

AOSG Monza comp



Prot. 0014362-10/08/2012 9.41.
e p.c.



Unità Operativa con
Sistema Gestione Qualità

Direzione Amministrativa

Milano 9 agosto 2012

Alla cortese attenzione
Presidente del Collegio Sindacale

SEDE

Oggetto: relazione illustrativa tecnico finanziaria in merito all'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto con le OO.SS. dell'area della dirigenza medica in data 25 luglio 2012.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4, comma 7 del CCNL del 17.10.2008, e secondo quanto previsto dall'art. 54 e 55, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, si fornisce la seguente relazione tecnico – finanziaria ed illustrativa, inerente l'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto con le OO.SS. dell'area della Dirigenza medica in data 25 luglio 2012, qui allegato (allegato 1), che disciplina, in modo articolato e diffuso, alcuni istituti già trattati con i precedenti contratti integrativi ma con l'obiettivo fondamentale di armonizzare gli stessi istituti, nonché i trattamenti economici accessori, alle recenti normative nazionali.

Per delineare al meglio la complessità del percorso contrattuale intrapreso, si ritiene doveroso evidenziare alcuni punti salienti, che consentono di comprendere compiutamente le dinamiche operative e le finalità dell'accordo sottoscritto.

1) PIANIFICAZIONE ATTIVITA' DI RILIEVO

Sulla base del quadro contrattuale - normativo di riferimento, che peraltro ha visto in corso d'opera importanti novità legislative che hanno inevitabilmente modificato l'approccio aziendale alla materia – vedasi in particolare il d.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 nonché il d.lgs n. 141 del 1 agosto 2011, le DGR n. 10804 del 16 dicembre 2009 e n. 2633 del 6 dicembre 2011- si è proceduto a focalizzare l'attenzione sui seguenti fattori salienti:

- ❖ La valutazione del contesto ambientale ha consentito di concentrare l'attenzione su alcuni **fattori critici**:
 - le incertezze del personale dirigenziale in merito al cambiamento normativo in atto era uno dei fattori maggiormente tenuto in considerazione, in particolar modo per i notevoli riflessi che avrebbe potuto avere non solo per la riuscita del processo di aggiornamento ma in special modo per la complessa riorganizzazione da attuare nell'ambito dei sistemi di valutazione.

- le prevedibili pressioni delle organizzazioni sindacali rispetto all'esito del processo di modificazione della Retribuzione di Risultato, con inevitabili ricadute sul piano economico del personale coinvolto;
- le possibili rivendicazioni del personale in merito a cambiamenti organizzativi e contrattuali che avrebbero potuto determinare risvolti negativi rispetto a quanto già conseguito in precedenti tornate contrattuali, tenuto anche conto delle recenti normative – D.lgs. n. 122/2010 - che non consentono incrementi economici;
- le attese dell'utenza che ha sempre beneficiato di eccellenti livelli di assistenza, coadiuvata da una capacità "produttiva" ben superiore alla quota contrattualmente assegnata dall'ASL di riferimento.

❖ Valutando i possibili scenari sono state ipotizzate anche le seguenti **opportunità**:

- L'adeguamento del sistema premiante avrebbe rappresentato una importante opportunità per l'Azienda sia in termini di ammodernamento dei tipici criteri di valutazione delle performance sia di individuare metodologie maggiormente orientate a valorizzare il merito ed il conseguimento di obiettivi di risultato quali-quantitativi;
- L'implementazione dei meccanismi operativi di valutazione e controllo avrebbe offerto l'opportunità di agire in modo più significativo nella valorizzazione del personale dirigenziale e nel conseguimento degli obiettivi aziendali;
- L'affinamento dei sistemi di monitoraggio avrebbe dovuto consentire una migliore valutazione delle performance complessive aziendali.

Seguendo il processo logico di

⇒ Valutazione dei vincoli di contesto e contrattuali

⇒ Identificazione delle priorità e possibili soluzioni coerenti con i vincoli economici di bilancio e normativi di riferimento

è stata adottata una strategia e una programmazione delle attività di intervento tese, essenzialmente, ai seguenti obiettivi:

- a) Quantificazione delle risorse minime necessarie per procedere ad una concreta armonizzazione degli istituti contrattuali economici sopra delineati, nel rispetto di quanto previsto dalla già citata legge n. 122/2010;
- b) Affrontare gli aspetti organizzativi al fine di rendere operativo un nuovo modello di valutazione del personale dirigenziale in armonia con le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009, che valorizzasse le professionalità ed il merito, nonché il conseguimento degli obiettivi di interesse aziendale e regionale.
- c) Ottenere il pieno coinvolgimento della Dirigenza apicale nel nuovo sistema valutativo e di premialità per massimizzare lo scopo comune del processo di adeguamento dei sistemi valutativi e di monitoraggio delle performance;
- d) Presentazione alle OO.SS. di una piattaforma contrattuale che disciplinasse in modo organico tutti gli aspetti normativi ed economici, nel rispetto delle relative prerogative previste dall'art. 3 all'art. 7 del CCNL dell'8 giugno 2000;

- e) Mantenimento di un "clima" aziendale finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati, evitando ove possibile, scontri e rimostranze che avrebbero potuto incidere sulla produzione dei servizi e sulla qualità degli stessi.

2) ATTUAZIONE INTERVENTI PROGRAMMATI

In data 14 maggio 2012, la Direzione aziendale ha chiesto di avviare la contrattazione integrativa sulle materie implicanti l'utilizzo delle risorse economiche nei limiti dei fondi di riferimento, nonché su altre materie già oggetto di confronto in precedenti incontri.

A seguito del negoziato che ne è derivato si è raggiunta l'ipotesi di revisione e aggiornamento dei precedenti CCIA, siglata il 25 luglio 2012, redatta nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 40, commi 3 bis del D.lgs. n. 165/2001, come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 150/2009, e secondo le disposizioni normative vigenti;

Più in particolare, con la presente ipotesi di contratto, sono state disciplinate le seguenti principali materie, che hanno inciso nell'utilizzo delle risorse economiche aggiuntive riconosciute:

- **Sistema di riconoscimento della retribuzione di risultato ex art. 11 del CCNL del 6 maggio 2010 a decorrere dall'anno 2012**

La retribuzione di risultato è finalizzata e vincolata al raggiungimento degli obiettivi aziendali relativi all'efficienza e alla qualità delle prestazioni erogate, secondo quanto indicato nelle specifiche schede di budget, definite annualmente con i responsabili delle singole unità operative.

Il fondo effettivamente disponibile è attribuito a saldo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi legati alle performance organizzative, nonché sulla base delle performance individuali attraverso l'utilizzo delle schede di valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, come meglio di seguito rappresentato:

90% del fondo effettivamente disponibile		
Performance organizzative	40%	da riconoscere in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di Struttura/servizio
Performance individuali	60%	assegnata al Direttore della UO sulla base del giudizio conseguito nella scheda di valutazione individuale

Il restante 10% del Fondo è riservato alle unità operative che nel corso dell'anno abbiano conseguito risultati particolarmente significativi sulla base dei criteri descritti nell'ipotesi sottoscritta.

- **Revisione dei criteri e delle modalità di assegnazione degli incarichi dirigenziali** con la conferma dell'adeguamento al nuovo assetto organizzativo aziendale attuato con la deliberazione n.24 del 11.01.2012.
- **Ridefinizione delle relazioni sindacali** in armonia a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009

In sintesi si ritiene che i criteri adottati siano già una prima applicazione concreta dei criteri previsti dal D.lgs. n. 150/2009, che prevede chiaramente la necessità di procedere ad attuare meccanismi di selettività e valorizzazione diversificata del personale per premiare e valorizzare al meglio le professionalità emergenti dell'azienda a vantaggio di una migliore qualità dei servizi offerti all'utenza.

3) VALUTAZIONE IMPATTO ECONOMICO

In merito alle specifiche tematiche sopra delineate, è stata predisposta da parte della UO Gestione del Personale la relazione tecnico finanziaria sugli effettivi risvolti economici derivanti dall'applicazione dell'ipotesi contrattuale del 25 luglio 2012 che si unisce alla presente.

In sintesi, con la sottoscrizione del presente contratto integrativo, si è raggiunto l'importante obiettivo di armonizzazione contrattuale del trattamento economico connesso al sistema premiante, nel rispetto delle indicazioni contrattuali e normative vigenti, e nei limiti di spesa previsti nel bilancio preventivo 2012.

Dal punto di vista tecnico si ritiene la presente relazione tecnico-finanziaria illustrativa, conforme a quanto previsto dall'art. 40, comma ter-sexies, del D.lgs. n. 165/2001.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti.

Il Direttore Amministrativo
(Dott. Valentino Colao)

Unità Operativa Gestione del Personale WG/LC

Prot. generale

Monza, 9 agosto 2012

Alla cortese attenzione
Presidente del Collegio Sindacale

SEDE

Oggetto: relazione tecnico finanziaria sull'ipotesi di contratto integrativo aziendale del 25/07/2012 del personale dipendente della dirigenza medica in attuazione della normativa vigente anni 2012 e 2013.

Ai sensi dell'art.55 del D.Lgs n. 150/2009 che modifica l'art. 40 bis del D.lgs n. 165/2001, concernente i controlli in materia di contrattazione integrativa e ai sensi dell'art.5 comma 4, del CCNL 03.11.2005, concernente la definizione dei tempi e delle procedure per la stipulazione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, viene redatta la presente relazione tecnico finanziaria sulle modalità di calcolo e determinazione dei Fondi di cui agli artt. 9-10-11 del CCNL del 6 Maggio 2010 – Biennio economico 2008 2009.

Con deliberazione n.77 del 7 febbraio 2012 si è provveduto alla costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa relativa all'anno 2011.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n.78 del 31.05.2010 convertito con la Legge n.122 del 30.07.2010 che prevede che l'ammontare complessivo dei fondi contrattuali per il triennio 2011/2012/2013, non può superare i corrispondenti importi dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, gli importi iscritti nel bilancio preventivo 2012 corrispondono all'ammontare dei fondi consolidati al 31.12.2010.

1. FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 10 del CCNL del 6.05.2010)

L'art. 10 del CCNL del 6.05.2010 comma 1 conferma l'ammontare del Fondo in oggetto consolidato al 31.12.2007 pari a € **1.765.193,44**. Sono altresì confermate tutte le modalità d'utilizzo previste dall'art.25 del CCNL del 10.04.2008

Anno 2008

L'ammontare del fondo risulta pari a € **1.765.193,44**.

Anno 2009

A seguito dell'afferimento del Presidio Ospedaliero Bassini di Cinisello all'AO ICP di Milano a decorrere da 1 gennaio 2009, il fondo è decurtato della quota pari a €. **480.414,97**. L'ammontare del fondo risulta pari a €. **1.284.778,47**.

Anni 2010 2011

L'ammontare annuo del fondo risulta pari a €. **1.284.778,47**.

Anni 2012 2013

L'ammontare annuo del fondo disponibile per la contrattazione integrativa risulta pari a €. **1.284.778,47**.

2. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (art. 11 del CCNL del 6.05.2010)

L'art. 11 del CCNL del 6.05.2010 comma 1 conferma l'ammontare del Fondo in oggetto consolidato al 31.12.2007 che risulta pari a €. **1.804.920,05**. Sono altresì confermate le modalità di incremento del fondo di cui all'art. 26 del CCNL del 17.10.2008.

Anno 2008

Il fondo è decurtato, solo per l'anno 2008, di € **131.426,22** in applicazione dell'art. 47 comma 4 CCNL 1998/99 per i Medici a rapporto non esclusivo.

Anno 2009

Il fondo è incrementato di € 66.147,80 ai sensi dell'art. 11 comma 2 del CCNL del 6.05.2010.

A seguito dell'afferimento del Presidio Ospedaliero Bassini di Cinisello all'AO ICP di Milano a decorrere da 1 gennaio 2009, il fondo è decurtato della quota pari a €. **504.986,94** è inoltre decurtato, solo per l'anno 2009, di € 119.694,06 in applicazione dell'art. 47 comma 4 CCNL del 08.06.2000 per i Medici a rapporto non esclusivo. L'ammontare del fondo risulta pari a € **1.246.386,85**.

Anno 2010

Il fondo è decurtato di € 110.076,77 in applicazione dell'art. 47 comma 4 CCNL/2000 per i Medici a rapporto non esclusivo.

L'ammontare del fondo utilizzabile per l'anno 2010 risulta pari a € **1.256.004,14**.

Anno 2011

L'ammontare del fondo utilizzabile per l'anno 2011 risulta pari a € **1.256.004,14**.

Anni 2012 e 2013

L'ammontare annuo del fondo disponibile per la contrattazione integrativa risulta pari a € **1.256.004,14**, salvo eventuale riduzione per diminuzione media dei dipendenti nel corso degli anni 2012 e 2013.

3. FONDO PER L'INDENNITA' DI SPEC. MEDICA, RETRIB. POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E IND. STRUTTURA COMPLESSA (art. 9 del CCNL del 6.05.2010)

L'art. 9 comma 1 del CCNL del 6.05.2010 conferma l'ammontare del Fondo consolidato al 31.12.2007 pari a € **9.744.419,71** Sono altresì confermate le modalità di utilizzo nonché di incremento previste dall'art.24 del CCNL del 17.10.1008.

Anno 2008

Il fondo viene incrementato:

-ai sensi dell'art. 54 comma 3 del CCNL del 03.11.2005 (RIA personale cessato 2007-2008) della quota pari a € **112.059,08**;

- Il Fondo è pari a € **9.651.781,06** al netto della decurtazione di € **204.697,73** ai sensi art. 54 comma 5 CCNL del 03/11/2005 Dirigenti – 5 anni.

Anno 2009

Il fondo viene incrementato:

- ai sensi dell'art. 54 comma 3 del CCNL del 03.11.2005 (RIA personale cessato 2008-2009) della quota pari a € **103.832,67**

- ai sensi dell'art.9 comma 2 del CCNL del 6/5/2010 del nuovo valore della Retribuzione di posizione unificata anno 2009 pari a € **83.044,00**;

- ai sensi dell'art.9 comma 3 del CCNL del 6/5/2010 del nuovo valore della Retribuzione di posizione unificata anno 2009 pari a € **97.973,20**;

A seguito dell'affermamento del Presidio Ospedaliero Bassini di Cinisello all'AO ICP di Milano a decorrere da 1 gennaio 2009 il fondo è decurtato della quota pari a € **2.807.651,73**.

Il Fondo è pari a € **7.144.888,34** al netto della decurtazione di € **188.788,58** ai sensi art. 54 comma 5 CCNL del 03/11/2005 Dirigenti – 5 anni.

Anno 2010

Il fondo viene incrementato:

- ai sensi dell'art. 54 comma 3 del CCNL del 03.11.2005 (RIA personale cessato 2008-2009) della quota pari a **€. 68.615,40;**

Il Fondo è pari a **€. 7.200.776,42** al netto della decurtazione di **€ 201.515,90** ai sensi art. 54 comma 5 CCNL del 03/11/2005 Dirigenti – 5 anni

Anno 2011

L'ammontare del fondo disponibile è pari a **€. 7.200.776,42.**

Anni 2012 2013

L'ammontare annuo del fondo disponibile per la contrattazione integrativa risulta pari a **€. 7.200.776,42.**

I valori dei fondi contrattuali, come sopra descritti, sono stati correttamente iscritti nei bilanci aziendali degli esercizi di competenza.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

U.O. GESTIONE DEL PERSONALE
IL DIRETTORE
(dr.ssa Wilma Greppi)



Responsabile del procedimento: dr.ssa Wilma Greppi
Pratica trattata da: dr.ssa Laura Canzi (☎ 039 233.9544)
(fax 039 233.9819)
laura.canzi@hsgerardo.org