



**Relazione illustrativa di accompagnamento accordo con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali in tema di fondo per la retribuzione di risultato art. 91 del CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018, per l'anno 2022.**

(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs.165/2001)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	A seguito di validazione dell'ipotesi di accordo del 24/11/2022, in data <u>12 gennaio 2023</u> , si sottoscrive accordo definitivo.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Delegazione Trattante Aziendale:</b>            Dr. Matteo Stocco – Direttore Generale            Dr.ssa Daniela Bianchi – Direttore Amministrativo            Dr. Nicola Orfeo – Direttore Sanitario            Dr. Giorgio Luciano Cattaneo – Direttore Socio Sanitario            Dr. Gaetano Genovese – Direttore Dipartimento Amministrativo            Dr. Vincenzo Centola – Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane            Dr.ssa Pepe Alessandra – Direttore di Distretto</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b>            FP-CGIL – CISL FP – UIL FPL – FEDIR SANITA' – DIREL</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b>            FEDIR SANITA' – UIL FPL</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Modalità di riconoscimento ed erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2022.	
<b>procedur ale e degli atti propedeut icili</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Verbale del Collegio Sindacale n°7 del 29/12/2022.



<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il Collegio Sindacale, con verbale n°7 del 29/12/2022 in allegato, ha certificato la compatibilità ordinamentale ed economica dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 24 novembre 2022.
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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 28/01/2022, è stato adottato con delibera n°152 del 31/01/2022 ed è stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione.
	Con deliberazione n°1053 del 28/04/2022 è stato approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, previsto dalla L. 190/2012 e pubblicato sul sito aziendale ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 97/2016.
	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.
<b>Eventuali osservazioni</b> /////	

**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).**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.**

L'istituto della retribuzione di risultato è realizzato prevedendo la definizione di obiettivi correlati alla performance organizzativa (obiettivi di budget) e alla performance individuale (valutazione delle attività professionali) e coinvolge tutto il personale della Dirigenza PTA.

L'ipotesi di contratto integrativo aziendale ha definito:

1. in via sperimentale per l'anno 2022, la percentuale di risorse da destinare rispettivamente alla performance organizzativa pari all'80% e alla performance individuale pari al 20%.



2. L'incentivazione economica legata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, in via sperimentale per l'anno 2022, che di seguito si riporta:

% di raggiungimento obiettivi (X)	Incentivazione Economica
$X \geq 85$	100%
$50 \leq X \leq 84$	In proporzione
$X \leq 49$	0%

(Si specifica che per % di raggiungimento dell'obiettivo s'intende la valutazione complessiva del Dirigente comprendente sia quella individuale che organizzativa).

3. I parametri e le modalità di distribuzione degli incentivi in relazione alla percentuale di raggiungimento delle performance, nonché i coefficienti di attribuzione degli incentivi in funzione alla tipologia di incarico ricoperta e alla complessità della struttura diretta secondo la classificazione approvata nell'accordo del 29/11/2018, che individuava U.O.C. di grado A e di grado B, applicando il criterio della valutazione della struttura nel periodo prevalente.

Tipologia d incarico	Parametrazione
Direttore U.O.C. Fascia A	4
Direttore U.O.C. Fascia B	3
Responsabile U.O.S.D.	2.5
Responsabile U.O.S.	2
Dirigente con incarico professionale	1

Si è ritenuto altresì:

- ai dirigenti nominati facenti funzioni di Direttore di Struttura Complessa o Direttore di Struttura Semplice Dipartimentale, spetta la retribuzione di risultato relativo alla S.C o S.S.D., rapportata ai mesi di effettivo servizio prestato.  
La retribuzione di risultato assorbe anche la retribuzione di risultato dell'incarico dirigenziale originario per i mesi di effettiva sostituzione, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 73 comma 7 del C.C.N.L. 2016-2018 dell'Area Funzioni Locali.
- In caso di attribuzione di incarico ad interim, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sulla quale è affidato l'incarico.



- La retribuzione di risultato è destinata ai dirigenti a tempo indeterminato e determinato, che abbiano prestato almeno tre mesi di servizio nel corso dell'anno cui si riferiscono gli obiettivi. La retribuzione di risultato verrà riconosciuta sulla base dei mesi di effettivo servizio prestato.
  - riconoscere al Responsabile per la prevenzione e la corruzione della trasparenza aziendale una quota di incentivazione aggiuntiva pari ad € 3.000, in conformità alle previsioni del CCNL vigente, oltre alla quota prevista dalla relativa graduazione delle funzioni per l'incarico di cui è titolare.
4. I criteri di attribuzione della maggiorazione del premio individuale in favore del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate pari o superiori al 95%. Il budget per il finanziamento di suddetta quota è stato calcolato prevedendo l'attribuzione della maggiorazione a n. 3 dipendenti (pari al 10% della dotazione organica), per un importo pro-capite di € 1.153,00 (pari a circa il 30% del valore medio pro-capite calcolato sul fondo contrattuale).
- Ove il numero di aventi diritto sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi.
- Nell'ipotesi invece in cui il numero degli aventi titolo ecceda tale percentuale o in caso di ex aequo, l'ordine di priorità verrà dato ai Dirigenti con incarico di SS, SSD o con incarico professionale.
- In caso di ulteriore ex aequo la quota verrà divisa in parti uguali tra gli aventi diritto.
- La maggiorazione del premio individuale verrà erogata a conclusione del processo di valutazione.
5. Le modalità e la tempistica di liquidazione delle quote spettanti al personale prevista per il mese di luglio dell'annualità successiva.
6. Si è concordato inoltre che eventuali residui derivanti dagli altri fondi contrattuali definiti in sede di Bilancio Consuntivo 2022, andranno ad incrementare il "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" art. 91 del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2016/2018 e che l'eventuale quota residuale derivante dal raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati, sarà redistribuita con le medesime modalità del presente accordo, pertanto l'applicazione del presente accordo non darà luogo a residui.

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

L'istituto della retribuzione di risultato è finanziato mediante utilizzo delle risorse stabili del fondo ex art. 91 del CCNL 2016-2018 delle Funzioni Locali. Per la descrizione dettagliata sulla composizione del fondo si rimanda alla specifica sezione della relazione tecnico finanziaria.



**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:***

Con il presente accordo sono disapplicati tutti i precedenti accordi in materia e pertanto non potranno trovare alcun riconoscimento eventuali clausole ovvero istituti contrattuali derivanti da previgenti intese.

**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'ipotesi di 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. 91 del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali 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. 91 del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali, 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, di norma entro il mese di luglio del 2023.

**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 titoli II del D.Lgs. n°150/2009).***

Tenuto conto che:

- la performance organizzativa è finalizzata al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi, alla definizione di percorsi che migliorino l'organizzazione e l'erogazione di servizi o di processi di riorganizzazione e omogeneizzazione delle procedure, così come definiti in sede di negoziazione di budget;



- la performance individuale rileva la qualità del contributo assicurato dai singoli Dirigenti attraverso il monitoraggio delle competenze intese come professionalità dimostrata, capacità relazionali messe in campo e flessibilità, nonché sulla gestione del tempo lavoro.

L'ipotesi di cui all'oggetto rappresenta uno strumento diretto per valorizzare il merito del personale dipendente in coerenza alle strategie e alla programmazione regionale.

La presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto per valorizzare il merito del personale dipendente in coerenza alle strategie e alla programmazione regionale.

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

Non vi sono ulteriori informazioni da esporre.

---

Milano, 12 gennaio 2023

**Il Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane**  
**Avv. Vincenzo Centola**

**Il Direttore del S.C. Bilanci Programmazione Finanziaria Contabilità e Rendicontazione**

**Dr. Gaetano Genovese**

Ente/Collegio: ASST SANTI PAOLO E CARLO

Regione: Lombardia

Sede: Via Antonio di Rudini, 8 - 20142 Milano

Verbale n. 7 del COLLEGIO SINDACALE del 29/12/2022

In data 29/12/2022 alle ore 13.00 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 online

Componente in rappresentanza della Regione

**ARTURO CELENTANO**

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

**FRANCESCO ZIRPOLI**

Presente online

Partecipa alla riunione La presente seduta viene svolta da remoto su piattaforma ms teams.  
Risultano collegati, oltre i componenti del Collegio:  
- Dr. Gaetano Genovese Direttore Bilanci, programmazione finanziaria e contabilità e rendicontazione  
- Avv. Vincenzo Centola Direttore Gestione e sviluppo delle risorse umane  
- Sig. Emilio Russo Collaboratore Amministrativo S.C. Bilanci Programmazione finanziaria e contabilità e rendicontazione

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

- 1) Delibere del Direttore Generale;
- 2) Verifica degli adempimenti fiscali;
- 3) Stralcio debiti prescritti verso fornitori 2012 e retro;
- 4) Ipotesi di accordo con le OO.SS. della Dirigenza delle Funzioni Locali in tema di fondo per la retribuzione di risultato art. 91 del CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018, per l'anno 2022;
- 5) Varie ed eventuali.

OMISSIS

OMISSIS

Punto 4 dell'odg: ipotesi di accordo con le OO.SS della Dirigenza delle Funzioni locali in tema di fondo per la retribuzione di risultato art. 91 del CCNL. Funzioni Locali triennio 2016/2018, per l'anno 2022.

Con nota 2 dicembre 2022, l'Azienda ha trasmesso l'ipotesi negoziale del 24 novembre 2022, corredata dalle previste relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, finalizzata alla statuizione dei criteri di utilizzo delle risorse di cui al Fondo per la retribuzione di risultato per l'anno 2022, fondo previsto dall'art. 91 del CCNL 17.12.2020 per il triennio 2016-2018 per i dirigenti delle Funzioni locali, area negoziale alla quale, allo stato, appartengono anche i dirigenti PTA delle aziende sanitarie. Dalla relazione illustrativa si evince che il pagamento delle Indennità di risultato avverrà, presumibilmente a luglio 2023, dopo le verifiche previste dal Sistema aziendale di misurazione della performance individuale e collettiva.

Il Collegio procede al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001.

Il Collegio, preliminarmente, procede a verificare la rappresentatività e la maggioranza delle organizzazioni sindacali (due) intervenute nella stipula dell'ipotesi negoziale, richiedendo specifiche informazioni al responsabile delle relazioni sindacali; viene verificato che essa si riferisca alle materie di cui all'art. 66 Indicate nella specifica sezione dei dirigenti PTA del CCNL 17.12.2020. In ordine alle materie contrattate (tra le quali risultano comprese indennità di sostituzione, per Interim, per l'incarico

di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza aziendale), non vi sono osservazioni da formulare.

Sotto il profilo finanziario, il Collegio ha già certificato le disponibilità del Fondo in euro 111.450 per l'anno 2022 (che, riferendosi al triennio 2016-2018, devono intendersi al netto di ulteriori risorse per il triennio 2019-2021) nella seduta del 29.9.2022 (cfr. verbale 2 in pari data) da suddividersi tra 80 per cento per premiare la performance collettiva e 20 per cento quella individuale. Nel limiti della disponibilità certificata devono intendersi incluse le Indennità previste per la funzione di R.P.C.T e per le indennità di sostituzione e di Interim, ancorchè la relazione tecnico-finanziaria non ne rappresenti la specifica spesa, tenuto conto che detta ipotesi negoziale intervenga ormai ad esercizio finanziario concluso.

Il Collegio, in relazione all'art. 5 "Norma finale" segnala che il CCNL prevede che vi sia una fase di sottoscrizione definitiva dell'ipotesi negoziale certificata dal Collegio sindacale, in luogo della prevista conferma di validità dell'originaria ipotesi negoziale.

Pertanto, il Collegio, con le specifiche considerazioni sopra riportate, certifica la compatibilità ordinamentale ed economica dell'ipotesi negoziale in verifica.

Punto 5 dell'odg: Varie ed eventuali:

Al Collegio sono pervenute le note del 25.11.22 e 20.12.22 dell'organizzazione Sindacale Unione Sindacale di Base, che segnala talune esigenze in materia di attività oggetto di contrattazione integrativa.

Al riguardo, dopo aver assunto prime sommarie informazioni dall'Avv. Centola, il Collegio sindacale chiede di essere informato sulle questioni sollevate dal sindacato indicato.

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

Nessun file allegato al documento.

---

FIRME DEI PRESENTI

FRANCESCO PAOLO DE SARIO \_\_\_\_\_

ARTURO CELENTANO \_\_\_\_\_



FRANCESCO ZIRPOLI \_\_\_\_\_

ZIRPOLI FRANCESCO  
29.12.2022  
14:28:05 UTC

Francesco Paolo Amatore De Sario  
RGS/80415740580  
29 Dicembre 2022