

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

**PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA 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: 15/12/2025 Data sottoscrizione definitiva: 30/01/2026
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione definitiva fino alla stipula di un successivo CCIA.
Composizione della Delegazione Trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale - Presidente della delegazione Dott. Stefano Manfredi Direttore Amministrativo - Componente della delegazione Dott. Gianluca Bracchi Direttore Sanitario - Componente della delegazione Dott. Piero Superbi Direttore Socio-Sanitario - Componente della delegazione Dott.ssa Ilaria Marzi Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Componente della delegazione Dott.ssa Paola Braglia</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie: ANAOO ASSOMED – CISL MEDICI – FASSID SI.NA.FO. – FVM SIVEMP – UIL FPL – FP CGIL – CIMO FESMED</p>
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Area Sanità (Dirigenza Veterinaria – Dirigenza Medica – Dirigenza Sanitaria – Dirigenza delle Professioni Sanitarie).
Materie trattate (descrizione sintetica)	Materie elencate all'art. 9, comma 5, del CCNL dell'Area Sanità – Triennio 2019/2021, sottoscritto in data 23/01/2024.

Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e successivi alla contrattazione propedeutici	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. 2 del 29/12/2025, 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. 28 del 30/01/2025, il Piano Integrato di Attività di Organizzazione (PIAO) 2025-2027 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 della 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 26.06.2025 e adottata con decreto D.G. n. 318 del 30.06.2025.

## **PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA 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**

##### **PARTE NORMATIVA**

<b>TITOLO I</b>	<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>
Articolo 1-2	Identificano i soggetti destinatari, la decorrenza e la durata.
Articolo 3	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 4	Illustra le fonti di finanziamento del CCIA e demanda all'ALLEGATO N. 2 del medesimo le modalità di costituzione dei fondi.
Articolo 5	Disciplina gli strumenti di controllo e verifica sullo stato di applicazione del CCIA.

  

<b>TITOLO II</b>	<b>RELAZIONI SINDACALI</b>
Articolo 6	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>ORARIO DI LAVORO E CRITERI DI FLESSIBILITÀ'</b>
Articolo 7	Prevede l'impegno dell'Agenzia a promuovere e sperimentare iniziative che favoriscono la conciliazione casa – lavoro.
Articolo 8	Disciplina le norme generali sull'orario di servizio e di lavoro, stabilendo che l'orario di lavoro è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, garantendo anche la presenza pomeridiana, al fine di assicurare una funzionale copertura dell'intero orario di servizio.
Articolo 9	Stabilisce che l'orario di lavoro si articola, di norma, su 5 giorni settimanali, garantendo la flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, tra le ore 7:30 e le ore 9:00, nel rispetto delle disposizioni organizzative definite dal Direttore / Responsabile per garantire la funzionalità di ogni Ufficio.
Articolo 10	Armonizza le regole generali sull'orario e le tipologie di orario.
Articolo 11	Prevede che ogni dirigente è dotato di cartellino magnetico personale, tramite il quale registrare il proprio ingresso e uscita dall'Agenzia, stabilendo che le timbrature di ingresso e uscita devono, di norma, essere effettuate al rilevatore prossimo alla propria postazione di lavoro; prevede, inoltre, che la contabilizzazione delle ore viene effettuata "al minuto", salvo quanto previsto per il personale con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, per prestazioni di attività non eccedenti le 6 ore continuative.
Articolo 12	Definisce il conteggio delle ore eccedenti ai sensi dell'Art. 27 comma 3 del CCNL del 23/01/2024.
Articolo 13	Stabilisce che la pausa, oltre le 6 ore, non può essere inferiore a 10 minuti e deve essere effettuata tra le ore 12:00 e le ore 15:00, prevedendo che in caso di mancata timbratura per la pausa, verranno automaticamente trattenuti 30 minuti.
Articolo 14	Disciplina l'orario di lavoro, di servizio, il fuori orario e la pausa per l'Area Veterinaria, fissando l'orario di lavoro e di servizio su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì. Prevede che la copertura del periodo di chiusura dei servizi è garantita mediante il ricorso alla Pronta Disponibilità. La pausa deve essere effettuata nell'arco temporale tra le ore 10:00 e le ore 15:00.
Articoli 15 -16 -17	Disciplinano il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto in ordine a: condizioni di ottenimento, determinazione delle frazioni di orario richiedibili (19, 26 o 30 ore settimanali), tipologie di rapporto a impegno orario ridotto (orizzontale, verticale o misto), principi e modalità di fruizione e definizione del contingente complessivo.
Articolo 18	Demanda alla normativa vigente i casi in cui è possibile stipulare contratti per l'assunzione di personale a tempo determinato.

  

<b>TITOLO IV</b>	<b>RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI</b>
Articolo 19	Demanda al Regolamento aziendale vigente, la disciplina del Lavoro Agile.

## **PARTE ECONOMICA**

<b>TITOLO V CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	
Articolo 20	Prevede l'impegno dell'Agenzia a costituire i fondi entro un mese dall'adozione del bilancio preventivo di ciascun anno di competenza ed a trasmetterli, previa certificazione positiva del Collegio Sindacale, alle Rappresentanze sindacali, unitamente ai dati consuntivati dell'anno precedente. Prevede altresì l'impegno di inviare la proposta di Accordo sull'utilizzo delle risorse contrattuali, alle OO.SS. entro il primo semestre dell'anno.
Articolo 21	Definisce i criteri di riparto del fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 72 del CCNL del 23/01/2024. Per quanto concerne le modalità di conferimento degli incarichi e la graduazione degli stessi, demanda ai regolamenti aziendali vigenti.
Articolo 22	Definisce le modalità di riparto del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 73 del CCNL del 23/01/2024 e che l'eventuale quota non utilizzata del fondo confluiscano nel fondo per la retribuzione di risultato, a fine esercizio.
Articolo 23	Demando all'ALLEGATO N. 5 del CCA le modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della performance organizzativa e individuale.
<b>TITOLO VI CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELL'ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE INTRAMURARIA</b>	
Articolo 24	Demando al Regolamento aziendale vigente la disciplina dell'attività libero-professionale.
Articolo 25	Definisce che una quota degli introiti ALPI, pari al 5% sia destinata alla costituzione di un fondo di perequazione.
<b>TITOLO VII INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA'</b>	
Articolo 26	Prevede di elevare l'indennità di Pronta Disponibilità ad un valore pari ad euro 3,00 per tutta l'area della dirigenza sanità.
<b>TITOLO VIII CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO</b>	
Articolo 27	Definisce i criteri di welfare integrativo.
<b>TITOLO IX DISPOSIZIONI PARTICOLARI</b>	
Articolo 28	Stabilisce che gli obiettivi prestazionali sono eseguibili e remunerati anche per i dirigenti assunti ai sensi della Legge 30/12/2018 n. 145.
Articolo 29	Stabilisce che i dirigenti spettano buoni pasto elettronici secondo quanto previsto dal Regolamento aziendale vigente
Articolo 30	Rinvia quanto non disciplinato dal CCA 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 2	Fondi contrattuali Dirigenza Area Sanità
Allegato 3	Protocollo sulle relazioni sindacali
Allegato 4	Regolamento per l'utilizzo dei permessi sindacali
Allegato 5	Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento Performance Organizzativa e Individuale per il personale dirigente dell'Area Sanità

**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 fino ad oggi vigente.

**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 aziendale "Sistema di misurazione e valutazione della Performance".

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

Non di pertinenza.

**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.