# Relazione illustrativa

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge***

| | | |
|---|---|---|
| **Data di sottoscrizione** | | 10.09.209 |
| **Periodo temporale di vigenza** | | Da data recepimento accordo fino al 30/06/2020 (termine ulteriori valutazioni delle parti) |
| **Composizione della delegazione trattante** | | **Delegazione AZIENDALE**<br>Il Direttore Amministrativo<br>Dott. Andrea De Vitis<br>FIRMATO<br><br>Il Direttore Sanitario<br>Dott.ssa Giuseppina Ardemagni<br>FIRMATO<br><br>Il Direttore Sociosanitario<br>Dott. Antonino Zagari<br>FIRMATO<br><br>Il Direttore U.O.C. Risorse Umane<br>Dott.ssa Emanuela Tanzi<br>FIRMATO<br><br>Il Dirigente SITRA<br>Dott. Tonino Trinca Colonel<br>FIRMATO<br><br>Il Dirigente SITRA<br>Dr.ssa Daniela Rusconi<br>FIRMATO<br><br>**Organizzazioni sindacali rappresentate:**<br>componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) FIRMATO<br>CGIL FIRMATO<br>CISL FIRMATO<br>UIL FIRMATO<br>FIALS FIRMATO<br>FSI/USAE FIRMATO<br>NURSING UP FIRMATO |
| **Soggetti destinatari** | | Comparto Sanità |
| **Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)** | | Accordo sindacale- Gestione straordinari ASST Valtellina e Alto Lario |
| **Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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** | |
| | | |
| | **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria** | Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009 è stato adottato, relativamente al triennio 2019/2021 – annualità 2019 – con deliberazione del Direttore Generale n. 80 del 31.01.2019. |
| | | Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato, relativamente al triennio 2017/2019 - annualità 2019 – con deliberazione del Direttore Generale n. 90 del 30.01.2019. |
| | | Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. |
| | | Il Nucleo di Valutazione Aziendale, nella seduta del 27 gennaio 2017, ha preso visione del Piano della Performance 2019/2021 di cui alla deliberazione n. 58 sopra richiamata. Il Nucleo si è espresso favorevolmente in merito alla metodologia adottata nella predisposizione del Piano della Performance e ne ha rilevato la coerenza con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione. |

| Eventuali osservazioni |
|---|
| |

***(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)***

La presente relazione viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art. 40 e 40 bis del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i.
Le parti hanno avviato la procedura di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5 c. 3 lett. c e d del CCNL triennio 2016/2018, come da verbali agli atti della UOC Risorse Umane, a conclusione della quale, è stato definito l'accordo in argomento che regolamenta la materia di lavoro straordinario dell'area comparto nonché le modalità di smaltimento orari dei saldi pregressi maturati anteriormente al 31 dicembre 2018, nel rispetto delle risorse disponibili a valere sul fondo art. 80 "Condizioni di lavoro e incarichi" del CCNL Comparto Sanità 2016-2018.
In particolare, per quanto concerne la gestione dello straordinario, vengono assegnati dalla Direzione Strategica specifici budget, riferiti alle singole U.O., ai responsabili/coordinatori dei servizi/strutture ogni anno entro il 31 marzo. L'utilizzo di tali budget è flessibile con il limite individuale per ciascun dipendente di ricorso al lavoro straordinario di 180 ore annue. Tale limite può essere elevato, in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e comunque fino al limite massimo di 250 ore annuali. La gestione da parte dei responsabili della dotazione organica aggiuntiva diviene elemento di valutazione nell'ambito del processo valutativo annuale degli stessi.
L'accordo definisce anche le modalità di smaltimento dell'accumulo di ore straordinarie presenti a cartellino alla data del 31.12.2018, mediante un abbattimento lordo pari al 33% dell'ammontare totale del monte ore di straordinario, pari a 126.844 ore per un totale di 41.858 ore.
Il totale oggetto di smaltimento deriva da una riduzione fissa percentuale per ciascun dipendente avente un saldo compreso tra le 20 e le 180 ore, tenuto conto dei saldi orari annui già liquidati e fino alla concorrenza del predetto ultimo limite contrattuale di 180 ore. Il dipendente potrà in ogni caso rifiutare la liquidazione, previa comunicazione, e potrà fruire di tali ore con l'istituto del riposo compensativo entro e non oltre il 31 dicembre 2020. Il saldo complessivo derivante dall'esercizio di tali opzioni (accettare-rifiutare la liquidazione) potrà comunque essere ridistribuito e liquidato in un successivo momento agli altri dipendenti aventi titolo.
L'accordo sarà oggetto di eventuali valutazioni entro il primo semestre del 2020 al fine di garantire in un determinato arco temporale lo smaltimento orari dei saldi pregressi.

## Relazione tecnico-finanziaria – ASST DELLA VALTELLINA E DELL'ALTO LARIO

***Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

Le risorse di cui al presente accordo sono ricomprese nell'ambito delle quote del fondo art. 80 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" costituito dall'Azienda con delibera n. 692 del 22.11.2018. L'importo complessivo di tale fondo è pari a € 8.520.951,00 ed è stato correttamente imputato nel bilancio di esercizio 2018.
L'Azienda in sede di distribuzione della premialità anno 2018 ha rilevato i residui dei fondi contrattuali del personale come segue:

| FONDI CONTRATTUALI COMPARTO | RESIDUO FONDO |
|---|---|
| Fondo Condizioni di lavoro e incarichi - art.80 CCNL 21.05.2018 | € 1.040.151 |
| Fondo Premialità e Fasce - art.81 CCNL 21.05.2018 | € 2.629.973 |
| **TOTALE RESIDUI FONDI** | **€ 3.670. 124** |

Con determina n. 653 del 27 giugno 2019 si è proceduto a liquidare esclusivamente il residuo del fondo premialità e fasce art. 81, mentre il residuo del fondo condizioni di lavoro e incarichi art. 80 pari a € 1.040.151 verrà utilizzato per l'abbattimento del monte ore di straordinario maturato al 31/12/2018 secondo le modalità del presente accordo. Il costo di tale operazione di abbattimento è stimato in € 652.000, il residuo verrà destinato alla distribuzione di una ulteriore quota di premialità a tutto il personale di comparto.
Per quanto riguarda il personale ESACRI transitato a questa Azienda il costo dell'applicazione del presente accordo è stimato in € 8.000 e verrà imputato sul residuo delle risorse assegnate annualmente da Regione Lombardia.

Emanuela Tanzi
Direttore UOC Risorse Umane