RELAZIONE ILLUSTRATIVA **Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012**	
PERSONALE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA (PTA)	
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: 21/10/2026 Data sottoscrizione definitiva: 04/11/2026
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. 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
	Organizzazioni Sindacali firmatarie: FEDIR – DIRETS.
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa (PTA).
Materie trattate (descrizione sintetica)	Materie elencate all'art. 29 del CCNL dell'Area Funzioni Locali – Triennio 2022/2024, sottoscritto in data 23/02/2026.

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. 14 del 28/10/2026.
	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. 48 del 30/01/2026, il Piano Integrato di Attività di Organizzazione (PIAO) 2026-2028 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 2025 è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009 in data 30/06/2026 e adottata con decreto D.G. n. 434 del 30/06/2026.

PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI

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

TITOLO I	**DISPOSIZIONI GENERALI**
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.
TITOLO II	**RELAZIONI SINDACALI**
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.

PARTE ECONOMICA

TITOLO III	**CRITERI DI UTILIZZO DEI FONDI DI CUI AGLI ARTT. 91 E 91 CCNL 2016-2018 DEL 17/12/2020**
Articolo 7	Prevede l'impegno dell'Agenzia 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, Prevede altresì l'impegno di inviare la proposta di Accorso sull'utilizzo delle risorse contrattuali alle OO.SS. entro i primi mesi del secondo semestre dell'anno.
Articolo 8	Definisce i criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL del 17/12/2020. Per quanto concerne le modalità di conferimento degli incarichi e la graduazione degli stessi si demanda ai regolamenti aziendali vigenti.
Articolo 9	Definisce le modalità di applicazione della clausola di salvaguardia nel caso in cui, a seguito di un processo riorganizzativo, viene revocato l'incarico in corso,
TITOLO IV	**CRITERI E DEFINIZIONE DELLE MISURE DI DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**
Articolo 10	Demanda all'ALLEGATO N. 5 del CCIA le modalità di distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento della performance organizzativa e individuale.
Articolo 11	Definisce i casi di conferimento degli incarichi di sostituzione di cui all'Art. 73 del CCNL 2016-2018 e l'integrazione della retribuzione di risultato.
TITOLO V	**CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**
Articolo 12	Definisce i compensi per attività professionali e di consulenza in convenzione con l'ATS.
Articolo 13	Definisce i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei dirigenti avvocati dell'avvocatura.
Articolo 14	Definisce i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previste dall'Art. 45 del D.lgs 36/2013.
Articolo 15	Rimanda al regolamento aziendale in materia di Attività Libero Professionale Intramuraria (ALPI) i criteri di attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari.
Articolo 16	Definisce la percentuale di riduzione della retribuzione di risultato nel caso di corresponsione ai dirigenti di altri proventi previsti da specifiche disposizioni di legge.
TITOLO VI	**CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**
Articolo 17	Definisce i criteri di welfare integrativo.

TITOLO VII	PRONTA DISPONIBILITA'
Articolo 18	Definisce l'indennità di pronta disponibilità rimandando l'organizzazione dell'attività all'apposito regolamento aziendale vigente.

TITOLO VIII	DISPOSIZIONI PARTICOLARI
Art. 19	Definisce le modalità di erogazione della formazione e l'aggiornamento professionale.
Art. 20 e 21	Rimanda ai Regolamenti aziendali vigenti le modalità relative al Lavoro Agile e ai Buoni Pasto Elettronici.
Art. 22	Rinvia alle disposizioni di legge vigenti e ai CCNL di riferimento.

ALLEGATI

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 del fondo della retribuzione di risultato per il raggiungimento Performance Organizzativa e Individuale per il personale della dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.

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.