

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012**

**PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**

**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: 12/10/2023 Data sottoscrizione definitiva: 24/10/2023
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione definitiva fino alla stipula di un successivo CCIA
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 SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Componente della delegazione Dott.ssa Paola Braglia
	Organizzazioni Sindacali firmatarie: CISL FP – UIL FPL – FP CGIL
Soggetti destinatari	Personale del Comparto del Sistema Sanitario Nazionale
Materie trattate (descrizione sintetica)	Materie elencate all'art. 9, comma 5, del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità – Triennio 2019/2021, sottoscritto in data 2/11/2022.

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 positiva del Collegio Sindacale con verbale n. 16 del 24/10/2023, il quale non ha sollevato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato con decreto D.G. n. 52 del 31.01.2023, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 dell'ATS Val Padana. Il PIAO viene regolarmente pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezioni Disposizioni Generali – Atti generali – Documenti di Programmazione strategico-gestionale.
		La Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. n. 150/2009 in data 16.06.2023 e adottata con decreto D.G. n. 431 del 22.06.2023.

## **PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**

### **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**

<b>TITOLO I</b>	<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>
Articoli 1 – 2 - 3	Identificano i principi generali ispiratori del CCIA, i soggetti destinatari, la decorrenza e la durata.
Articolo 4	Demanda all'ALLEGATO N. 1 del CCIA la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali da garantire nell'ATS Val Padana.
Articolo 5	Illustra le fonti di finanziamento del CCIA e demanda all'ALLEGATO N. 2 del medesimo le modalità di costituzione dei fondi.
Articolo 6	Disciplina gli strumenti di controllo, verifica e diffusione in applicazione del CCIA.
<b>TITOLO II</b>	<b>RELAZIONI SINDACALI</b>
Articolo 7	Demanda all'ALLEGATO N. 3 del CCIA la regolamentazione delle relazioni sindacali all'interno dell'Agenzia e all'ALLEGATO N. 4 l'utilizzo dei permessi sindacali.
<b>TITOLO III</b>	<b>RAPPORTO DI LAVORO E CRITERI DI FLESSIBILITA'</b>
Articolo 8	Fissa l'orario di servizio su 5 giorni settimanali, collocato di norma tra le ore 8:00 e le ore 17:00, prevedendo eccezioni in caso di particolari esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità o che prevedono l'apertura nelle giornate di sabato e domenica. Stabilisce che l'orario di lavoro è articolato di norma su 5 giorni settimanali per complessive 36 ore settimanali con orario medio di 7h e 12m giornalieri e pausa di almeno 30 minuti oltre le 6 ore di lavoro continuato. Concede flessibilità in entrata tra le ore 7:45 e le ore 9:00 e prevede la possibilità di concordare fasce di flessibilità ulteriori in presenza di determinate situazioni personali o familiari elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo al punto 3 comma 3.
Articolo 9	Prevede ai sensi dell'art. 73 comma 7 del CCNL del 2/11/2022, la possibilità di elevare il contingente del numero di rapporti a tempo parziale di cui al comma 2 del medesimo articolo, di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni personali elencate nel corpo dell'articolo, a titolo esemplificativo.
Articolo 10	Prevede la possibilità di elevare sino al 30% la percentuale massima di ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione lavoro a tempo determinato, fissata dall'art. 70 comma 3 del CCNL del 2/11/2022, elencando le casistiche.
Articolo 11	Conferma, per i permessi relativi al diritto allo studio, i corsi e i criteri di priorità e precedenza indicati dall'art. 62 del CCNL del 2/11/2022, demandando la concessione degli stessi al Regolamento ATS Val Padana – Diritto allo Studio – 150 ore vigente.
Articolo 12	Concede, ai sensi dell'art. 72 comma 4 del CCNL del 2/11/2022, la possibilità al personale con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato di utilizzare i buoni pasto elettronici alle medesime condizioni previste per il personale dipendente e demanda la disciplina al Regolamento ATS Val Padana per l'erogazione e l'utilizzo del servizio sostitutivo mensa mediante buoni pasto elettronici vigente.
<b>TITOLO IV</b>	<b>ORDINAMENTO PROFESSIONALE</b>
Articolo 13	Definisce i Differenziali Economici di Professionalità, le modalità di ripartizione delle risorse, i requisiti necessari per accedere alla procedura selettiva, la stesura delle graduatorie e i criteri in base ai quali vengono attribuiti i punteggi massimi conseguibili.
<b>TITOLO V</b>	<b>RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI</b>
Articolo 14	Demanda al Regolamento ATS sulla disciplina del Lavoro Agile vigente.
<b>TITOLO VI</b>	<b>CRITERI DI UTILIZZO DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 102 E 103 – CCNL PERSONALE DEL COMPARTO DEL 2/11/2022</b>
Articolo 15	Prevede l'impegno dell'Agenzia alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio entro un mese dall'adozione del bilancio preventivo di ciascun anno di competenza e previa certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale e alla trasmissione alle Rappresentanze sindacali. Prevede inoltre l'impegno ad inviare alle OO.SS. e RSU il dettaglio dell'utilizzo dei fondi contrattuali in sede di quantificazione definitiva.
Articolo 16	Definisce i criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 102 del CCNL del 2/11/2022 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali). Al punto 1 l'Agenzia mantiene in essere gli incarichi vigenti garantendo il valore economico già individuato e si impegna,

indicativamente entro 12 mesi dalla sottoscrizione del CCIA, a conferire gli incarichi in coerenza all'approvazione del POAS, previo accordo sulla determinazione dei criteri per la graduazione, nel limite delle risorse rese disponibili in sede di contrattazione integrativa.  
Al punto 2 individua i criteri per la definizione e la ripartizione delle risorse da destinare ai Differenziali Economici di Professionalità.

- Articolo 17 Definisce i criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 103 del CCNL del 2/11/2022 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).  
Al punto 1 l'Agenzia si impegna a definire annualmente il budget da destinare ai compensi relativi al lavoro straordinario.  
Al punto 2 rimanda ad apposite regolamentazioni aziendali il servizio di Pronta Disponibilità.  
Al punto 3 demanda al Titolo VII del CCIA la determinazione della quota di fondo da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale.
- Articolo 18 Stabilisce che annualmente verranno definite d'intesa con le OO.SS. e RSU le modalità di utilizzo della quota di risorse dei fondi di cui agli artt. 102 e 103, non destinata a voci retributive già preventivamente fissate dal CCNL o dal CCIA.

<b>TITOLO VII</b>	<b>CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</b>
-------------------	--

- Articolo 19 Demanda all'ALLEGATO N. 5 del CCIA le modalità di distribuzione del fondo della produttività collettiva per il raggiungimento della performance organizzativa e individuale.
- Articolo 19-bis Disciplina i criteri e le modalità relativi all'erogazione dei trattamenti accessori per il personale con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato.

<b>TITOLO VIII</b>	<b>CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO</b>
--------------------	---

- Articolo 20 Richiama l'art. 89 del CCNL del 2/11/2022 e definisce le tipologie di benefici che possono essere oggetto di formulazione di piani di welfare integrativo, stabilendo che d'intesa con le OO.SS. e RSU verranno definiti i criteri e le risorse del fondo di cui all'art. 103 che saranno oggetto di specifica negoziazione in apposita sezione di lavori.

<b>TITOLO IX</b>	<b>DISPOSIZIONI PARTICOLARI</b>
------------------	---------------------------------

- Articolo 21 Demanda all'ALLEGATO N. 6 del CCIA l'individuazione delle linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Articolo 22 Rinvia quanto non disciplinato dal CCIA alle norme di legge e ai CCNL vigenti.

<b>ALLEGATI</b>
-----------------

- Allegato 1 Regolamento sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali erogati dall'Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana
- Allegato 1/A* Tabella contingenti minimi necessari per la copertura dei servizi essenziali.
- Allegato 2 Schema fondi per la contrattazione integrativa – CCNL DEL 2/11/2022
- Allegato 3 Protocollo sulle relazioni sindacali
- Allegato 4 Regolamento sull'utilizzo dei permessi sindacali
- Allegato 5 Modalità di distribuzione del fondo della produttività collettiva per il raggiungimento della performance organizzativa e individuale per il personale dipendente del Comparto
- Allegato 6 Regolamento aziendale per l'organizzazione e gestione della sicurezza e la tutela della salute nei luoghi di lavoro
- Allegato 6/A* Individuazione del Dirigente per la sicurezza
- Allegato 6/B* Individuazione del Preposto per la sicurezza
- Allegato 6/C* Individuazione del Responsabile di edificio

**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 4/12/2019.

**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.

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

L'ipotesi di CCIA è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 23 D.lgs. vo 150/2006.

**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.