Relazione illustrativa inerente l'Ipotesi di accordo Dirigenza Area Sanità
"Sessione di bilancio - Preventivo fondi anno 2024"
(redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 165/2001)

La presente relazione illustrativa, redatta in linea con quanto previsto e chiarito nella circolare MEF n. 25 del 19.07.2012, riguarda l'allegata Ipotesi di accordo sindacale "Sessione di bilancio – Preventivo fondi anno 2024", sottoscritta in data 07.11.2024 con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità (allegato A).

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		07.11.2024
Periodo temporale di vigenza		Competenza anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (delibera n. 303 del 10.03.2021): - Direttore Generale - Direttore Amministrativo - Direttore Sanitario - Direttore Sociosanitario - Direttore SC Risorse umane e relazioni sindacali - Direttore Direzione medica di presidio ospedaliero Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - Federazione CISL Medici - CGIL - Anaao Assomed - Fassid/Sinafo - Aaroi - Emac
Soggetti destinatari		Personale della dirigenza Area Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo normativo ed economico (descrizione sintetica)		Preventivo di spesa a valere sui fondi contrattuali dell'anno 2024 suddiviso nelle singole voci di spesa
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
		Nessun rilievo.

contratta -zione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai fini dell'attestazione del rispetto degli obblighi di legge, ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento, la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato, si conferma che l'ASST GOM Niguarda ha adottato i seguenti documenti: L'ASST ha adottato con delibera n.107 del 31.01.2024 il PIAO 2024-2026, documento unico di programmazione e governance, con durata triennale e cadenza di aggiornamento annuale, che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina, gli atti di pianificazione cui sono tenute le Amministrazioni, fra cui il Piano delle performance. I predetti adempimenti sono stati rispettati e, laddove previsto, avallati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale nominato con delibera n. 1043 del 29.08.2024. Gli obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge n. 190 del 2012 e dal D. Lgs. n. 33/2013 sono quindi stati assolti e periodicamente verificati dal Nucleo di Valutazione.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nel contratto integrativo economico in esame, sottoscritto in data 07.11.2024, è stata esposta la previsione di spesa di competenza 2024 redatta sulla base delle disponibilità di cui alla delibera n. 1277 del 31.10.2024 (allegato B). Nell'ipotesi di accordo le Parti hanno convenuto di:

- approvare il preventivo di spesa per l'anno 2024 (allegato A), riportante la stima di costo riferita alle voci di spesa specifiche di ciascun fondo contrattuale;
- destinare al Fondo per la retribuzione di risultato le risorse INAIL che saranno riconosciute in sede di Bilancio Consuntivo 2024 per la finalizzazione dell'art. 1 comma 527 e comma 528 della L. 145/2018, definendone altresì i criteri di distribuzione in linea con le specifiche di cui alla DGR 7778 del 16.01.2023 avente ad oggetto "Approvazione accordo tra la delegazione di Parte Pubblica e le OOSS della Dirigenza dell'Area Sanità sui criteri per l'assegnazione delle risorse di cui all'art. 1 comma 527 e 528 della Legge 30.12.2018 n. 145" (allegato C);
- destinare al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro le risorse riferite all'Indennità PS per l'anno 2024, definendone le modalità e i criteri di distribuzione in linea con le specifiche di cui alla DGR 2651 del 01.07.2024 avente ad oggetto "Approvazione verbale di confronto tra la delegazione di Parte Pubblica e le OOSS della Dirigenza dell'Area Sanità in materia di indennità di Pronto Soccorso ai sensi dell'art. 7 comma 1 lett. h) del CCNL dell'Area Sanità triennio 2019-2021" (allegato D);
- destinare una quota di risorse al riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato ad una quota limitata di dirigenti, fissata in n. 120, secondo i criteri riportati nel regolamento aziendale;
- procedere al pagamento della retribuzione di risultato anno 2024, nella prima mensilità utile successiva alla conclusione del ciclo di valutazione della performance aziendale e individuale
- prevedere la distribuzione di eventuali residui dei fondi in base ai medesimi criteri utilizzati per il riconoscimento della retribuzione di risultato.

I fondi contrattuali sono stati rappresentati comprensivi della stima di risorse previste in incremento per l'anno 2024 ai sensi della L. 60/2019, calcolata secondo la metodologia prevista dalla nota MEF n. 179877 del 01.09.2020 e nel rispetto delle "Linee guida per la determinazione della spesa delle assunzioni integrative e dei fondi contrattuali" di cui alla DGR XII/1832 del 31.01.2024, allegato 7 punto 7.2

In particolare, è stato determinato l'incremento derivante dalla stima della variazione del personale (calcolata in n. cedolini/anno) tra il 2018 e il 2024 che, sommato al limite dei fondi anno 2016, ha determinato il nuovo limite di riferimento per l'anno 2024.

Le risorse deliberate hanno rappresentato la base di riferimento per la contrattazione integrativa di cui all'ipotesi di accordo in esame, tenuto conto del necessario adeguamento da effettuarsi in sede di bilancio consuntivo 2024, in funzione della definitiva quantificazione del numero di cedolini/anno 2024 e di eventuali ulteriori modificazioni legislative che interverranno in materia di fondi contrattuali.

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

L'allegato 1 all'ipotesi di accordo in esame prevede che le risorse disponibili, di cui alla delibera n. 1277 del 31.10.2024, siano utilizzate come segue:

Art. 72 Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 CCNL 2019-2021)	**RISORSE DISPONIBILI**	**PERCENTUALE**
Totale risorse anno 2024	**17.473.826,13**	**100%**
Descrizione utilizzi:	**UTILIZZI**	
a) Incarichi di posizione	8.126.392	47,48%
b) Indennità di Struttura Complessa	474.120	2,77%
c) Indennità Specificità Medica	8.222.867	48,04%
d) Indennità Specificità Sanitaria	142.158	0,83%
e) Indennità Facente Funzione	86.168	0,50%
f) Copertura attesa di Strutture Vacanti	65.181	0,38%
Totale spese stimate a carico del Fondo art. 72	**17.116.886**	**97,96%**
Residuo stimato Fondo art. 72	**356.940**	**2,04%**

Art. 73 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 CCNL 2019-2021)	**RISORSE DISPONIBILI**	**PERCENTUALE**
Totale risorse anno 2024	**3.432.416,87**	**100%**
Descrizione utilizzi:	**UTILIZZI**	
a) Disagio	2.368.470	75,21%
b) Straordinario	380.000	12,07%
c) Indennità PS	400.800	12,73%
Totale spese stimate a carico del Fondo art. 73	**3.149.270**	**91,75%**
Residuo stimato Fondo art. 73	**283.147**	**8,25%**

Art. 74 Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 2019-2021)	**RISORSE DISPONIBILI**	**PERCENTUALE**
Totale risorse anno 2024	**3.490.979,83**	**100%**
Descrizione utilizzi:	**UTILIZZI**	
a) Retribuzione di risultato Area Sanità	3.340.980	95,70%
b) Differenziazione retribuzione di risultato	150.000	4,30%
c) Premio Certificati INAIL	-	0,00%
Totale spese stimate a carico del Fondo art. 74	**3.490.980**	**100,00%**
Residuo stimato Fondo art. 74	**0**	**-**

c) Effetti abrogativi impliciti

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL Area Sanità 2019-2021, la spesa per l'eventuale riconoscimento dell'indennità di sostituzione (cd. facente funzione), a differenza delle disposizioni del precedente CCNL 2016-2018, va appostata sul Fondo per la retribuzione degli incarichi.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Nel contratto integrativo economico in esame le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono erogate secondo quanto previsto dai regolamenti aziendali in materia di performance e retribuzione di risultato:

- Regolamento aziendale sulla valutazione individuale del personale della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie approvato con deliberazione n. 853 del 21.07.2022,
- Regolamento aziendale sull'erogazione della retribuzione di risultato alla dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie approvato con deliberazione n. 910 del 05.08.2022.

In particolare, nel regolamento sulla valutazione della performance individuale è definito il processo di valutazione individuale e organizzativa il cui obiettivo è la misurazione e la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi del personale, in un sistema globale di gestione della performance.
Il regolamento definisce i soggetti della valutazione (valutato, valutatore, organismi competenti), l'oggetto e lo strumento della valutazione (un sistema codificato di schede di valutazioni individuali differenziate sulla base del profilo professionale di appartenenza), le fasi del processo di valutazione di prima e di seconda istanza e il riflesso della valutazione giuridica sugli incentivi economici.

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

Parte non pertinente per l'Area dirigenziale della Sanità.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

L'ipotesi di contratto in esame risulta in linea con gli obiettivi aziendali di medio-lungo termine, in gran parte espressi nel PIAO e declinati in indicatori annuali di performance. I risultati attesi, in termini di performance organizzativa ed individuale, rappresentano la sintesi nella quale confluiscono gli elementi quantitativi oggetto degli obiettivi di budget (ricavi e costi per unità operativa) e di misurazione della performance aziendale e individuale. La retribuzione di risultato mira a riconoscere e a valorizzare l'impegno del singolo dirigente attraverso il monitoraggio delle competenze che avviene sulla base del ciclo di performance aziendale e individuale.

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

Nulla da segnalare.

Milano, 13.11.2024

Il Direttore Amministrativo
Alberto Russo