



Relazione illustrativa di accompagnamento al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, per la Dirigenza Area Sanità, sottoscritto in data 03 aprile 2023.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs.165/2001 e circolare n°25 del 19/7/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze)

PREMESSA

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali vigenti. In particolare i contenuti che seguono sono formulati in coerenza con quanto disposto dalla circolare n°25 del 29 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

MODULO I – Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	Il contratto collettivo integrativo aziendale è stata siglato il 03 aprile 2023.
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione e per i tre anni successivi fatta salva la necessità con successivi accordi di adeguamento degli istituti ivi contenuti anche a seguito di eventuali interventi normativi o sottoscrizione di nuovo CCNL.
Composizione della delegazione trattante	Delegazione Trattante Aziendale: Dr. Matteo Stocco – Direttore Generale Dr.ssa Daniela Bianchi – Direttore Amministrativo Dr. Nicola Orfeo – Direttore Sanitario Dr. Giorgio Luciano Cattaneo – Direttore Socio Sanitario Dr.ssa Sabrina Passarella – Direttore Medico di Presidio Dr. Gaetano Genovese – Direttore Dipartimento Amministrativo Dr. Vincenzo Centola – Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane Dr.ssa Alessandra Pepe – Direttore di Distretto



	<p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FVV, FESMED, FEDERAZIONE CISL MEDICI, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, UIL FPL, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FESMED.</p>
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Tutto il personale della Dirigenza Area Sanità dipendente a tempo determinato e indeterminato e, ove applicabile, personale universitario in regime di convenzione.</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Norme di garanzia dei Servizi pubblici essenziali Definizione contingenti minimi in caso di sciopero. • Fondi contrattuali Costituzione annuale e modalità di confronto Fondo di cui all'art. 94 CCNL 19/12/2019 • Relazioni Sindacali Sistema delle relazioni sindacali Delegazioni trattanti Modalità di partecipazione Comitato Unico di Garanzia Patrocinio Legale • Sistema degli Incarichi Dirigenziali Tipologie di incarichi Criteri per l'affidamento Graduazione economica Modalità di conferimento • Rapporto di lavoro Orario di lavoro Programmazione delle attività Turni di guardia Riposi compensativi recupero ore eccedenti Lavoro straordinario Pronta diponibilità Debito orario Rilevazione della presenza Orario di lavoro Direttori di S.C.



	<p>Pausa Aggiornamento professionale Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a impegno ridotto Ferie e festività – ferie solidali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività in Libera Professione Intramuraria Criteri generali per formazione tariffe e proventi Altre attività a pagamento Attività non rientranti nell'attività libero professionale Regolamento per l'esercizio della libera professione • Performance e criteri di distribuzione fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 CCNL 19/12/2019). Risorse destinate alla Performance individuale e alla performance organizzativa. Modalità di distribuzione della retribuzione di risultato • Istituti Normo – Economici Welfare integrativo 	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Verbale del Collegio Sindacale n°3 del 23/03/2023.</p> <p>Il Collegio Sindacale con verbale n°3 del 23/03/2023, in allegato alla presente relazione, ha proceduto alla verifica positiva dell'intesa integrativa ed alla sua certificazione.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n°150/2009, per il triennio 2022-2024 è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendali che ne ha preso atto nel verbale n°1 del 26/01/2023, è stato adottato con delibera n°166 del 27/01/2023 ed è stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione.</p>
		<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 previsto dalla L. 190/2012 è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendali che ne ha preso atto nel verbale n°1 del 26/01/2023, è stato adottato con delibera n°166 del 27/01/2023 ed è stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione.</p>



		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 dell'art. 10 del D.Lgs. n°150/2009.
		La Relazione della Performance anno 2021 è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. n°150/2009, con verbale n°8 del 27/06/2022.
Eventuali osservazioni		

MODULO II – Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi-altre informazioni utili).

Di seguito si procede con la disamina dei contenuti dell'articolato, premettendo che ciascuna previsione relativa ai singoli istituti contrattuali è stata inserita nel documento previa verifica di compatibilità con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Il contratto integrativo è articolato per materia contrattuale come di seguito illustrato.

- **Disposizioni generali**

- **Art. 1 e art. 2 – Campo di applicazione, decorrenza e durata**

Enunciate le premesse circa il fine strategico del contratto collettivo integrativo, se ne definisce l'ambito soggettivo. Il CCIA è rivolto a tutto il personale dirigente dell'Area Sanità dipendente della ASST Santi Paolo e Carlo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato e, ove applicabile, al personale universitario in regime di convenzione.

Gli effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello della stipula definitiva e permangono fino alla definizione del nuovo CCIA, salvo intervenute nuove disposizioni contrattuali collettive ovvero successivi accordi integrativi aziendali.

- **Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali**

- **Art. 3 - Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali**

Con specifico allegato (**Allegato 1**) si è provveduto all'individuazione del personale previsto tra i contingenti minimi a garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo. E' stata prevista la possibilità di eventuali successive modifiche previo confronto tra le Parti.

- **Fondi contrattuali – riferimento artt. 94 -103 del CCNL 19/12/2019**

- **Art. 4 – Fondi contrattuali**



La costituzione dei fondi contrattuali viene definita annualmente con apposito provvedimento dell'Amministrazione preso atto di quanto formalmente comunicato dalle istituzioni competenti circa le definitive risorse disponibili.

L'Amministrazione si impegna a fornire la relativa informativa alle OO.SS. prevedendo un momento di confronto entro 20 giorni dall'approvazione dei provvedimenti consuntivi.

Si concorda inoltre che tali fondi, nel rispetto delle relative vigenti disposizioni legislative potranno essere integrati da ulteriori somme stanziare con specifici provvedimenti legislativi, con accordi regionali ovvero mediante eventuali trasferimenti previsti dalle specifiche previsioni contrattuali.

○ **Art. 4 – Fondo di cui all'art. 94 CCNL 19/12/2019**

Le parti danno atto che le risorse di cui all'art. 94 del CCNL 19/12/2019 sono rese disponibili per le finalità di cui al comma 7 del medesimo articolo e pertanto verrà operata una verifica semestrale sulla disponibilità del citato fondo contrattuale, coerentemente al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale vigente, ai fine dell'attribuzione di nuovi incarichi conferiti dal Direttore Generale, su proposta motivata dai Direttori di Struttura.

● **Relazioni sindacali – riferimento artt. 3-10 del CCNL 19/12/2019**

○ **Art. 5 – Protocollo delle relazioni sindacali**

Con espresso rinvio alla materia contrattuale nazionale vigente, si indicano i modelli relazionali in cui si articola il sistema delle relazioni sindacali della ASST Santi Paolo e Carlo. E' stata individuata la modalità di definizione della delegazione trattante aziendale prevedendo inoltre, al fine di garantire delle proficue relazioni sindacali, specifiche indicazioni circa le modalità e i termini per la convocazione della delegazione sindacale.

Vengono inoltre confermate la vigenza, la composizione e le prerogative del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni secondo le disposizioni legislative vigenti e vengono richiamate le disposizioni contrattuali previste per il patrocinio legale dei dirigenti.

● **Incarichi dirigenziali – riferimento artt.17-23 del CCNL 19/12/2019**

○ **Art. 6 - Incarichi Dirigenziali**

Nel rispetto delle vigenti previsioni legislative e contrattuali in materia, riportate le tipologie di incarichi previste dalle vigenti disposizioni contrattuali con l'unica eccezione riferita alla previsione di due tipologie di incarichi professionali di alta specializzazione, si è provveduto a disciplinare:



- Criteri per l'attribuzione degli incarichi;
- Graduatoria economica degli incarichi dirigenziali;
- Le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali

Quanto sopra è stato definito procedendo con una disamina di tutte le voci imputate al relativo fondo contrattuale di cui all'art. 94 del CCNL 19/12/2019 come dettagliato nella relazione tecnico-finanziaria.

• **Rapporto di lavoro – riferimento artt. 24-53 del CCNL 19/12/2019**

○ **Art. 7 - Orario di lavoro**

Sancito il principio di flessibilità, viene confermata l'articolazione dell'orario, di norma, su cinque giorni settimanali (lunedì-venerdì) con la possibilità, previa condivisione tra l'amministrazione e i responsabili di struttura, di articolarlo su sei giorni settimanali, al fine di garantire un maggior servizio all'utenza.

Per il solo fine di garantire la continuità assistenziale nei servizi h12/h24, è stata prevista altresì la possibilità di prevedere turni di 12 ore. Tutto quanto sopra fermo restando quanto previsto dalle vigenti previsioni contrattuali circa il riposo settimanale del personale (anche nei servizi ove risulti necessario lo svolgimento di turni di guardia notturni o festivi).

L'articolo n°7 disciplina altresì:

○ **Art. 7.1 - Programmazione**

La programmazione dell'orario di lavoro va definita in relazione al tempo previsto per lo svolgimento delle attività, garantendo da un lato l'assolvimento del debito orario e dall'altro la fruizione dei riposi compensativi, ove maturati, nonché degli ulteriori istituti previsti dalle vigenti disposizioni legislative.

Eventuali programmazioni mensili con orario inferiore al debito contrattuale vanno compensate, sempre da programmazione, entro il medesimo anno solare. Al riguardo le parti definiscono che la suddetta programmazione venga messa a disposizione del lavoratore entro il 15 del mese precedente.

Si condivide infine di prevedere uno specifico momento di confronto quadrimestrale per esaminare le incongruenze e attuare le correzioni del caso.

○ **Art. 7.2 - Turni di guardia**

In coerenza alle vigenti previsioni contrattuali, si rammenta che il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro e che i turni di guardia notturni o festivi sono previsti, di norma di dodici ore consecutive. Di regola non sono programmabili più di 5 turni mensili di guardia notturna per ciascun dirigente.



Inoltre, preso atto di quanto definito in sede di Organismo Paritetico, è stata definita la procedura per l'eventuale esonerabilità del personale dalla programmazione dei turni di guardia notturna e pronta disponibilità notturna che abbia superato la soglia dei 62 anni di età anagrafica, procedura che vede il necessario coinvolgimento della Direzione della Struttura di afferenza, della Direzione Medica di Presidio e della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

• **Art. 7.2.1 – Riposo compensativo, recupero ore eccedenti**

Viene rammentata la regola generale secondo cui il Direttore di Struttura deve garantire ai dirigenti la fruizione dei riposi compensativi immediatamente dopo averli maturati o comunque nel minor tempo possibile, inserendoli nella programmazione mensile. Il dirigente per poter fruire del riposo compensativo da turni di guardia, deve aver assolto il proprio debito orario.

Viene inoltre definito che le ore eccedenti autorizzate, dopo aver applicato quanto previsto dal CCNL in materia di lavoro straordinario, dovranno essere recuperate entro il 28 febbraio dell'annualità successiva, a frazione d'ora e/o a giornata intera per un massimo di 12 giornate, di norma una al mese.

Ad inizio di ogni annualità l'Azienda, in base alla disponibilità di bilancio, assegnerà ai Direttori di U.O., un budget di ore remunerabili ai sensi dell'art. 115 del CCNL 2016-2018, la cui effettuazione dovrà essere autorizzata preventivamente. Tali ore dovranno essere timbrate con apposita causale.

o **Art. 7.3 - Lavoro Straordinario**

Il lavoro straordinario, così come previsto dal CCNL vigente, è consentito esclusivamente per i servizi di guardia e pronta disponibilità e il ricorso a tale istituto è da ricondursi a mere esigenze eccezionali e non procrastinabili.

o **Art. 7.4 - Pronta disponibilità**

In coerenza alle previsioni contrattuali viene ribadito che il servizio di pronta disponibilità è da limitarsi ai soli turni notturni e festivi nonché alle giornate di sabato in caso di articolazione oraria su cinque giorni, con la garanzia del riposo contrattuale previsto. Non potranno essere programmati per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità notturna mensili. Nel caso in cui il dirigente svolga sia pronta disponibilità sia guardia attiva, fermo restando il limite di 5 guardie notturne mensili, il numero massimo di guardie notturne e pronte disponibilità notturne non può essere superiore a 10.

La chiamata in pronta disponibilità sospende ma non interrompe il riposo di 11 ore continuative. Inoltre il Responsabile di Struttura dovrà avere riguardo di collocare il



turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.

Fermo restando l'assolvimento integrale del proprio debito orario, in coerenza alle vigenti disposizioni contrattuali, in caso di chiamata l'attività è resa quale lavoro straordinario e può essere oggetto di pagamento o recupero orario.

o **Art. 7.5 - Debito orario**

Le parti definiscono che il debito orario dovrà compensarsi nel più breve tempo possibile sulla base dei turni programmati dal Responsabile di Struttura.

L'eventuale trattenuta economica verrà applicata sulla base del saldo annuo al 31 dicembre dell'anno con trattenuta al mese di gennaio successivo, fatta salva la possibile sussistenza di un debito orario legato all'articolazione dei turni fino ad un massimo di 10 ore.

o **Art. 7.5.1 - Rilevazione della presenza**

Sia per le finalità connesse alla gestione degli istituti contrattuali legati alla remunerazione delle competenze stipendiali sia per gli aspetti di carattere assicurativo, viene confermata la regola generale per cui il dirigente deve sempre attestare la stessa mediante timbrature sui terminali aziendali.

La mancata timbratura deve rivestire carattere eccezionale e la correzione di eventuali anomalie deve avvenire tempestivamente.

o **Art. 7.5.2 - Orario di lavoro dei Direttori di struttura complessa**

Viene regolamentata la timbratura dei Responsabili di struttura complessa, che pur non essendo soggetti ad un orario di lavoro, sono tenuti, in caso di assenza sul posto di lavoro, a specificare il motivo – ferie, malattia, aggiornamento, riduzione orario per attività non assistenziali, attività libero professionale intramuraria ecc., al fine di consentire all'Amministrazione di dare puntuale applicazione agli istituti contrattuali e garantire le tutele medico legali, previdenziali, assicurative e infortunistiche.

o **Art. 7.6 - Pausa**

In coerenza con le previsioni contrattuali, dopo le sei ore di servizio, è prevista obbligatoriamente una pausa di 30 minuti (anche con possibilità di fruire del servizio mensa), la relativa decurtazione oraria avverrà automaticamente al raggiungimento di 6 ore e 30 minuti. Qualora la situazione lavorativa contingente e per situazioni eccezionali la pausa non possa essere goduta, solo su autorizzazione del direttore di U.O. non verrà applicata la suddetta decurtazione (fatto salvo l'accesso ai servizi della mensa). In tali casi, in coerenza con le previsioni normative, verranno automaticamente decurtati 10 minuti quale pausa fisiologica nell'arco del turno di servizio.



o **Art. 7.7 - Aggiornamento professionale**

Fermo restando che le ore di aggiornamento professionale rientrano nell'orario di lavoro del dirigente si stabilisce che, lo svolgimento di tale attività avviene tenuto conto dell'esigenze di servizio e può anche essere formalizzata attraverso specifica richiesta sul portale telematico di rilevazione delle presenze.

La fruizione di tali ore dovrà essere programmata dal dirigente con congruo anticipo e in condivisione con il Responsabile della Struttura. Successivamente il medesimo dirigente dovrà fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle relative attività nonché la durata.

o **Art. 7.8 - Elevazione dei contingenti minimi dei rapporti di lavoro a impegno ridotto**

Viene concordato, in coerenza con questo previsto dall'art. 7, comma 5 lettera K del CCNL 2016-2018, di elevare il contingente relativo alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto dal 3% al 7% della dotazione organica complessiva dell'Area Sanità.

o **Art. 7.9 - Ferie e festività modalità di fruizione**

Si rammenta la previsione contrattuale secondo cui le ferie sono un diritto irrinunciabile e vanno fruito nel corso dell'anno, eventuali ferie residue dovranno essere fruito entro il semestre dell'anno successivo. Vengono inoltre individuati i termini per la programmazione delle ferie da parte dei Responsabili di Struttura.

o **Art. 7.9.1 - Ferie e riposi solidali.**

Al riguardo si rinvia alla disciplina contrattuale.

• **Attività libero- professionale intramuraria – riferimento art. 31 del CCNL 19/12/2019**

o **Art. 8 - Criteri generali di regolamentazione dell'attività libero-professionale intramuraria**

Al riguardo si rinvia alla specifica regolamentazione dell'attività libero professionale sottoscritta in data 28/03/2023.

o **Art. 8.1 - Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi.**

Al riguardo si rinvia alla specifica regolamentazione dell'attività libero professionale sottoscritta in data 28/03/2023.

o **Art. 8.2 - Altre attività a pagamento.**



Al riguardo si rinvia alla specifica regolamentazione dell'attività libero professionale sottoscritta in data 28/03/2023.

o **Art. 8.3 - Attività non rientranti nella libera professione intramuraria**

Fermo restando le attività che devono essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente legate all'incarico conferito (principio dell'onnicomprensività), vengono elencate le fattispecie di attività che possono comportare la corresponsione di eventuali emolumenti.

• **Misurazione, verifica e valutazione dei dirigenti – riferimento artt. 55-63 del CCNL 19/12/2019**

o **Art. 9.1 –Performance individuale**

Lo strumento per la valutazione individuale è costituito da apposite schede adottate a livello aziendale che l'Amministrazione di concerto con le OO.SS. si impegnano a rivedere anche attraverso l'istituzione di appositi tavoli tecnici paritetici, in tempo utile per la valutazione dei dirigenti per l'anno 2023.

La valutazione prevede tre fasi:

- **FASE 1:** il Responsabile condivide con i dirigenti afferenti la struttura gli obiettivi assegnati redigendo apposito verbale di riunione avvenuta e compilando le schede individuali in condivise con i medesimi dirigenti.
- **FASE 2:** confronto intermedio tra valutatore e valutato sulle criticità emerse.
- **FASE 3:** valutazione finale in cui risulta necessario il confronto tra valutatore e valutato. Sulla base di tale valutazione si procederà anche al riconoscimento delle spettanze a titolo di performance. Tale valutazione potrà essere preceduta da un'autovalutazione del valutato.

Il dirigente prende visione della scheda di valutazione apponendo la propria sottoscrizione secondo la procedura aziendale o richiedendo contraddittorio con richiesta di valutazione in seconda istanza, secondo il regolamento aziendale.

o **Art. 9.2 –Performance organizzativa**

Secondo la normativa vigente il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è adottato secondo gli appositi indirizzi e linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

• **Retribuzione di risultato – riferimento art. 93 del CCNL 19/12/2019**

o **Art. 10 – Retribuzione di risultato**



Nel rispetto delle vigenti previsioni normative in tema di misurazione della performance, si definiscono di seguito le modalità di distribuzione del fondo per la retribuzione di risultato di cui al fondo ex art. 95 del CCNL 19/12/2019.

Trattandosi di un contributo apportato al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi volti alla soddisfazione dei bisogni che l'organizzazione deve soddisfare va contestualizzata alla ASST nel suo complesso, alle singole strutture/aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Pertanto si definisce la seguente suddivisione:

PERFORMANCE DI STRUTTURA: valorizzazione per il raggiungimento degli obiettivi di budget secondo quanto definito in sede di negoziazione tra le Strutture e la Direzione Strategica, a cui è collegato l'**80%** del fondo.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: valorizzazione per il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati annualmente. Tale valutazione risulta altresì resa per le ulteriori finalità previste dalle vigenti disposizioni legislative in materia di rendimento dell'attività lavorativa. A tale valutazione è collegato il **20%** del fondo.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE: a tale voce è collegata una riserva delle suddette somme destinata alla performance al fine di determinare una differenziazione di almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali. Si definisce inoltre che l'incremento della retribuzione di risultato in questione debba interessare il 25% del personale dirigente che ha conseguito i punteggi maggiori ed in caso di valutazione paritaria si darà precedenza ai dirigenti turnisti che lavorano in ambiente particolarmente disagiato.

• **Art. 10.1 – Modalità di erogazione**

L'attribuzione del fondo alle singole strutture avviene in relazione al personale assegnato al 31 marzo dell'anno di riferimento e il budget per ciascuna struttura è attribuita in relazione al numero dei dirigenti in servizio con contratto a tempo determinato/indeterminato ed in regime di convenzione. Non avrà accesso il personale dirigente extramoenia.

Si definiscono al riguardo gli indici di ponderazione nonché le percentuali di raggiungimento degli obiettivi secondo cui sarà erogata la quota relativa.

• **Welfare integrativo – riferimento art. 80 bis del CCNL 19/12/2019**

• **Art. 11 – Welfare integrativo**

In ottemperanza alle vigenti previsioni contrattuali in tema di welfare integrativo, si definisce di prevedere, all'esito di specifici accordi, la destinazione di una somma pari almeno allo 0,5% dell'importo totale del fondo per la retribuzione di risultato da

Sede Legale: ASST Santi Paolo e Carlo - via A. di Rudini, 8 - 20142 Milano

Tel. 02/8184.1 (Centralino) Fax 02/8910875 (Protocollo Generale)

Cod. Fisc. 09321970965 P.IVA 09321970965



destinare a particolari finalità definite annualmente e volte ad incrementare il benessere del personale nell'ambiente di lavoro, riservandosi qualora si ritenesse necessario, di rideterminare la suddetta percentuale in relazione alle specifiche finalità che verranno definite annualmente.

• **Art. 12 – Norme di rinvio**

Per quanto non previsto dal presente CCIA si rinvia alle vigenti disposizioni contrattuali.

Le parti opereranno annualmente un confronto sull'applicazione del CCNL e del vigente CCIA anche a scopo interpretativo di quest'ultimo, per prendere provvedimenti normativi aziendali condivisi, affinché essi vengano rispettati.

• **Art. 13 – Disapplicazioni**

Dalla firma del presente CCIA, ogni accordo precedente tra Amministrazione e OO.SS. viene disapplicato.

B) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.*

Si rimanda alla relazione tecnico finanziaria di accompagnamento.

C) *Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:*

Dalla firma della presente CCIA, ogni accordo precedente tra Amministrazione e OO.SS. viene disapplicato.

D) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.*

L'accordo oggetto di analisi è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa, ai sensi dell'art. 9 – comma 2 - del D.Lgs. 150/2009.

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale come definiti nelle schede di budget, è finalizzato l'80% delle risorse specifiche del fondo di cui all'art. 95 del CCNL 2016-2018 Area Sanità destinate alla realizzazione delle performance. Gli obiettivi sono definiti nelle schede di budget annuali e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici. Per quanto attiene al sistema di valutazione delle performance individuali, a cui è



finalizzato il 20% delle risorse specifiche del fondo di cui all'art. 95 del CCNL 2016-2018 Dirigenza Area Sanità, la valutazione individuale viene effettuata al termine dell'annualità di riferimento.

La retribuzione di risultato sarà erogata a consuntivo al termine del processo di valutazione individuale e del ciclo di budget da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/09 (previsione di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del D.Lgs. n°150/2009).

Dalla sottoscrizione del contratto decentrato, si intende ottenere il miglioramento dei servizi in coerenza con la programmazione dell'Azienda, premiare il raggiungimento complessivo degli obiettivi secondo i target attesi, migliorare la performance dell'Azienda ed il clima organizzativo.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna

Milano, 03/04/2023

Il Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane

Avv. Vincenzo Centola

Firmato da:
VINCENZO CENTOLA
Codice fiscale: CNTVCN68R07E326R
Organizzazione: NON PRESENTE
Valido da: 22-02-2022 12:02:24 a: 22-02-2025 02:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 03-04-2023 14:20:40
Approvo il documento

L'addetto all'istruttoria Perotti Selma – Relazioni Sindacali

Ente/Collegio: ASST SANTI PAOLO E CARLO

Regione: Lombardia

Sede: Via Antonio di Rudi, 8 - 20142 Milano

Verbale n. 3 del COLLEGIO SINDACALE del 23/03/2023

In data 23/03/2023 alle ore 10.30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

FRANCESCO PAOLO DE SARIO

Presente

Componente in rappresentanza della Regione

ARTURO CELENTANO

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

FRANCESCO ZIRPOLI

Presente

Partecipa alla riunione

- Dr.ssa Daniela Bianchi Direttore Amministrativo
- Dr. Gaetano Genovese Direttore SC Bilanci, programmazione finanziaria e contabilità e rendicontazione
- Dr.ssa. Stefania Madaro Dirigente SC Bilanci, programmazione finanziaria e contabilità e rendicontazione
- Dr. Vincenzo Centola Direttore Gestione e sviluppo delle risorse umane
- Dr.ssa Angela Goggi Dirigente Gestione e sviluppo delle risorse umane
- Dr. Stefano Palumbo Collaboratore Amministrativo Gestione e sviluppo delle risorse umane

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

- 1) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, sottoscritto con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità in data 01/02/2023;
- 2) Ipotesi di "Regolamento aziendale dell'attività in Libera Professione Intramuraria", sottoscritto con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità in data 01/02/2023;
- 3) Piano triennale di fabbisogno del personale ASST Santi Paolo e Carlo, anni 2023/2024/2025;
- 4) Bilancio preventivo 2023 - V2;
- 5) Circolarizzazione debiti e crediti;
- 6) Delibere del Direttore Generale dal 16.02.2023 al 15.03.2023;
- 7) Varie ed eventuali

Punto 1 dell'odg:

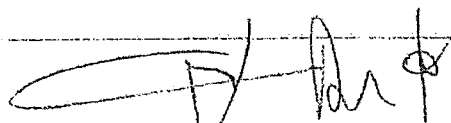
OMISSIS

OMISSIS

In definitiva, il Collegio procede alla verifica positiva dell'intesa integrativa ed alla sua certificazione.

Punto 2 dell'odg:

OMISSIS



Il Collegio, nel prendere atto, certifica favorevolmente l'ipotesi di contrattazione integrativa di che trattasi.

OMISSIS

ESAME ATTI SOTTOPOSTI A CONTROLLO

ATTI ESAMINATI NEI VERBALI PRECEDENTI

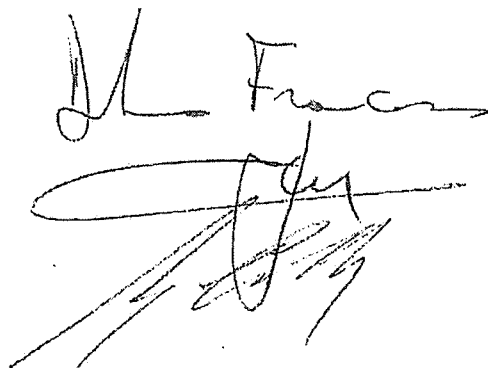
Ulteriori attività del collegio

Infine il collegio procede a:

La seduta viene tolta alle ore 15.58

previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Riguardo a quanto sopra, si osserva che:

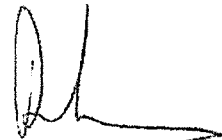
The image shows two handwritten signatures in black ink. The top signature is written in a cursive style and appears to read 'M. Frances'. Below it is a second, more stylized signature that is less legible.

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

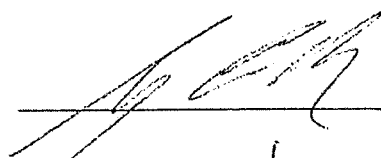
Nessun file allegato al documento.

FIRME DEI PRESENTI

FRANCESCO PAOLO DE SARIO



ARTURO CELENTANO



FRANCESCO ZIRPOLI

