contrattazione", l' "Organismo Paritetico" e il "Tavolo Tecnico", disciplinate dall'art. 4 e segg. del CCNL 2.11.2022.

L'articolo 4 - definisce le modalità e la tempistica per la partecipazione alle trattative e alle riunioni di organismi, assemblee sindacali. Definisce le modalità di utilizzo dei permessi e degli Spazi sindacali, nei limiti del CCNQ 19/11/2019.

L'articolo 5 - stabilisce i criteri di determinazione e individuazione dei contingenti di personale per l'esercizio del diritto allo sciopero.

Individua le modalità operative ed organizzative, nonché i criteri da utilizzare in caso di proclamazione dello sciopero da parte delle OO.SS. rappresentative del Comparto e delle RSU.

L'articolo 6 - definisce i tempi di presentazione del dipendente attivato da chiamata in pronta disponibilità. Fornisce indicazioni sulle modalità di predisposizione di un Piano annuale per affrontare la situazione di emergenza in relazione alla propria organizzazione, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal Piano stesso. nell'ambito della disponibilità economica del relativo fondo (Fondo produttività e Condizioni di lavoro - art. 103).

L'articolo 7 – in ossequio a quanto stabilito dall'art. 43 del CCNL 2022, disciplina l'orario di lavoro, secondo criteri di flessibilità, nell'ambito dei profili orari assegnati. Definisce le modalità per beneficiare della pausa, al fine del recupero delle energie. L'articolo definisce le modalità per recuperare il debito orario mensile e le modalità di utilizzo del badge in dotazione per la rilevazione automatica delle timbrature. L'articolo disciplina le operazioni di



vestizione e svestizione per particolari categorie di personale che, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano indossare apposite divise.

L'articolo 8 - disciplina il lavoro straordinario, secondo l'art. 47 del CCNL 2022, le modalità di autorizzazione e i limiti all'utilizzo dell'istituto in questione. Definisce le modalità di contabilizzazione delle prestazioni in eccedenza all'orario istituzionale, al fine del riconoscimento del compenso per il lavoro straordinario.

L'articolo 9 – stabilisce, in conformità con l'art. 49 del CCNL 2022, la programmazione e la fruizione delle ferie nel corso dell'anno di riferimento, anche tenuto conto delle indifferibili esigenze di servizio o personali.

L'articolo 10 - definisce le modalità e le condizioni, nei limiti previsti dalla Contrattazione Nazionale, per la cessione, su base volontaria e a titolo gratuito, da parte di ogni dipendente del comparto, delle proprie ferie ad altri dipendenti (del comparto non dirigenziale).

L'articolo 11 – stabilisce le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in ossequio all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Il Direttore
S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Dr. Lelio Viverit