Relazione illustrativa inerente l'Ipotesi di accordo Dirigenza Area Funzioni Locali
"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 15.11.2024 con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali (allegato A).

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

Data di sottoscrizione		15.11.2024
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): - FEDIR
Soggetti destinatari		Personale della dirigenza Area Funzioni Locali
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 15.11.2024, è stata esposta la previsione di spesa di competenza 2024 redatta sulla base delle disponibilità di cui alla delibera n. 1326 del 13.11.2024 (allegato B). Nell'ipotesi di accordo le Parti hanno convenuto di prendere atto del preventivo di spesa per l'anno 2024 (allegato A), riportante la stima di costo riferita alle voci di spesa specifiche di ciascun fondo contrattuale, nonché di 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, stabilendo altresì che eventuali residui saranno distribuiti 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. 1326 del 13.11.2024, siano utilizzate come segue:

art. 90 Fondo per la retribuzione di posizione	RISORSE DISPONIBILI	PERCENTUALE
Totale risorse anno 2024	549.933	100%
Descrizione utilizzi:	UTILIZZI	
a) Indennità correlate agli incarichi di posizione	432.393	78,6%
b) Indennità per Struttura Complessa	84.205	15,3%
Totale spese stimate a carico del Fondo art. 90	516.598	93,9%
Residuo stimato Fondo art. 90	33.335	6,1%

art. 91 Fondo Retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori	RISORSE DISPONIBILI	PERCENTUALE
Totale risorse anno 2024	151.965	100%
Descrizione utilizzi:	UTILIZZI	
a) Retribuzioni di risultato	151.465	99,7%
b) Indennità di Pronta disponibilità	500	0,3%
Totale spese stimate a carico del Fondo art. 91	151.965	100,0%
Residuo stimato Fondo art. 91	0	0,0%

c) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da segnalare.

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 dal CCIA vigente e dai regolamenti aziendali in materia di performance e retribuzione di risultato:

- Regolamento aziendale sulla valutazione della performance individuale del personale della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa approvato con deliberazione 854 del 21.07.2022,
- Regolamento aziendale in merito all'erogazione della retribuzione di risultato alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa approvato con deliberazione n. 906 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 delle Funzioni Locali.

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, 18.11.2024

Il Direttore Amministrativo
Alberto Russo