Azienda Ospedaliera
San Gerardo

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 del comparto in data 25 luglio 2012.

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo n. 4, comma, n. 3 del CCNL 19 aprile 2004, 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 del comparto 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 dei dipendenti 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.

Sede Legale
20900 Monza (MB) - via Pergolesi, 33 -Tel.039.233.1 - Fax 039.233.9775 - www.hsgerardo.org - P.IVA 00745800961-CF.03253030153

- le prevedibili pressioni delle organizzazioni sindacali rispetto all'esito del processo di modificazione di consolidati meccanismi di riconoscimento dell'incentivazione, con inevitabili ricadute sul piano economico del personale coinvolto;
- le possibile rivendicazioni del personale in merito a possibili 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-quantititavi;
- L'implementazione dei meccanismi operativi di valutazione e controllo avrebbe consentito un miglioramento degli attuali sistemi utilizzati, offrendo l'opportunità ai dirigenti di agire in modo più significativo nella valorizzazione del personale e nel conseguimento degli obiettivi aziendali;
- L'affinamento dei sistemi di monitoraggio avrebbe dovuto consentire una migliore valutazione delle perfomance complessive aziendali attraverso una valutazione a "consuntivo" dei risultati e dei connessi riconoscimenti economici, superando definitivamente i vecchi sistemi di riconoscimento di acconti mensili;
- Il collegamento diretto tra risultati conseguiti e sistemi premianti avrebbe dovrebbe favorire anche una maggiore responsabilizzazione dei collaboratori – sia dirigenti che non dirigenti - nel perseguimento degli obiettivi aziendali, a vantaggio anche dell'utenza e delle relative prestazioni fornite.

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 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 e del personale apicale del comparto nel nuovo sistema valutativo e di premialità per massimizzare lo scopo comune del processo di adeguamento del 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. 4 e 6 del CCNL 7 aprile 1999;
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 22 dicembre 2011, 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 dell'intenso negoziato che ne è derivato, in questo complesso e articolato contesto, 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.lsg. 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:

- **Armonizzazione del sistema di riconoscimento degli incentivi economici di cui al fondo della produttività collettiva ex art. 8 del CCNL 31.07.2009**

  - Processo di **armonizzazione retribuzione produttività collettiva** in due fasi:
    - Armonizzazione degli acconti del **2012,** con contestuale riduzione degli stessi sino alla definitiva sospensione con effetto da ottobre 2012, per addivenire ad un processo di riconoscimento di risorse solo a consuntivo, previa quindi valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi certificati dal Controllo di Gestione aziendale e successivamente validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione aziendale (OIV ovvero Nucleo di Valutazione delle Performance). In ogni caso, l'accesso al saldo della produttività collettiva del personale, è connesso al grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati ad ogni struttura operativa, (performance organizzative), nonché sulla base delle performance individuali, attraverso l'utilizzo delle schede di valutazione individuale con previsione di non accesso al saldo in presenza di una valutazione insufficiente (ossia inferiore a punti 50 su 100);
    - Messa a regime nel **2013** del sistema premiante che riconosce incentivi economici solo a consuntivo, attraverso processi di valutazione trimestrali e successivamente a saldo, delle perfomance organizzative, e attraverso il riconoscimento a saldo delle performance individuali e relativa valorizzazione economica, il tutto come meglio di seguito rappresentato:

Sede Legale
20900 Monza (MB) - via Pergolesi, 33 -Tel.039.233.1 - Fax 039.233.9775 - www.hsgerardo.org - P.IVA 00745800961-CF.03253030153

FONDO TEORICO DISPONIBILE produttività collettiva	**3.172.287,00**
Quota finalizzata a premiare il personale CUP/ CASSA	**36.000,00**
TOTALE DISPONIBILE	**3.136.287,00**

CRITERI DI DISTRIBUZIONE	**3.136.287,00**		
Performance organizzative	**70%**	**2.195.400,90**	**da riconoscere in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di Struttura/servizio**

- Riconoscimento del trattamento economico di "produttività aggiuntiva" per il personale di "front-office" **("indennità di Cassa");** Una quota del fondo della produttività collettiva è finalizzata a premiare il maggior disagio del personale di "front-office", che, tenuto conto delle dimensioni aziendali, rappresenta una degli aspetti maggiormente strategici nell'ambito dell'offerta dei servizi ai cittadini, oltre che costituire di fatto la "rete commerciale" dell'azienda nell'offerta dei servizi sanitari disponibili. Tale riconoscimento economico, inoltre ha anche lo scopo di salvaguardare le professionalità aziendali in tale delicata attività, e fidelizzare il dipendente alla mansione, che storicamente evidenzia un alto turn-over, sia per logoramento sia per disafezione al ruolo. Il compenso in parola risulta ancor più rilevante anche nell'ottica strategica dell'Azienda nell'ambito delle politiche del personale,

➢ **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.
E' del tutto evidente che tale processo di adeguamento avviato con la presente ipotesi di contratto integrativo, ha tenuto comunque conto delle difficoltà operative determinate dall'oggettiva carenza di risorse aggiuntive, dato che si

Sede Legale
20900 Monza (MB) - via Pergolesi, 33 -Tel.039.233.1 - Fax 039.233.9775 - www.hsgerardo.org - P.IVA 00745800961-CF.03253030153

è operato con le risorse specificatamente previste nel fondo della produttività collettiva di cui al già citato art. 8 del CCNL 31 luglio 2009.

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.

Con l'occasione e nel rispetto delle gerarchie delle fonti contrattuali, si è proceduto ad un aggiornamento di alcuni istituiti – di valenza prevalentemente normativa - riguardanti materie di alto valore sociale, nella prospettiva del miglioramento e più sicuro utilizzo del "capitale umano" (si pensi alle pari opportunità; alla formazione etc.) e ciò con la chiara aspettativa di una valorizzazione di metodologie di valutazione delle performance individuali ed organizzative aziendali, finalizzate ad una crescente responsabilizzazione degli operatori nel conseguimento degli obiettivi prestazionali nei confronti dell'utenza, peraltro già di eccellenza per qualità e volumi quantitativi significativi rispetto al budget assegnato, con una particolare attenzione al contenimento dei costi.

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)

Azienda Ospedaliera San Gerardo

Unità Operativa con Sistema Gestione Qualità

Unità Operativa Gestione del Personale WG/LC

Prot. generale

AOSG Monza comp
Prot.0014310-09/08/2012 12.18
e p.c.

Monza, 9 agosto 2012

Alla cortese attenzione
Presidente del Collegio Sindacale

SEDE

Oggetto: relazione tecnico finanziaria in merito all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale dipendente del comparto 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.4 comma 3, del CCNL 19.04.2004, 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. 7 8 e 9 del CCNL del 31 luglio 2009 – 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 I COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO (art.7 del CCNL del 31.07.2009)

L'art.7 comma 1 del CCNL del 31.07.2009 conferma l'ammontare del Fondo in oggetto consolidato al 31.12.2007 pari a **€ 5.563.406,89**. Sono altresì confermate tutte le modalità d'utilizzo previste dall'art.8 del CCNL del 10.04.2008.

Anno 2008

L'ammontare del fondo risulta pari a **€. 5.563.406,89**.

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 **€. 1.284.745,58**. L'ammontare del fondo risulta pari a **€. 4.278.661,31**.

Anni 2010 2011

L'ammontare annuo del fondo risulta pari a **€. 4.278.661,31**.

Anni 2012 2013

L'ammontare annuo del fondo disponibile per la contrattazione integrativa risulta pari a **€. 4.278.661,31**.

2. FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (art. 8 del CCNL del 31.07.2009)

L'art.8 comma 1 del CCNL del 31.07.2009 conferma l'ammontare del Fondo in oggetto consolidato al 31.12.2007 che risulta **pari a €. 3.999.076,48**. Sono altresì confermate le modalità di incremento del fondo di cui all'art. 9 del CCNL del 10.04.2008.

Anno 2008

Il fondo è incrementato delle risorse di cui all'art.11 comma 1 del CCNL del 10.04.2008 come da accordo sindacale aziendale del 16.06.2010 pari a **€. 84.983,34**.

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 **€. 911,771,96**. L'ammontare del fondo risulta pari a **€ 3.172.287,86**.

Anno 2010

L'ammontare del fondo utilizzabile per l'anno 2010 risulta pari a **€ .3.172.287,86**.

Anno 2011

Il Fondo, ai sensi dell'art.9 comma 2 del D.L. n.78 /2010 convertito nella L. n.122 del 30.07.2010, è ridotto in misura proporzionale alla media delle unità di personale in forza nel corso del 2011, per un importo pari a **€.21.591,91.** L'ammontare del fondo utilizzabile per l'anno 2011 risulta pari a **€.3.150.695,95**.

Anni 2012 e 2013

L'ammontare annuo del fondo disponibile per la contrattazione integrativa risulta pari a **€ 3.172.287,86,** salvo eventuale riduzione per diminuzione media dei dipendenti nel corso degli anni 2012 e 2013.

3. FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 9 del CCNL del 31.07.2009)

L'art. 9 comma 1 del CCNL del 31.07.2009 conferma l'ammontare del Fondo consolidato al 31.12.2007 pari a **€.9.789.101,02** Sono altresì confermate le modalità di utilizzo nonché di incremento previste dall'art.10 del CCNL del 10.04.2008.

Anno 2008

Il fondo viene incrementato:

-ai sensi dell'art.3 comma 3 lett.a) del CCNL del 20.09.2001 (RIA personale cessato 2007) della quota pari a **€. 63.818,69**;

-ai sensi dell'art.9 comma 2 del CCNL/2009 del nuovo valore delle fasce anno 2008 pari a **€.25.289,00.**

Il Fondo è pari a **€. 8.898.730,43** al netto delle quote indisponibili congelate a seguito delle progressioni verticali effettuate durante il periodo compreso tra il 2003 e il 2008 pari a **€.979.478,28.**

Anno 2009

Il fondo viene ulteriormente incrementato:

-ai sensi dell'art.3 comma 3 lett.a) del CCNL/2001 (RIA personale cessato 2008) della quota pari a **€. 35.812,79**;

-ai sensi dell'art.9 comma 2 del CCNL/2009 del nuovo valore delle fasce anno 2009 pari a **€.133.172,33**;

-delle risorse per la contrattazione integrativa derivanti dal finanziamento regionale ai sensi del Decreto di Giunta regionale n.5403 del 24.05.2010 e n.12851 del 31.12.2010, recepito con accordo sindacale aziendale del 16.06.2010 pari a **€.1.300.000,00**.

Azienda Ospedaliera San Gerardo

CERMET SISTEMA DI GESTIONE CERTIFICATO UNI EN ISO 9001:2008

Unità Operativa con Sistema Gestione Qualità

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 **€. 2.190.780,53**.

Il Fondo è pari a **€. 8.393.692,55** al netto delle quote indisponibili, congelate a seguito delle progressioni verticali effettuate durante il periodo compreso tra il 2003 e il 2008, pari a **€.762.720,75**.

Anno 2010

Il fondo viene incrementato:

-ai sensi dell'art.3 comma 3 lett.a) del CCNL/2001 (RIA personale cessato 2009) della quota pari a **€. 22.239,67**.

Il Fondo è pari a **€. 8.435.735,77** al netto delle quote indisponibili, congelate a seguito delle progressioni verticali effettuate durante il periodo compreso tra il 2003 e il 2008 pari a **€.742.917,20**.

Anno 2011

L'ammontare del fondo disponibile è pari a **€. 8.435.735,77**.

Anni 2012 2013

L'ammontare annuo del fondo disponibile per la contrattazione integrativa risulta pari a **€. 8.435.735,77**.

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.

Distinti saluti.

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