

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' IN TEMA DI RISORSE AGGIUNTIVE
REGIONALI (R.A.R.) – ANNO 2025**

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge

Sede: Via Papa Giovanni Paolo II - C.P. 3 - 20025 Legnano - Tel. 0331 449111 - Fax 0331 595275 - Codice Fiscale e Partita IVA 09319650967

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. è ricompreso nella sopra citata deliberazione nr. 35 del 31/01/2025.
		l'è stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal D. Lgs.vo 150/2009 e s.m.i.
		La Relazione della Performance, come previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i., è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale in data 25/06/2025, ed è stata approvata con deliberazione nr. 459 del 30/06/2025. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 in data 24/01/2024, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 35/2025.

Modulo 2

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito e materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità di quanto previsto dalle seguenti disposizioni normo contrattuali:

- art. 40 e 40bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i.;
- circolare nr. 25 del 2012 R.G.S.;
- CCNI dell'Area Sanità, sottoscritto in data 23/01/2024, con particolare riferimento agli artt. 9 e 10, relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Titolo V – Trattamento Economico dei dirigenti, art. 70 "Retribuzione di risultato e relativa differenziazione" e art. 74 "Fondo per la retribuzione di risultato".

L'Ipotesi di CIA è stata formulata nel rispetto delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2025, sottoscritte tra la Delegazione di Parte Pubblica di Regione Lombardia e le OO.SS. Regionali del Comparto della Sanità approvate con DGR XII – 4705 del 14.07.2024, le quali hanno proseguito la condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia, impegnato nel processo di riforma di cui alla legge regionale n.22/2021, nell'attuazione del PNRR e nel potenziamento dei servizi territoriali ed ospedalieri come declinati negli indirizzi di programmazione regionale.

Le già citate Linee generali di indirizzo hanno:

- definito le Aree di intervento e che le Aziende in sede decentrata potranno individuare ulteriori attività legate alle Aree di intervento – macro-obiettivi;
- previsto che ciascuna Azienda, nell'ambito di tali Aree, individui, a livello di unità operative ovvero équipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale, i progetti in cui coinvolgere ogni dipendente;
- indicato che le Aziende dovranno far sottoscrivere per presa visione ai dipendenti interessati un prospetto di assegnazione obiettivi che costituirà la prima fase preliminare al raggiungimento degli obiettivi;
- fissato in € 1.100,00 la quota pro capite per i dipendenti aventi diritto;
- stabilito che al personale della dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta un'ulteriore quota annua pari a € 173,00.

Conseguentemente, con l'Ipotesi di CIA è stato convenuto il progetto nel quale i dipendenti dovranno essere coinvolti (che sarà trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione), i criteri di distribuzione delle predette quote nonché il cronoprogramma relativo alle rendicontazioni ed alla erogazione dei compensi, dopo ulteriore validazione da parte del Nucleo di Valutazione).

- b) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

Parte non pertinente.

- 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;**

L'Ipotesi di CIA sostituisce integralmente tutti gli accordi pregressi di identico contenuto.

- d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

L'Ipotesi di CIA in oggetto è coerente con quanto previsto dalla normativa vigente e, anche in forza di quanto previsto dalle sopra citate Linee generali di indirizzo, ha stabilito i seguenti criteri di distribuzione:

La quota complessiva, nel rispetto di quanto già citato nelle predette Linee di Indirizzo Regionali in merito, viene erogata ai dipendenti tenuto conto dei sottoindicati criteri:

- *livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dal Nucleo di Valutazione;*
- *essere in servizio nell'anno 2025 (la quota non verrà erogata ai dirigenti assunti dopo il 1° agosto 2025);*
- *sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del dirigente e dell'effettivo apporto dato dal dipendente al raggiungimento dell'obiettivo in base a quanto sopra esposto;*
- *partecipazione al progetto assegnato, sulla base della effettiva presenza in servizio; è considerata presenza in servizio: le ferie e le festività ivi compresi i periodi di riposo biologico di cui agli artt. 32 e 78 del vigente CCNI, dell'Area Sanità, il congedo di maternità, paternità, "astensione obbligatoria" ivi compreso il periodo di interdizione per gravidanza a rischio di cui al DL.vo 151/2001, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 41 del già citato CCNI, l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 40 del CCNI, vigente e i permessi sindacali di cui dall'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.).*

Ogni singolo dipendente che parteciperà effettivamente alle attività relative alle aree di intervento individuate, avrà diritto ad una quota corrispondente a quella prevista dalle Linee Guida regionali riparametrata in base a:

- *rapporto orario (tempo pieno – part time percentualizzato);*
- *giorni lavorativi utili, come dettato nei "Criteri di distribuzione" sopra citati;*
- *grado di apporto individuale (partecipazione alle attività relative alle aree di intervento=sì/no);*

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato, negli step di ottobre e dicembre 2025, al fine della erogazione delle quote spettanti al personale avente diritto.

- 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente.

- 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 Decreto Legislativo n. 150/2009.**

I risultati attesi dall'Ipotesi di CIA riguardano il raggiungimento degli obiettivi preposti in applicazione delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali.

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

Nulla da dichiarare.

Legnano, **27 OTT 2025**

Il Direttore
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
dott. Andrea Colombo

