Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ATS Val Padana

**ATS DELLA VAL PADANA**

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale**

**DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

# SOMMARIO

PREMESSA ..... 4
PARTE NORMATIVA ..... 5
**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI** ..... 6
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE ..... 6
ART. 2 - DECORRENZA E DURATA ..... 6
ART. 3 - NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI ..... 6
ART. 4 - FINANZIAMENTO ..... 6
ART. 5 - CONTROLLI E VERIFICHE ..... 6
**TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI** ..... 7
ART. 6 – RELAZIONI SINDACALI ..... 7
PARTE ECONOMICA ..... 8
**TITOLO III - CRITERI DI UTILIZZO DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 90 E 91 CCNL 2016-2018 DEL 17/12/2020** ..... 9
ART. 7 - PRINCIPI GENERALI ..... 9
ART. 8 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DI CUI ALL'ART. 90 CCNL DEL 17/12/2020 ..... 9
ART. 9 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ..... 10
**TITOLO IV - CRITERI E DEFINIZIONE DELLE MISURE DI DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO** ..... 10
ART. 10 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 91 DEL CCNL DEL 17/12/2020 ..... 10
ART. 11 - INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ..... 10
**TITOLO V - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE** ..... 11
ART. 12 - COMPENSI PER ATTIVITÀ PROFESSIONALI E DI CONSULENZA IN CONVENZIONE CON L'ATS ..... 11
ART. 13 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEI DIRIGENTI AVVOCATI DELL'AVVOCATURA ..... 11
ART. 14 – CRITERI PER L 'ATTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE PREVISTE DALL'ART. 45 DEL D.LGS 36/2013 ..... 11
ART. 15 - PROVENTI ALPI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI SANITARI ..... 12
ART. 16 ALTRI PROVENTI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ..... 12
**TITOLO VI- CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO** ..... 12
ART. 17 - DEFINIZIONE DEI CRITERI DI WELFARE INTEGRATIVO ..... 12
**TITOLO VII - PRONTA DISPONIBILITÀ** ..... 13
ART. 18 - CONFERMA INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ ..... 13
**TITOLO VIII - DISPOSIZIONI PARTICOLARI** ..... 13

ART. 19 - FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE. ..... 13
ART. 20 - IL LAVORO AGILE ..... 13
ART. 21 –BUONI PASTO ELETTRONICI ..... 13
ART. 22 - NORMA FINALE ..... 13
APPENDICE ..... 15
Allegato 1 - Regolamento sull'esercizio del diritto di sciopero ..... 15
Allegato 2 –Consistenza Fondi dell'anno 2026 ..... 15
Allegato 3 - Protocollo sulle relazioni sindacali ..... 15
Allegato 4 - Regolamento per l'utilizzo dei permessi sindacali ..... 15
Allegato 5 - Accordo recante le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa ..... 15

# PREMESSA

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) ha l'obiettivo principale di individuare i sistemi e le modalità per valorizzare le professionalità presenti in Agenzia. Ciò avviene attraverso la destinazione mirata delle risorse umane e il riconoscimento del merito, in termini di impegno e qualità delle prestazioni rese dai dipendenti.
Il testo del CCIA rappresenta uno strumento aziendale volto a guidare l'applicazione concreta degli aspetti economici e giuridici della norma contrattuale, collegandola alla dimensione motivazionale del lavoro, elemento determinante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
A seguito dell'entrata in vigore della Legge Regionale n. 33 del 30 dicembre 2009 (e successive modifiche, da ultima con la L.R. 14 dicembre 2021, n. 22), nonché dell'attuazione del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), appare fondamentale la sinergia di tutte le componenti per affrontare insieme, in maniera collaborativa e flessibile, la sfida dell'innovazione ed evoluzione del Sistema Sanitario Regionale.
In tale ottica, le risorse umane assumono un'indispensabile e primaria valenza strategica, rappresentando una variabile centrale nell'ambito dei processi di cambiamento.
Le caratteristiche personali e professionali del personale (intese come competenze ed esperienze) e il suo livello di adesione all'evoluzione del sistema, in risposta alle mutate condizioni operative, sono elementi fondamentali ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Nel riaffermare il ruolo delle OO.SS. accreditate localmente quali soggetti fondamentali ed indispensabili per una matura e corretta applicazione contrattuale, le parti intendono proseguire nell'impegno volto a:

- realizzare un modello organizzativo che promuova la partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori;
- migliorare le condizioni e il riconoscimento professionale del personale;
- valorizzare le professionalità esistenti, attraverso una formazione professionale continua e mirata che tenga conto delle innovazioni tecnologiche, organizzative e dei processi di aziendalizzazione in atto.

## PARTE NORMATIVA

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si applica a tutti i Dirigenti di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 28/10/2025, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato presso l'ATS della Val Padana.

### ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si riferisce al CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2022/2024.
2. Il presente Contratto si applica dal giorno successivo alla data di stipula, previa certificazione della compatibilità dei costi da parte del Collegio Sindacale.
3. Il CCIA ha validità triennale dalla data di sottoscrizione e, in attesa della sottoscrizione del nuovo CCIA, si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo disdetta da parte di una delle parti con lettera raccomandata o PEC da inviare almeno 3 mesi prima della scadenza. Esso cessa comunque di produrre effetti all'entrata in vigore del nuovo CCNL di riferimento.
4. Nel caso in cui subentrino disposizioni di legge o norme contrattuali nazionali che disciplinino in modo differente le materie del presente Contratto, tali disposizioni di rango superiore sostituiscono automaticamente le clausole del CCIA.
5. Entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, l'Amministrazione ne dà comunicazione a tutto il personale mediante idonea pubblicità sul proprio sito aziendale (sezione Amministrazione Trasparente).

### ART. 3 - NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Ai sensi delle norme sui Servizi Pubblici Essenziali, di cui alla Legge 146/90, così come modificata dalla Legge 83/2000, la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali da garantire nell'ATS è disciplinata nell'**ALLEGATO N.1** al presente CCIA.

### ART. 4 - FINANZIAMENTO

1. Il presente Contratto viene finanziato attraverso i fondi disciplinati dagli Artt. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020, come aggiornati dall'Art. 52 del CCNL 16/07/2024.
2. Le modalità di costituzione dei Fondi, la cui gestione è prevista in successivi specifici Accordi, sono conseguenti all'applicazione degli Artt. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020, come aggiornati dall'Art. 52 del CCNL 16/07/2024, e sono definiti **nell'ALLEGATO N.2**, con riferimento all'anno 2026.
3. Le parti sottoscriveranno, con cadenza annuale, appositi accordi sindacali, aventi ad oggetto i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la liquidazione della retribuzione di risultato e dei fondi residui.
4. I fondi previsti possono essere integrati da ulteriori quote che dovessero essere stanziate da nuovi CCNL o da Accordi regionali.

### ART. 5 - CONTROLLI E VERIFICHE

1. Le parti si incontreranno con cadenza almeno quadrimestrale per compiere un esame congiunto sullo stato di applicazione del presente CCIA e per verificare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti.

2. Le valutazioni di competenza degli Organi di Controllo, previste dalle norme sulle materie oggetto di contrattazione aziendale, saranno portate a conoscenza della delegazione trattante di parte sindacale e potranno costituire, se richiesto, materia di confronto.
3. Qualora si riscontrassero scostamenti significativi nella gestione dei Fondi, tra quanto previsto e la situazione reale, la Direzione dell'ATS ne darà immediata informazione alla delegazione trattante di parte sindacale.
4. In tali casi, entro 15 giorni dall'evento, si dovrà tenere uno specifico incontro per le verifiche necessarie. Successivi interventi dovranno essere conseguenti a specifico accordo aziendale, da raggiungere entro 20 gg. dalla verifica.
5. Nel corso del periodo di cui sopra, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né per quanto riguarda la continuità delle erogazioni né per quanto riguarda l'apertura formale di contenzioso.

## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Le parti riconoscono l'importanza delle relazioni sindacali quale strumento indispensabile per la piena valorizzazione della contrattazione integrativa.

### ART. 6 – RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali all'interno dell'Agenzia sono disciplinate dal Protocollo specifico di cui all'**ALLEGATO N. 3**, integrato dal Regolamento per l'utilizzo dei permessi sindacali, di cui all'**ALLEGATO N. 4.**
2. Su intesa delle parti possono essere istituiti Tavoli tecnici, Gruppi di lavoro o Commissioni bilaterali, con funzioni di approfondimento tecnico sulle materie previste dall'art. 46 del CCNL 16/12/2024 (Confronto).
3. In sede di sessione di bilancio l'Agenzia informerà le Rappresentanze Sindacali in merito al Piano annuale degli acquisti di beni e servizi e agli investimenti e al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

## PARTE ECONOMICA

## TITOLO III - CRITERI DI UTILIZZO DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 90 E 91 CCNL 2016-2018 DEL 17/12/2020

### ART. 7 - PRINCIPI GENERALI

1. L'amministrazione si impegna a costituire i Fondi entro tre mesi dall'approvazione, da parte di Regione Lombardia, dell'adozione del Bilancio Preventivo di ciascun anno di competenza ed a trasmetterli, previa certificazione positiva del Collegio Sindacale, alle Rappresentanze sindacali perché ne possano prendere piena conoscenza.
2. L'amministrazione si impegna altresì, entro i primi mesi del secondo semestre dell'anno, ad inviare la proposta di Accordo sull'utilizzo delle risorse contrattuali, da sottoporre alle Organizzazioni Sindacali per l'acquisizione, previa condivisione, della relativa sottoscrizione e successiva certificazione da parte del Collegio Sindacale.

### ART. 8 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DI CUI ALL'ART. 90 CCNL DEL 17/12/2020

1. La retribuzione di posizione è attribuita ai Dirigenti PTA in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto, effettuata prima dell'assegnazione degli incarichi, con le modalità di cui all'art. 89 comma 9 del CCNL del 17/12/2020. La stessa sarà costituita da una componente fissa nella misura prevista dall'art. 89 del CCNL del 17/12/2020 ed una parte variabile pari al differenziale tra il valore complessivo dell'incarico e la retribuzione di posizione fissa corrisposta, secondo quanto previsto dall'art. 89 del CCNL del 17/12/2020.
2. Al dirigente neoassunto, al superamento del periodo di prova, spetta un incarico pari al valore della retribuzione minima contrattualmente prevista.
3. Per quanto concerne le modalità di conferimento degli incarichi e la graduazione degli stessi, si demanda al regolamento aziendale vigente, dando atto che la graduazione delle posizioni dirigenziali è materia rimessa al confronto tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'Art. 27 del CCNL del 23/02/2026.
4. Le parti convengono di definire un'architettura di graduazione basata sul POAS vigente, definendo numerosità e graduazione di:
    - Incarichi di direzione di struttura complessa;
    - Incarichi di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale;
    - Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;

    determinando un valore punto che tenga conto, precauzionalmente, delle dinamiche assunzionali previste e che consenta l'utilizzo teorico del fondo al 95% della capienza.
5. L'amministrazione periodicamente verifica il valore punto in funzione dell'assetto organizzativo, al fine di consentire l'utilizzo teorico del fondo di cui al precedente paragrafo.
6. Gli importi che residuano annualmente, dovuti di norma a cessazioni, turnover, aspettative e strutture vacanti, andranno ad alimentare, per il solo anno in questione, il fondo di cui all'art. 91 del CCNL del 17/12/2020 e saranno corrisposti nell'ambito della retribuzione di risultato, come previsto dagli accordi vigenti per la distribuzione del risultato (**ALLEGATO N.5**).

ART. 9 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Ai dirigenti che, a seguito di un processo riorganizzativo, viene revocato l'incarico in corso, con conferimento di nuove funzioni con retribuzioni di posizione di livello inferiore rispetto a quelle in godimento, viene riconosciuta, fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, una quota dell'80% del differenziale tra il valore dell'incarico revocato e quello in corso. Tale differenziale è previsto in misura decrescente, in quanto nei due anni successivi alla predetta scadenza si riduce di un terzo ogni anno, e cessa di essere corrisposto a partire dal terzo anno, come previsto dall'Art. 31 del CCNL del 17/12/2020.
2. Gli oneri di cui al presente articolo trovano copertura prioritariamente con le eventuali somme destinate a retribuzione di posizione resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, con quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno.
3. In ottemperanza a quanto previsto dall'Art. 31 comma 6 del CCNL del 17/12/2020, la disciplina relativa alla clausola di salvaguardia economica non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

## TITOLO IV - CRITERI E DEFINIZIONE DELLE MISURE DI DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 10 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 91 DEL CCNL DEL 17/12/2020

1. La retribuzione di risultato è attribuita con le modalità previste dagli accordi aziendali vigenti. (**ALLEGATO N. 5**).

ART. 11 - INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Nei casi di conferimento di un incarico di sostituzione di un Dirigente (Art. 73, commi 1-4 CCNL 2016/2018), per i primi 2 mesi non è corrisposto alcun compenso aggiuntivo. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente spetta l'indennità prevista dal comma 7 della norma, oltre ad una quota della retribuzione di risultato, pari a quella prevista per l'incarico rivestito dal sostituito o rimasto vacante, commisurata alla durata dell'incarico.
2. Nel caso di conferimento di un incarico di sostituzione di un Dirigente, (Art. 73, comma 5 CCNL 2016/2018), si dà luogo alla corresponsione dell'intero trattamento economico accessorio (di posizione e di risultato, inclusa l'indennità di struttura complessa, ove prevista), già stabilito per l'incarico rivestito dal sostituito.
3. Nel caso di conferimento ad interim ad altro dirigente (Art. 73, comma 8 CCNL 2016/2018), a questo spetta la retribuzione di risultato, definita nell' accordo aziendale vigente (**ALLEGATO N. 5**).

## TITOLO V - CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### ART. 12 - COMPENSI PER ATTIVITÀ PROFESSIONALI E DI CONSULENZA IN CONVENZIONE CON L'ATS

1. I compensi per attività professionali e di consulenza rese dai dirigenti e disciplinati dal Regolamento per la disciplina dell'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria che affluiscono all'Agenzia, vengono attribuiti al dirigente PTA nella misura del 95%.

### ART. 13 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEI DIRIGENTI AVVOCATI DELL'AVVOCATURA

1. Ai Dirigenti Avvocati assegnati alla SS Avvocatura vengono corrisposti i compensi professionali, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014, come convertito con modificazioni nella L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste dai precedenti CCNL della preesistente Area III, in conformità a quanto previsto dall'art. 23 della Legge 23 dicembre 2012, n. 247.
2. I compensi professionali sono liquidabili esclusivamente sulle somme recuperate a seguito di provvedimento di condanna alle spese della parte avversa soccombente, e sono liquidati solo dopo l'avvenuta riscossione delle relative somme nel bilancio dell'Agenzia.
3. Per provvedimenti di condanna o che derivino da condanna si intendono tutti i provvedimenti giudiziali, comunque denominati, quali: sentenze, ordinanze e lodi divenuti definitivi.
4. I compensi previsti, al netto dell'IRAP riscossa, sono computati al lordo di oneri riflessi a carico dell'ente.
5. I suddetti compensi sono da destinarsi, in aggiunta alla retribuzione di risultato, nel modo seguente:
    a. 90% ai Dirigenti Avvocati assegnati alla SS Avvocatura ed iscritti nell'Elenco Speciale che hanno effettivamente patrocinato la vertenza;
    b. 5% al restante personale che ha collaborato alla vertenza, così suddiviso: il 2% al personale afferente all'Avvocatura, ove presente, ed il restante 3% all'effettivo apporto e supporto fornito dai servizi coinvolti per materia. In caso di assenza del personale tale quota confluisce nella quota Agenzia;
    c. 5% a favore dell'Agenzia a copertura forfettaria delle spese generali, come previsto dall'art. 64 del CCNL quadriennio normativo 1994/1997 per l'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale.
6. I compensi professionali di cui al comma 5 punto a), possono essere corrisposti in modo da attribuire a ciascun avvocato uno somma non superiore al trattamento economico annuo complessivo in godimento da parte di ciascun Dirigente, calcolato al lordo delle ritenute previdenziali, assicurative e delle imposte tributarie.
7. Nell'anno in cui percepisce compensi professionali, il dirigente avvocato non può essere destinatario anche della quota di differenziazione e variabilità di cui all'art. 23 del CCNL del 16/7/2024.
8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si rimanda alla procedura aziendale "Gestione per l'attribuzione dei compensi professionali dell'Avvocatura".

### ART. 14 – CRITERI PER L 'ATTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE PREVISTE DALL'ART. 45 DEL D.LGS 36/2013

1. I criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche, previste dall'Art. 45 del D.lgs 36/2013, sono definiti da appositi Regolamenti aziendali vigenti, a cui si demanda.

ART. 15 - PROVENTI ALPI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI DELL'ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI SANITARI

1. Così come previsto dallo specifico regolamento aziendale in materia di Attività Libero Professionale Intramuraria (ALPI), una quota degli introiti, nella misura dell'1%, è destinata alla costituzione di un fondo di perequazione. Tale fondo è finalizzato a incentivare l'attività di collaborazione per l'esercizio dell'ALPI del personale dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo,
2. Il fondo verrà ripartito in funzione dell'FTE dell'anno di riferimento e le quote saranno assegnate ai destinatari in misura equivalente.

ART. 16 ALTRI PROVENTI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Nel caso in cui specifiche disposizioni di legge prevedano la corresponsione di trattamenti economici in favore di singoli dirigenti o categorie di dirigenti, i relativi importi (al netto degli eventuali oneri previsti per legge a carico dell'Ente) sono acquisiti al Fondo di risultato e destinati a remunerare il personale che ha effettuato la prestazione, secondo i criteri stabiliti dai Regolamenti aziendali.
2. Per quanto attiene al rapporto tra tali trattamenti economici e la retribuzione di risultato, in conformità all'Art. 27 del CCNL del 23/02/2026, si stabilisce che, la corresponsione, nell'anno di riferimento, dei trattamenti economici, di cui al punto precedente, comporta, nei confronti dei beneficiari, un corrispondente abbattimento della retribuzione di risultato (che resta acquisito al fondo di risultato a favore della restante dirigenza) secondo i seguenti criteri:

| | Compensi professionali | Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato |
|---|---|---|
| 1 | Da 5.000,00 a 10.000,00 | 20% |
| 2 | Da 10.000,01 a 20.000,00 | 35% |
| 3 | Oltre 20.000,01 | 50% |

## TITOLO VI- CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

ART. 17 - DEFINIZIONE DEI CRITERI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le Parti prendono atto che l'Art. 15 CCNL del 23/2/2026, come richiamato dall'Art. 29, comma 1, lett. d), include tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, la definizione di criteri generali per la formulazione di piani di welfare integrativo e convengono, pertanto, di avviare un sistema di welfare integrativo aziendale a favore del personale Dirigente inquadrato nell'Area Professionale Tecnica e Amministrativa.
2. Le misure di cui al presente articolo si applicano a tutti i Dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'ATS Val Padana, in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di riferimento.
3. La quota parte del fondo da destinare a welfare integrativo, determinata secondo i parametri di cui all'art. 33 del CCNL del 23/2/2026 a favore dei Dirigenti in servizio a tempo indeterminato e determinato, è pari a € 4.940 annui lordi. Tale importo deve essere utilizzato esclusivamente per l'acquisizione di beni e servizi rientranti nelle categorie di cui all'art. 51, comma 2 e comma 3-bis, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR) e successive modifiche, con conseguente esclusione dalla base imponibile fiscale e contributiva nei limiti di legge
4. Per i dirigenti assunti, cessati o con rapporto di lavoro a tempo parziale nel corso dell'anno, l'importo di cui al comma 3 è riproporzionato in base ai mesi di effettivo servizio.

5. Le erogazioni di cui al presente articolo sono assoggettate al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente in materia di welfare aziendale, con particolare riferimento agli Artt. 51 e 100 del TUIR, nei limiti e secondo le condizioni ivi stabilite.
6. Le modalità operative di accesso, utilizzo e gestione amministrativa delle misure di welfare integrativo di cui al presente articolo sono disciplinate da apposito regolamento di attuazione, adottato dall'ATS previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

## TITOLO VII - PRONTA DISPONIBILITÀ

### ART. 18 - CONFERMA INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ

1. Le parti confermano l'importo di € 20,66 per ogni turno di dodici ore di pronta disponibilità, secondo le modalità stabilite dall'Art. 53 comma 6 CCNL del 16/07/2024.
2. Le parti convengono che la materia potrà essere oggetto di specifica ulteriore negoziazione in caso di significative modifiche del quadro aziendale di riferimento, come richiamato all'Art. 29 comma 1 lettera k) del CCNL del 16/07/2024.
3. Si demanda l'organizzazione dell'attività all'apposito regolamento aziendale vigente.

## TITOLO VIII - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### ART. 19 - FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE.

1. L'Amministrazione assicura la formazione e l'aggiornamento dei propri dirigenti negli ambiti di specifica competenza professionale. L'attività è realizzata mediante la partecipazione a corsi, seminari, convegni, master e moduli di addestramento. anche mediante piattaforme dedicate per la Pubblica Amministrazione.
2. L'Amministrazione predispone specifici programmi formativi annuali. Qualora non provveda direttamente ad erogare adeguata formazione, autorizza la partecipazione dei dirigenti a corsi, seminari e convegni esterni. In tal caso provvede al rimborso delle spese sostenute, a seguito, previa presentazione delle ricevute e in conformità con il regolamento aziendale.

### ART. 20 - IL LAVORO AGILE

1. L'attività svolta in "lavoro agile" è disciplinata dal regolamento ATS Val Padana vigente, a cui si demanda.

### ART. 21 –BUONI PASTO ELETTRONICI

1. Ai dirigenti PTA è riconosciuto il diritto alla fruizione dei buoni pasto elettronici, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale vigente.

### ART. 22 - NORMA FINALE

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente CCIA e dai relativi allegati, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti, ai CCNL di riferimento.

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ATS Val Padana

Mantova, 04 NOV. 2026

**La delegazione trattante di parte pubblica**

DIRETTORE GENERALE

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

DIRETTORE SANITARIO

DIRETTORE SOCIOSANITARIO

DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

**Le OO.SS. Dirigenza P.T.A.**

FEDIR

CISL FP

UIL FPL

DIRETS

## APPENDICE

Allegato 1 - Regolamento sull'esercizio del diritto di sciopero

Allegato 2 –Consistenza Fondi dell'anno 2026

Allegato 3 - Protocollo sulle relazioni sindacali

Allegato 4 - Regolamento per l'utilizzo dei permessi sindacali

Allegato 5 - Accordo recante le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

**ALLEGATO 1**

# REGOLAMENTO SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI EROGATI DALL'AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DELLA VAL PADANA

## Art. 1 - Modalità di effettuazione degli scioperi Procedure di affreddamento e di conciliazione

1. La titolarità di proclamare, sospendere, revocare gli scioperi è di esclusiva competenza delle associazioni sindacali.
2. Al fine di consentire la predisposizione delle misure necessarie per assicurare un livello di prestazioni compatibile con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, tenuto conto della necessità di esperire il tentativo di conciliazione, l'associazione o le associazioni sindacali che indicono lo sciopero sono tenute a dare comunicazione all'Agenzia con un preavviso non inferiore a 10 giorni. In caso di revoca, le medesime associazioni devono dare all'Agenzia tempestiva comunicazione.
3. La comunicazione con cui viene indetto lo sciopero dovrà indicare le modalità con le quali si caratterizza l'azione sindacale e, in particolare, la durata, le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione dal lavoro, tenendo presente che l'intervallo minimo tra le azioni di sciopero, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, non potrà essere inferiore a 48 ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 2.
4. I tempi e la durata delle azioni di sciopero devono essere conformi alla disciplina vigente in materia. La stessa prevede che la durata massima del primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non potrà superare un'intera giornata (24 ore).
5. Sono escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome.
6. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero, quali: le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro.
7. Le disposizioni in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
8. Gli scioperi proclamati o in corso di svolgimento si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
9. In ogni caso non possono essere effettuate azioni di sciopero:
   - nel mese di agosto;
   - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
   - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
10. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero a carattere aziendale, verranno espletate le procedure di raffreddamento previste nel CCNL di area vigente e le procedure di conciliazione previste dall'Accordo citato in premessa.

## Art. 2 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali e delle prestazioni indispensabili

1. Ai sensi della legge n. 146/90, così come modificata dalla legge n. 83/2000, vanno garantiti i servizi pubblici essenziali da parte dell'ATS, per quanto di competenza in materia di:

a) assistenza sanitaria;
b) igiene e sanità pubblica;
c) veterinaria;
d) protezione civile;
e) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
f) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

## Art. 3 - Individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero

1. Nelle strutture dell'ATS della Val Padana, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del CCNL 1.9.95, si definiscono i contingenti necessari per la copertura dei servizi essenziali, così come risultanti nell'***ALLEGATO N. 1/A*** al presente Regolamento, che ricomprende altresì le professionalità inserite in ciascun contingente dei diversi servizi.
2. In via generale, per tutti i servizi ATS viene assicurata l'erogazione dei servizi minimi essenziali, mediante la stessa organizzazione prevista nelle giornate festive.
3. Eventuali diversi assetti organizzativi potranno determinare modifiche a quanto contenuto sopra, solo se conseguenti a specifica contrattazione aziendale.

## Art. 4 - Procedura di individuazione dei nominativi del personale incluso nei contingenti esonerati dallo sciopero - Modalità di comunicazione

1. In occasione di ogni sciopero, la Direzione dell'Agenzia - tramite la SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - provvede a darne tempestiva comunicazione ai Dirigenti Responsabili delle strutture interessate, i quali individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti ai sensi dell'art. 3, tenuti a prestare servizio, e perciò esonerati dallo sciopero.
2. In caso di presenza programmata verrà confermata la programmazione stabilita.
3. Entro il quinto giorno precedente la data prevista per lo sciopero i Dirigenti Responsabili devono comunicare l'elenco dei suddetti nominativi:
   - al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario o al Direttore Socio-Sanitario, secondo la rispettiva competenza;
   - alle associazioni sindacali rappresentate in Agenzia;
   - ai singoli interessati.
4. La comunicazione deve avvenire solo qualora siano previsti contingenti e con le seguenti modalità:
   - al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario e al Direttore Socio-Sanitario, mediante trasmissione degli elenchi;
   - alle associazioni sindacali, mediante affissione del rispettivo elenco all'albo di ciascuna struttura dell'Agenzia;
   - ai singoli dipendenti interessati, mediante affissione all'albo delle strutture presso le quali prestano servizio e comunicazione mediante posta elettronica.
5. Gli elenchi dovranno comunque rimanere depositati e a disposizione presso i Responsabili delle varie strutture.
6. Copia degli elenchi potrà essere rilasciata a ciascuna associazione sindacale previa specifica richiesta al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario o al Direttore Socio-Sanitario, secondo competenza.

## Art. 5 - Possibilità di adesione allo sciopero da parte del lavoratore incluso nei contingenti

1. Il lavoratore incluso nel contingente ed esonerato dallo sciopero ha il diritto di esprimere, mediante comunicazione scritta, entro 24 ore dalla ricezione dell'informazione come sopra indicato, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
2. La richiesta, in forma scritta, va inoltrata al Responsabile della struttura di assegnazione che provvederà a verificare la possibilità di sostituzione, comunicandone l'esito al lavoratore, con nota scritta.

## Art. 6 - Informazione agli utenti

1. Nei casi in cui lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, l'Agenzia provvederà a pubblicare tramite l'Ufficio Comunicazione sul sito aziendale una comunicazione circa i modi ed i tempi dell'azione di sciopero, facendo riferimento a quanto previsto dal presente documento. Analoga comunicazione viene effettuata anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

## Art. 7 - Adempimenti dei responsabili al termine dello sciopero

1. Ai fini di cui all'art. 5 della legge n. 146/90, così come modificata dalla legge n. 83/2000, ciascun Responsabile deve comunicare tempestivamente alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane i nominativi dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, secondo le modalità che, in occasione di ogni proclamazione di sciopero verranno precisate dal Servizio stesso.
2. Per assicurare tale tempestività, anche al fine di garantire i flussi informativi cui l'ATS è tenuta, i dati richiesti devono essere forniti il medesimo giorno dello sciopero, mediante apposita comunicazione scritta.

## Art. 8 - Norme finali

1. L'eventuale adesione allo sciopero da parte del personale assente dal servizio per motivi previsti dalla normativa vigente (ferie, permessi retribuiti, ecc.), deve essere comunicata per iscritto almeno 24 ore successive alla data dello sciopero alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dall'interessato.
2. I dipendenti che si astengono dal lavoro in violazione delle misure dirette ad assicurare il rispetto dei diritti della persona costituzionalmente tutelati o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non prestino l'attività prevista per le emergenze sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionali alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive o di quelle che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.
3. Per ogni comportamento in contrasto col presente Regolamento si applicano le sanzioni stabilite dalla legge n.146/90, così come modificata dalla legge n. 83/2000.

*ALLEGATO N. 1/A*

| ORGANIGRAMMA | CONTINGENTE MINIMO - DIRIGENZA PTA |
|---|---|
| **STAFF** | |
| SC OSSERVATORIO EPIDEMIOLOGICO | |
| SS ICT&CYBERSECURITY | 1 |
| SS EPIDEMIOLOGIA ANALITICA E VALUTATIVA | |

| **DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO** | |
|---|---|
| SC GESTIONE ACQUISTI (PROVVEDITORATO-ECONOMATO) | |
| SS GESTIONE TECNICO PATRIMONIALE | 1 |

**ALLEGATO 2**

FONDI CONTRATTUALI DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

Deliberazione n. 233 del 09.04.2026

| **Art. 90 Fondo retribuzione di posizione** | |
|---|---|
| Fondo consolidato anno 2020 al netto della decurtazione permanente | 362.781,00 |
| incremento CCNL 2016-2018 art. 90 c. 3 lett. a - € 338 x dipendenti al 31/12/2015 | 6.422,00 |
| incremento CCNL 2019-2021 art. 52 c. 1 - € 964,55 x dipendenti al 31/12/2018 | 18.326,00 |
| quantificazione provvisoria 2026 art. 11 DL 35/2019 "Calabria" | 1.527,00 |
| trasferimento risorse ai sensi dell'art. 91 c. 10 CCNL 2016-2018 da fondo retribuzione risultato | 45.509,00 |
| **TOTALE FONDO CERTIFICATO** | **434.565,00** |

| **Art. 91 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori** | |
|---|---|
| Fondo consolidato anno 2020 al netto della decurtazione permanente | 156.913,00 |
| incremento CCNL 2016-2018 art. 91 c. 3 lett. a - € 559,00 x dipendenti al 31/12/2015 | 10.621,00 |
| incremento CCNL 2019-2021 art. 52 c. 2 - € 270,42 x dipendenti al 31/12/2018 | 5.138,00 |
| incremento CCNL 2019-2021 art. 52 c. 3 – 0,22% monte salari 2018 | 2.979,00 |
| quantificazione provvisoria 2026 art. 11 DL 35/2019 "Calabria" | 661,00 |
| trasferimento risorse ai sensi dell'art. 91 c. 10 CCNL 2016-2018 a fondo retribuzione posizione | - 45.509,00 |
| **TOTALE FONDO CERTIFICATO** | **130.803,00** |

Le ulteriori risorse derivanti da:

- applicazione a consuntivo dell'art. 11 del DL 35/2019 (DL Calabria)
- eventuali variazioni dovute a norme successive
- applicazione CCNL 2022-2024 (compresi incrementi art. 33 c. 2 di € 260 per 19 dipendenti al 31/12/2021 sul fondo retribuzione di risultato)

saranno annualmente determinate in sede di quantificazione definitiva dei fondi.

**ALLEGATO 3**

# PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI

## Premessa

Il sistema delle relazioni sindacali che si informa ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede, trasparenza dei conflitti è basato sulla chiara autonomia e distinzione dei ruoli, ma nel contempo fondato sulla consapevolezza che l'interesse dei dipendenti ed il miglioramento delle condizioni di lavoro e di sviluppo delle professionalità deve essere contemperato con l'esigenza di assicurare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi da erogare alla collettività.

Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

1. Contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello aziendale, con le modalità indicate dal C.C.N.L., sulle materie e nei limiti previsti dalle norme di legge;
2. Partecipazione: Informazione, confronto, e organismi paritetici.

## Art. 1 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana (in seguito denominata Agenzia) e delle Rappresentanze Sindacali, è regolato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti, con l'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
   a) Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale, che si svolge, sulle materie e con le modalità indicate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area delle funzioni locali, relativo al periodo 2022-2024 (di seguito denominato CCNL);
   b) Informazione, attraverso la trasmissione alle OO.SS., in forma scritta ed in tempi utili, di dati ed elementi conoscitivi al fine di consentire una valutazione approfondita in via preventiva;
   c) Confronto che realizza il principio della partecipazione sulle materie e con le modalità indicate nel CCNL, relativo al periodo 2022-2024;
   d) Organismo paritetico per l'innovazione che comporta l'agire secondo una modalità relazionale, consultiva e a composizione paritetica.

## Art. 2 - Contrattazione collettiva integrativa

1. Si intendono trascritti gli Artt. 7, 8 e 29 del CCNL relativo al Personale Dirigenziale dell'Area Funzioni Locali triennio 2022-2024.
2. D'intesa tra le parti, la contrattazione potrà svilupparsi anche su altre materie non espressamente previste nel CCNL e potrà concludersi con la sottoscrizione congiunta di protocolli, regolamenti, atti di indirizzo che costituiranno, per quanto definito, allegati specifici al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, anche successivamente alla sua stipula.
3. Per quanto previsto al comma 6 e 7, dell'art. 8, l'eventuale mancato raggiungimento dell'intesa non costituisce violazione contrattuale.

## Art. 3 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo aziendale

1. Si intende trascritto l'Art. 8 del CCNL, relativo al Personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali anni 2022-2024.
2. Per la delegazione di parte sindacale, ai fini della validità del Contratto Integrativo Aziendale, la sottoscrizione deve essere effettuata dalle segreterie provinciali di categoria, firmatarie del CCNL del 23/02/2026, presenti in questa Agenzia, che esprimano consenso sull'intesa raggiunta. Nel periodo di tempo previsto per la verifica sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio Sindacale, le OO.SS. possono procedere alla consultazione dei dipendenti, anche mediante forme referendarie, prima della definitiva sottoscrizione del CCIA.
3. Nel caso in cui le verifiche di cui al comma 7, dell'Art. 8 del CCNL relativo al Personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali anni 2022-2024, evidenziassero scostamenti significativi tra le risorse impegnate e quelle realmente spettanti, l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e documentata comunicazione alla delegazione sindacale. Successivamente le parti devono procedere alla stipula delle norme necessarie a riportare equilibrio contabile entro 30 giorni dalla data di recepimento della comunicazione relativa gli scostamenti.

## Art. 4 - Informazione, Confronto ed Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. Si intendono trascritti gli Artt. 4, 5 e 6 del CCNL relativo al Personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali anni 2022-2024.
2. La trasmissione delle informazioni avviene nei confronti di tutte le rappresentanze sindacali titolari del potere della contrattazione integrativa.
3. Per gli atti a valenza generale, l'Agenzia invierà gli elementi di informazione anche alle strutture sindacali Confederali che abbiano rappresentatività fra i dipendenti.
4. Sono fatti salvi i diritti individuali garantiti dalla Legge sulla tutela della privacy e le procedure di accesso agli atti amministrativi per le richieste di documentazione, non regolate nei commi precedenti. Non costituiscono violazione della privacy le verifiche sul rispetto delle materie riguardanti la composizione della retribuzione dei dipendenti.
5. Il Confronto favorisce, nel rispetto delle specifiche competenze e dei rispettivi ruoli, l'approfondimento delle materie di cui all'art. 5 del CCNL del Personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali 2022-2024.
6. L'Organismo Paritetico realizza una modalità relazionale consultiva a composizione paritetica, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Agenzia, che si riunisce almeno 2 volte l'anno, sulle materie di cui all'art. 6 del CCNL.

## Art. 5 - I soggetti sindacali - prerogative sindacali – composizione delle delegazioni

1. Si intendono trascritti l'Art. 10 del CCNL del Personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021 e l'Art. 10 e seguenti del CCNL del Personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali 2016-2018.
2. La partecipazione ad incontri convocati dal Direttore Generale da parte dei dipendenti con titolarità alla contrattazione o componenti designati in organismi aziendali formalmente istituiti, viene considerata attività di servizio.
3. L'Agenzia metterà a disposizione delle rappresentanze sindacali idonei spazi per l'affissione di materiale informativo e/o divulgativo, e, se necessario, apparecchiature informatiche. Tali spazi, individuati in sede di confronto, devono essere facilmente accessibili, visibili a tutti i dipendenti e all'interno dell'Agenzia, nelle seguenti sedi organizzative (Dipartimenti, Strutture, Uffici e sede della contrattazione).
   Eventuali affissioni poste al di fuori degli spazi specifici verranno rimosse d'ufficio.
4. L'Agenzia metterà altresì a disposizione un idoneo locale, unico per tutte le rappresentanze sindacali, con il necessario arredo comprendente: linea telefonica e stazione P.C.

## Art. 6 – Modalità di convocazione

1. Le convocazioni degli incontri sindacali avverranno, secondo quanto previsto dalle disposizioni del CCNL vigente, di norma, almeno 7 giorni o 5 giorni lavorativi prima della data prevista per l'incontro, che dovrà svolgersi in presenza, salvo, qualora la trattazione delle materie lo consenta o esigenze particolari lo richiedano, in modalità esclusivamente telematica per tutti i partecipanti (ovvero videoconferenza). La convocazione, ove possibile, sarà corredata dal materiale relativo ai temi di cui all'ordine del giorno.

## Art. 7 - Esercizio delle libertà sindacali

1. È garantita la possibilità ai lavoratori di partecipare a dibattiti, forum, mailing-list o simili di interesse sindacale, nel rispetto dei diritti alla libertà di espressione e di riunione garantiti dalla Costituzione e dallo Statuto dei Lavoratori. Questi diritti potranno essere esercitati applicando, per analogia, le norme previste per le Assemblee, relativamente all'utilizzo di permessi retribuiti e non.
2. È garantito ai lavoratori dipendenti e assimilati l'utilizzo della posta elettronica, quale strumento di comunicazione tra lavoratori e con le OO.SS., per materie di interesse sindacale. Parimenti è garantita alle OO.SS. la possibilità di utilizzare la posta elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori dell'Agenzia.
3. L'Agenzia garantisce la riservatezza delle comunicazioni effettuate mediante posta elettronica, astenendosi da attività di controllo della stessa, fatte salve le situazioni di rilevanza penale per cui vi è esplicita richiesta di intervento della magistratura e gli interventi – a carattere generale – volti alla difesa dell'integrità del sistema informatico ed alla prevenzione di eventuali danneggiamenti da virus informatici.
4. L'Agenzia rivede periodicamente il proprio Regolamento di Sicurezza Informatica in modo da renderlo coerente con il Regolamento Europeo 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

## Art. 8 - Clausole di raffreddamento

1. Si intende trascritto l'Art. 9 del CCNL del Personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021.
2. Le parti si impegnano a favorire la soluzione aziendale di contenziosi per i quali i dipendenti coinvolti conferiscano specifico mandato alle rappresentanze sindacali.

## Art. 9 - Norme finali

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle relazioni sindacali ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), del CCNL 2022-2024, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazione sindacale ovunque previste nei precedenti CCNL di area.

**ALLEGATO 4**

# REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO DEI PERMESSI SINDACALI

## Disciplina di riferimento:

Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7.8.98, e successive integrazioni, ultimo Accordo 04/12/2017.
Il predetto contratto indica le modalità di determinazione e ripartizione del monte ore dei permessi retribuiti.

## 1) Soggetti aventi titolo all'utilizzo dei permessi sindacali (art.3, comma 1- CCNQ 04/12/2017)

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, sono dirigenti sindacali:

a) componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU);
b) dirigenti sindacali delle OO.SS. di categoria, firmatarie del CCNL 2019-2021;
c) dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro, nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo 7.8.98;
d) dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa, non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui agli alinea precedenti.

## 2) Finalità per l'utilizzo dei permessi (art.10, comma 5 - CCNQ 04/12/2017)

I soggetti indicati al punto 1) possono fruire dei permessi retribuiti/non retribuiti loro spettanti per partecipare a:

- trattative sindacali,
- convegni o congressi di natura sindacale.

## 3a) Permessi sindacali retribuiti (entro il monte ore complessivamente spettante) (art.10 CCNQ 04/12/2017)

a) per i componenti delle RSU possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a 12 giorni al trimestre;
b) per gli altri dirigenti sindacali possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante.

## 3b) Permessi sindacali non retribuiti (oltre il monte ore) (art.10 CCNQ 04/12/2017)

a) I Dirigenti sindacali indicati all'art. 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

## 4) Modalità di utilizzo dei permessi:

a) permessi retribuiti: (art.10 commi 7 e 8 CCNQ 04/12/2017)

Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dirigente. A tale scopo, la richiesta di permesso sindacale deve essere presentata di norma con 3 giorni di preavviso al Dirigente Responsabile della Struttura, che ne autorizza la fruizione. Ove particolari esigenze di servizio non consentissero tale autorizzazione, la comunicazione di diniego deve essere sottoscritta dal Direttore Generale.
La verifica della effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del Dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

b) cumulo di permessi retribuiti: (art.10, comma 9 del CCNQ 04/12/2017)
Nel caso si configuri come distacco totale o parziale la richiesta è presentata dalle confederazioni od organizzazioni sindacali rappresentative al Direttore Generale che, accertati i requisiti soggettivi (art.3 comma 1 e art. 11 comma 1), provvede entro il termine massimo di 30 gg. dalla richiesta.

c) i permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, sono considerati a tutti gli effetti servizio prestato.

**5) Ulteriori permessi sindacali retribuiti (entro il monte ore definito a livello nazionale) (art. 13 del CCNQ 04/12/2018)**

1. Soggetti aventi titolo: dirigenti sindacali che siano componenti di organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
2. Finalità di utilizzo: partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali.
3. Modalità di utilizzo: (art.10 comma 6 CCNQ 7.8.98)
4. Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dirigente. A tale scopo, la richiesta di permesso sindacale deve essere presentata di norma con 3 giorni di preavviso al Dirigente Responsabile della Struttura che ne autorizza la fruizione. Ove particolari esigenze di servizio non consentissero tale autorizzazione, la comunicazione di diniego deve essere sottoscritta dal Direttore Generale.
5. La verifica della effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del Dirigente Sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
6. Tali permessi non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate.

**6) Trattamento economico:**

I compensi legati alla produttività o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in base alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

## *Modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della Performance Organizzativa e Individuale per il PERSONALE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA*

**1.** La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo dirigenti, viene assegnata ai dipendenti in relazione al raggiungimento di obiettivi fissati dalla Direzione Generale.

**2.** Per ciascun anno gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi aziendali e degli obiettivi regionali, affidati dalla Regione al Direttore Generale con la DGR delle Regole per l'anno in corso ed ulteriori specifici provvedimenti, recepiti con apposite Deliberazioni. Tutti gli obiettivi saranno collegati ad indicatori misurabili e costituiranno oggetto di monitoraggio periodico. Al riguardo, l'Amministrazione si impegna ad informare le Organizzazioni Sindacali.
Nel provvedimento annuale di definizione del fondo verrà altresì indicato l'ammontare della quota base.
Di norma, entro maggio di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con i provvedimenti regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente.
Ai Direttori di Dipartimento ed ai Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica dovranno essere formalmente assegnati gli obiettivi, mediante la scheda di budget, con appositi incontri con la Direzione Strategica, con individuazione specifica delle azioni da condividere/assegnare alle strutture coinvolte (negoziazione 1° livello). I Direttori di Dipartimento e i Responsabili di strutture in staff alla Direzione Strategica, a loro volta, assegneranno gli obiettivi alle SC, e a cascata alle SS e a tutto il personale dirigente (negoziazione 2° livello).
L'assegnazione degli obiettivi dovrà svolgersi in coerenza con quanto previsto dal Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana" e dal Regolamento di Budget aziendale.

**3.** I criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono così definiti:

- **3.1** In applicazione all'art. 23 comma 2, CCNL 2019-2021, ai dirigenti che come risultato finale, determinato dalla Performance Organizzativa e dalla Performance Individuale (punteggio della scheda di valutazione) conseguono le valutazioni più elevate, comprese in un range tra 95 e 100, potrà essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della quota di fondo destinata alla retribuzione di risultato, il cui importo complessivo dovrà essere preventivamente quantificato.

  La suddetta maggiorazione potrà essere erogata ad un numero max. di 6 dirigenti.
  Le 6 quote da assegnare sono determinate in modo proporzionale al numero di dirigenti presenti al 31/12 di ogni anno per le seguenti afferenze:
  - Dipartimento Amministrativo;
  - Altri Dipartimenti;
  - Staff.

  La definizione dei beneficiari, secondo la ripartizione risultante da quanto sopra riportato, spetta al Direttore del Dipartimento Amministrativo per i dirigenti afferenti al Dipartimento Amministrativo, collegialmente ai Direttori dei Dipartimenti PIPSS, PAAPSS e DIPS per i dirigenti afferenti ai Dipartimenti in questione, alla Direzione Strategica per i dirigenti in Staff. La scelta dei beneficiari deve essere supportata da una precisa e circostanziata motivazione scritta e deve essere effettuata privilegiando il principio della rotazione.
  Le valutazioni devono sempre essere effettuate dal diretto responsabile, a partire dai Responsabili di SS. Successivamente i Responsabili di SS verranno valutati dai Direttori di SC e quest'ultimi dai Direttori di Dipartimento o dai Direttori Strategici di rispettiva afferenza, che valuteranno altresì i Direttori di Dipartimento, le strutture in staff verranno valutate dai rispettivi Direttori strategici.
  La valutazione deve comunque avvenire in coerenza con quanto definito dal Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana".

- **3.2** La restante quota di fondo destinata alla retribuzione di risultato, depurata di quanto definito al punto 3.1 sarà erogata come illustrato nei punti riportati a seguire.

L'**80 %** della quota viene erogato per tutti i dirigenti in base alle quote individuali calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nelle tabelle che seguono. La predetta quota potrà subire una decurtazione nei casi e nei limiti indicati nei paragrafi successivi.

| **Categoria: Dirigenza PTA** | **quota indiv.** |
|---|---|
| Direttore Dipartimento | +0,2 |
| Direttore Struttura Complessa | 3,7 |
| Direttore Struttura Semplice | 3,5 |
| Dirigenti con incarico di natura professionale | 2,5 |
| Dirigenti neo assunti in periodo di prova senza incarico | 1,5 |

Con riferimento all'art. 12 comma 3 del C.C.I.A e al comma 8 dell'art. 40 del CCNL 2019-2021, le Parti concordano di riconoscere ai dirigenti dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA titolari di incarichi di direzione di Struttura, ai quali sono stati formalmente assegnati ulteriori incarichi corrispondenti a quello di cui sono titolari, una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, pari al 30% di quella da corrispondere per l'incarico di cui risultano sostituti, da commisurare al periodo effettivo in cui hanno avuto l'incarico di sostituzione temporanea.

Il **20%** della quota verrà assegnato sulla base dell'inquadramento dei dipendenti (come da tabelle sopra riportate). Gli importi saranno poi distribuiti ai dipendenti a consuntivo a seguito del giudizio sulla Performance Individuale (riportata nella Scheda Individuale) secondo la seguente tabella, che prevede l'erogazione della quota proporzionalmente al giudizio ottenuto:

| | | **Punteggio** | |
|---|---|---|---|
| **Giudizio** | **Parametro** | **DA** | **A** |
| **A** | 0 | 0 | 59 |
| **B** | Proporzionale al punteggio | 60 | 74 |
| **C** | Proporzionale al punteggio | 75 | 84 |
| **D** | Proporzionale al punteggio | 85 | 94 |
| **E** | Proporzionale al punteggio | 95 | 100 |

I Responsabili devono dimostrare la loro capacità di differenziare i giudizi sui quali, a loro volta, verranno valutati.
Al riguardo, si richiama anche il Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana".

- **3.3** A seguito della valutazione sulla Performance Individuale secondo i criteri indicati nel precedente punto 3.2, la percentuale di cui al punto 3.1 verranno erogate sulla base dei punteggi ottenuti, secondo il seguente prospetto:

| **Punteggio Performance Individuale** | **Quota tabellare assegnata** |
|---|---|
| < 60 | 35% anziché 80% |
| da 60 a 100 | la quota del 80% |

- **3.4** Le quote verranno erogate in base al raggiungimento della Performance Organizzativa di SC/Dipartimento/Direzione di appartenenza come segue:

| Percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa della struttura | Importo spettante |
|---|---|
| < 60% | 0 |
| ≥60% e <95% | In proporzione |
| ≥95% | 100% |

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

- **3.5** In relazione alla presenza in servizio, La quota complessiva individuale sarà corrisposta in proporzione all'effettiva presenza in servizio con esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:
  - Astensione obbligatoria per maternità;
  - Ferie e riposi compensativi;
  - Permessi per donazione di sangue e midollo;
  - Permessi retribuiti legge n. 104/1992;
  - Assenze retribuite per malattia;
  - Assenze per terapie salvavita;
  - Permessi a qualsiasi titolo retribuiti;
  - Permessi per assistenza a figlio minore;
  - Congedo retribuito;
  - Infortunio sul lavoro.

  Al personale con rapporto di lavoro ad orario ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.

  Si rimanda al Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ATS della Val Padana" - art. 7.9 per la gestione di "casi particolari".

**4.** Eventuali importi non attribuiti a seguito dell'applicazione del presente regolamento, nonché i residui dei vari fondi contrattuali saranno ridistribuiti solo ai dipendenti che abbiano acquisito valutazioni in fascia B, C, D e E, proporzionalmente alle quote percepite titolo di performance organizzativa ed individuale da ciascun partecipante agli obiettivi.

**5.** La retribuzione di risultato (Performance Organizzativa e Performance Individuale) viene erogata, di norma, entro il primo semestre dell'anno successivo.

Mantova, lì 26/11/2025

**La delegazione trattante di parte pubblica**

**Le OO.SS. Dirigenza P.T.A.**

FEDIR

FP CGIL CREMONA

FP CGIL MANTOVA

CISL FP

UIL FPL MANTOVA

UIL FPL CREMONA