

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**
**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE RAPPRESENTANZE  
SINDACALI DEL COMPARTO IN TEMA DI RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (RAR) –  
ANNO 2022**
**Modulo 1 – Scheda 1.1**
**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti  
di legge**

Data di sottoscrizione	<b>27/07/2022</b>
Periodo temporale di vigenza	<b>01/01/2022 – 31/12/2022</b>
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Direttore Generale: Dott. Fulvio Edoardo Odinolfi</p> <p>Direttore Amministrativo: Dr.ssa Paola Bianco</p> <p>Direttore Sanitario: Dott. Cesare Candela</p> <p>Direttore Socio Sanitario: Dr.ssa Gabriella Monolo</p> <p>Componente delegazione trattante: dr.ssa Barbara Landonio</p> <p>Componente delegazione trattante: Dott. Andrea Colombo</p> <p>Componente delegazione trattante: Dr.ssa Tiziana Piana</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU; FP CGIL; CISL FPS; UIL FPL; FSI; FIALS; NURSING UP</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>RSU; UIL FPL, FSI USAE, FP CGIL; CISL FP, NURSING UP</p>

Soggetti destinatari		Personale Area Comparto
Materie trattate dall'accordo		Criteri e modalità di distribuzione delle risorse aggiuntive regionali – anno 2022
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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data. 23 settembre 2022
		Rilievi dell'Organo di controllo interno:
		Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di

	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. – relativamente al triennio 2022/2024 – è stato adottato con la deliberazione nr. 178 del 29/4/2022.
		E' 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., sarà oggetto dell'o.d.g. della seduta di giugno 2023 del Nucleo di Valutazione Aziendale. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano della Performance 2022/2024 in data 28/1/2022, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 39/2022

## 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 relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 21/5/2018, con particolare riferimento agli artt. 8 e 9, relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Titolo VIII – Trattamento Economico, Capo II – Fondi, artt. 80 e seguenti

L'Ipotesi di CIA è stata formulata nel rispetto delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022, concordate fra la Delegazione di Parte Pubblica di Regione Lombardia e le OO.SS. Regionali del Comparto della Sanità, 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 già citate 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 le quote pro capite e la quota una tantum per tutti i dipendenti coinvolti nelle aree di intervento;
- fissato le quote annue aggiuntive da riconoscere al personale sanitario (Infermiere, Infermiere pediatrico, Ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché della riabilitazione operante su tre turni articolati sulle 24 ore e su turni articolati sulle 12 ore nonché al restante personale operante su turni articolati sulle 24 ore.

Conseguentemente, con l'Ipotesi di CIA sono stati convenuti i progetti nei quali i dipendenti dovranno essere coinvolti (che saranno trasmessi al Nucleo di Valutazione per la loro 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 viene erogata ai dipendenti che:*

- hanno partecipato al progetto assegnato, sulla base della effettiva presenza in servizio o, nelle modalità di lavoro agile o smart working (è considerata presenza la maternità obbligatoria, l'infortunio e la quarantena con sorveglianza attiva e le assenze per malattia confermate da sierologici positivi, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione);*
- abbiano prestato servizio e siano stati coinvolti, per l'anno 2022, in almeno un progetto per un minimo di 6 (sei) mesi.*

*Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un progetto, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.*

*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, ad esclusione di:*
  - aspettative non retribuite,*
  - congedi a vario titolo (escluso congedo di maternità o paternità);*
  - assenze per malattia (ad esclusione di quarantena con sorveglianza attiva e le assenze per malattia confermate da sierologici positivi, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'Amministrazione);*
  - distacco sindacale (rapportato alla percentuale di distacco: non sono considerati utili i giorni in distacco);*
  - distacco non dovuto ad esternalizzazione;*
  - comandi in uscita;*
  - sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare.*

*In caso di raggiungimento di almeno 6 (sei) mesi utili nel periodo, verranno considerati validi ai fini della corresponsione delle RAR le gravi patologie ex art. 43 CCNL 21/5/2018, effettuate nel periodo.*

- grado di apporto individuale (partecipazione alle attività relative alle aree di intervento=sì/no)”*

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, negli step di settembre e dicembre 2022, 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, 29 luglio 2022

Il Dirigente Responsabile f.f.  
UOC Gestione Risorse Umane  
dott. Andrea Colombo