

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE RAPPRESENTANZE  
SINDACALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA' IN TEMA DI RISORSE AGGIUNTIVE  
REGIONALI (R.A.R.) – ANNO 2024**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

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

Data di sottoscrizione		Area Sanità – 09/08/2024
Periodo temporale di vigenza		01/01/2024 – 31/12/2024
Composizione della delegazione trattante		<p>Direttore Generale: Dott. Francesco Laurelli  Direttore Amministrativo: Dott.ssa Maria Luigia Barone  Direttore Sanitario: Dott. Valentino Lembo  Direttore Socio Sanitario: Dott. Giovanni Guido Guizzetti  Componente delegazione trattante: Dott. Andrea Colombo  Componente delegazione trattante: Dott.ssa Barbara Landonio</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>AAROI; ANAAO ASSOMED - Dirigenza Medica; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI; CGIL FP MEDICI; CIMO; FEDERAZIONE CISL MEDICI, FISMED, FM UIL FPL; FASSID (AUPI; SINAFO, SNR), FVM, ANAAO ASSOMED Dirigenza Sanitaria.</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle):  AAROI; FM - UIL FPL; FVM; FASSID – SINAFO.</p>
Soggetti destinatari		Area contrattuale Dirigenza
Materie trattate dall'accordo		Criteri e modalità di distribuzione delle risorse aggiuntive regionali – anno 2024"
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data. <b>12 7 GEN. 2025</b></p>
		<p>Rilievi dell'Organo di controllo interno:</p> <p>Nulla da rilevare</p>

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, nr. 113, e' stato adottato - relativamente al triennio 2024/2026 - con deliberazione nr. 27 del 30/01/2024.
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. è ricompreso nella predetta deliberazione nr. 27 del 30/01/2024.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal D.L.gs.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 24/06/2024, ed è stata approvata con deliberazione nr. 336 del 27/6/2024. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 in data 24/01/2024, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 27/2024.

## 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.;
- CCNL 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”.

Le Ipotesi di CIA sono state formulate nel rispetto delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2024, concordate fra la Delegazione di Parte Pubblica di Regione Lombardia e le OO.SS. Regionali della Dirigenza del SSN in data 03/07/2024, 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 14 dicembre 2021 – n. 22 “Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009 n 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità);

Le Linee generali di indirizzo hanno:

- definito le Aree di intervento e previsto che ciascuna Azienda, nell'ambito di tali Aree, individui, a livello di unità operative ovvero equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale, i progetti in cui coinvolgere ogni dipendente;
- fissato in € 1.100,00 la quota pro capite per i dirigenti 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 una ulteriore quota annua pari ad € 173,00;

Conseguentemente, con le 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;**

Le Ipotesi di CIA sostituiscono 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;**

Le Ipotesi di CIA in oggetto sono coerenti con quanto previsto dalla normativa vigente e, anche in forza di quanto previsto dalle sopra citate Linee generali di indirizzo, hanno 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 dei sotto indicati criteri:*

- *livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dal Nucleo di Valutazione;*
- *essere in servizio nell'anno 2024 (la quota non verrà erogata ai dirigenti assunti dopo il 1° agosto 2024);*
- *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 CCNL 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 CCNL, l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 40 del CCNL vigente e i permessi sindacali di cui dall'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.).*

*Il calcolo della quota pro capite, soddisfatti i sopra indicati criteri, sarà riparametrata in base a:*

- *tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno – tempo ridotto);*
- *giorni lavorativi utili, come dettato nei "Criteri di distribuzione" sopra citati;*
- *grado di apporto individuale (partecipazione alle attività relative alle aree di intervento=si/no);*

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, negli step di settembre e dicembre 2024, 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 dalle 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, 23 GEN. 2025

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