

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: 06 giugno 2022 Data sottoscrizione definitiva: 20 giugno 2022
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2016 – 2018 (e finalizzazioni provvisorie risorse anno 2022) e conserva efficacia sino alla stipula del successivo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.
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; CISL FP; UIL FPL; FEDIR SANITÀ
Soggetti destinatari		Dirigenti appartenenti all'Area delle Funzioni Locali – Sezione Dirigenti Professionali Tecnici e Amministrativi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016/2018 del Personale appartenente all'Area delle Funzioni Locali – Sezione Dirigenti Professionali Tecnici e Amministrativi dell'Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana (di seguito CCIA) in applicazione delle previsioni del CCNL sottoscritto il 16 luglio 2020 (e finalizzazioni provvisorie risorse anno 2022)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale con verbale n. 45 del 20 giugno 2022, 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	È stato adottato con decreto D.G. n. 67/2022 del 31 gennaio 2022 il Piano triennale delle Performance 2022/2024, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Il Piano Triennale delle Performance viene regolarmente pubblicato sul sito Internet aziendale
		È stato adottato con decreto DG 102 del 17 gennaio 2022 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per gli anni 2022 – 2024, previsto dall'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza viene regolarmente pubblicato sul sito Internet aziendale

	accessoria	<p>La Relazione della Performance viene validata dall'Organismo aziendale di supporto alla valutazione, istituito in applicazione della L. R 20.12.2013, n. 26 ed in base alla DGR n. XI/4942 del 29/06/2021, secondo le previsioni dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance viene regolarmente pubblicata sul sito Internet aziendale</p>
--	-------------------	--

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 - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1-3 e 5 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. 165 del 17 marzo 2022.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Articolo 6 demanda ad apposito Protocollo e Regolamento la disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali erogati dall'ATS della Val Padana, la individuazione dei criteri per la mobilità interna del personale e il sistema delle relazioni sindacali.

TITOLO III CRITERI DI UTILIZZO DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 90 E 91 CCNL DEL 17/12/2020.

Articolo 8 definisce i criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 90 CCNL del 17/12/2020 (Fondo retribuzione di posizione)
 art 8, comma 1 definisce il valore dell'incarico che è costituito da una parte fissa e una variabile, secondo quanto previsto dall'art. 89, ferma restando la graduazione dello stesso;
 art 8, comma 4 definisce i termini della graduazione degli incarichi da POAS, tale da consentire l'utilizzo del 95% della capienza del fondo;
 art 8, comma 5-6 stabilisce che gli importi che residuano annualmente alimentano, per il solo anno in questione, il fondo di cui all'art 91 CCNL del 17/12/2020 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori).

Articolo 9 stabilisce che l'Agenzia, che a seguito di processi di riorganizzazione, non ritenga di confermare l'incarico al dirigente, deve conferire allo stesso un altro incarico, anche di valore economico inferiore. In tale ipotesi il primo anno dalla data del conferimento il valore economico viene determinato in una quota pari all'80% del differenziale tra il valore del nuovo incarico e quello revocato, che si riduce proporzionalmente di un terzo ogni anno e cessa il terzo anno.

Articolo 10 demanda di definire annualmente le modalità di utilizzo del fondo di cui all'art 91 CCNL del 17/12/2020 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori).

TITOLO IV CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DEFINIZIONE DELLE MISURE DI DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Articolo 11 demanda all'allegato 5, la modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della performance organizzativa e individuale, per il personale.

TITOLO V CRITERI PER L'INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- Articolo 12 articolo 12, comma 1, nei casi di sostituzione (Art. 73 commi 1-4), viene riconosciuta una indennità, dopo due mesi dall'incarico, retribuita con il Fondo retribuzione di risultato, pari a € 600 se di struttura complessa, € 300 se a valenza dipartimentale, con massimo livello struttura semplice, estendibile ai primi due mesi iniziali, solo se perdura continuativamente oltre tale periodo;
- articolo 12, comma 2, nei casi di sostituzione (Art. 73 commi 5), viene riconosciuto l'intero trattamento economico accessorio;
 - articolo 12, comma 3, nel caso di interim si demanda all'allegato 5;

TITOLO VI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articoli 13 stabilisce che i compensi per attività professionali e di consulenza vengano attribuiti nella misura del 95%, per le cui modalità demanda al Regolamento dell'Agenzia per la disciplina dell'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria.

Articoli 14 Definisce i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati afferenti all'Avvocatura, indicando come compenso da corrispondere agli avvocati dell'ATS Val Padana la percentuale del 90% delle somme riscosse nel bilancio dell'Agenzia, a seguito di provvedimento di condanna o che derivino da condanna alle spese della parte avversa soccombente; mentre il restante 10% viene così suddiviso: 5% al personale che ha collaborato, di cui il 2% a favore del personale dell'avvocatura e il 3% ad altro personale ATS; 5% a favore dell'Agenzia, a cui si somma il precedente 5% in caso di assenza di personale coadiuvante.

Articolo 15 destina una quota degli introiti ALPI, pari all'1%, alla costituzione di un Fondo di perequazione a favore del personale di cui al presente CCIA e demanda al Regolamento dell'Agenzia per la disciplina dell'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria, la trattazione della materia.

TITOLO VII CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

- Articolo 16 richiama il CCNL del 17/12/2020, con particolare riferimento all'art. 32 del CCNL, per quanto riguarda la individuazione delle risorse economiche dedicate; elenca i tipi di intervento, quali:
- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - prestiti a favore di dipendenti che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- o altri ambiti, che saranno oggetto di apposite sessioni di lavoro da parte di gruppi paritetici.

TITOLO VIII RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

Articolo 17 demanda ad apposito Regolamento la disciplina dell'attività lavorativa svolta in "Lavoro agile".

TITOLO IX - PRONTA DISPONIBILITÀ

Articolo 18 demanda l'organizzazione dell'istituto della Pronta Disponibilità ad apposito Regolamento.

TITOLO X - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 19 assicura che l'Agenzia garantisca ai Dirigenti PTA la formazione continua e l'aggiornamento e l'accesso alla banca dati normativa aggiornata.

Articolo 20 demanda ad apposito Regolamento la disciplina del riconoscimento dei buoni pasto elettronici.

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL del 17/12/2020.

Allegati

Allegato 2 contiene la tabella analitica della costituzione dei fondi.

Allegato 15 contiene la Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale dirigente della PTA.

- 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 del 18 dicembre 2019.
- 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 5 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. Il Regolamento è 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 gestionale
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.