

PERSONALE DEL COMPARTO

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Data sottoscrizione ipotesi: 15/11/2019 Data sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019, 2020 e 2021 (e finalizzazioni provvisorie risorse anno 2019)
Composizione della Delegazione Trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale - Presidente della delegazione dott. Salvatore Mannino Direttore Amministrativo - Componente della delegazione dott. Alessandro Cominelli Direttore Sanitario - Componente della delegazione dott.ssa Silvana Cirincione Direttore Socio Sanitario - Componente della delegazione dott.ssa Carolina Maffezzoni Direttore UOC Gestione Risorse Umane - Componente della delegazione dott.ssa Paola Braglia Organizzazioni Sindacali firmatarie: FP CGIL; FP CISL; UIL FPL; RSU firmatarie: FP CGIL; CISL FP; UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale del Comparto SSN
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019/2021 del Personale del Comparto dell'ATS Val Padana (di seguito CCIA) in applicazione del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 per il personale del Comparto Sanità (e finalizzazioni provvisorie risorse anno 2019)

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.	E' stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale con verbale n. _____ del _____ 2019, rimessa in allegato alla presente relazione illustrativa.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato con decreto D.G. n. 41/2019 del 30 gennaio 2019 il Piano triennale della Performance 2019 - 2021, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		È stato adottato con decreto DG 25/2019 del 30 gennaio 2019 del il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per gli anni 2019 – 2021 previsto dall'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012

PERSONALE DEL COMPARTO

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale
modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi e altre informazioni utili)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI
Articolo 1 e 2	identificano i principi generali ispiratori del CCIA, i soggetti destinatari, la decorrenza, la durata e gli strumenti di diffusione e controllo;
Articolo 4	Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con decreto n. ____ del _____
Articolo 7	fissa i principi generali per le progressioni orizzontali, in termini: giuridici (procedura selettiva e redazione di relativa graduatoria), di tempistica (annuale) ed economici (sulla base dei residui del Fondo premialità e fasce - Art. 81 CCNL Comparto Sanità 2016/2018);
Articolo 8	demanda ad apposito Regolamento la individuazione dei criteri per il conferimento degli incarichi di funzione;
Articolo 9	demanda ad apposito Regolamento la individuazione dei criteri per la mobilità interna del personale
Articolo 10	demanda ad apposito Regolamento la materia relativa alla formazione ed aggiornamento dei dipendenti dell'ATS Val Padana;
Articolo 11	demanda all'allegato 10, in materia di sistemi di valutazione permanente;
Articolo 12	demanda ad apposita procedura aziendale l'accesso alla liquidazione dello straordinario;
TITOLO II	ORARIO DI LAVORO
Articolo 13	fissano le norme generali su orario di servizio e di lavoro con riferimento ai vari CCNL, con particolare riguardo all'art. 27 del CCNL 21.05.2018.
Articolo 15	fissa l'orario di servizio su 5 giorni settimanali tra le 7.45 e le ore 17.00, prevedendo eccezioni, in caso di: necessità di continuità d'orario o aperture nelle giornate di sabato e domenica;
Articolo 18	stabilisce che l'orario è articolato, di norma, su 5 giorni per complessive 36 ore settimanali, con un orario medio di 7h e 12m giornalieri con pausa di almeno 30 minuti oltre le 6 ore di lavoro continuativo. Concede una flessibilità in entrata all'interno della fascia oraria fra le ore 7.45 e le ore 9.00 e non riconosce l'orario di lavoro oltre le ore 19:00;
Articolo 19	dispone che il dipendente effettui le timbrature di ingresso e uscita di norma al rilevatore prossimo alla propria postazione di lavoro, tramite apposito, personale cartellino magnetico, che la contabilizzazione delle presenze viene effettuata "al minuto", per il personale a rapporto di lavoro part time, o per i dipendenti titolari di Incarico di Funzione.
Articolo 22 (23-24)	dispone che il rapporto di lavoro può essere anche a tempo parziale, di norma di 18, 24 o 30 ore settimanali, il diritto di rientro a tempo pieno e le tipologie di rapporto di lavoro (orizzontale, verticale o misto)
Articolo 25	demanda alla normativa vigente in materia di contratti a tempo determinato.
TITOLO III	PERMESSI CONTRATTUALI

si individuano le diverse tipologie di permesso, con particolare riguardo all'art. 27, che rinvia all'istituto di nuova approvazione di cui all'art. 37 del CCNL 21.05.2018

PERSONALE DEL COMPARTO

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi e altre informazioni utili)

TITOLO IV – Ferie e Assenze

Artt. dal 30 al 32	che dispongono, in tema di ferie e recuperi la precisazione che le ferie possono essere fruiti sia a giornata intera che a mezza giornata (art. 30), che il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente dell'Agenzia che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute le proprie ferie, in applicazione della normativa vigente (Art. 10 c.20 D.lgs 66/2003) (art. 31), il congedo per le donne vittime di violenza (art. 32);
Artt dal 34 al 36	richiamano al Codice disciplinare e ai doveri dei dipendenti
Articolo 37	riconosce il diritto allo studio con le modalità di cui all'allegato specifico Regolamento (Allegato 8)
Articolo 38	in tema di conciliazione dei tempi casa lavoro, demanda ad apposito Regolamento la disciplina del Telelavoro
Articolo 39	Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo.

ALLEGATI

Allegato 2	Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.
Allegato 5	Regolamento per la individuazione dei criteri per il conferimento degli incarichi di funzione;
Allegato 6	Regolamento la individuazione dei criteri per la mobilità interna del personale
Allegato 7	Regolamento di attività di formazione aziendale
Allegato 8	Regolamento – Diritto allo Studio - 150 ore
Allegato 9	Regolamento di disciplina del telelavoro
Allegato 10	contiene la “Modalità di distribuzione del fondo di produttività collettiva per il raggiungimento della performance organizzativa e individuale per il personale dipendente del comparto”, con particolare riguardo alla individuazione dei criteri e delle relative percentuali del fondo di produttività assegnate, rispetto ai punteggi acquisiti.

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Vedi sezione apposita nella Relazione Tecnico finanziaria

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCIA ex ASL MN del 31/8/2010 e del CCIA ex ASL CR del 14/12/2010

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (allegato 10 Ipotesi CCIA).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCIA non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2019. Regolamento e pianificazione sono in fase di definizione di concerto con le OO.SS. interessate.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione

I risultati attesi coincidono con il raggiungimento degli obiettivi istituzionali recependo le Linee Regionali di Programmazione Strategica pluriennale, annuale e gli obiettivi di mandato dei Direttori Generali, ai quali si aggiungono altri obiettivi cosiddetti aziendali o aggiuntivi.

Le risorse disponibili devono coinvolgere negli obiettivi tutto il personale, ciascuno in rapporto al ruolo ricoperto e alla professionalità posseduta, senza alcuna preventiva esclusione.