



Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001, Circolare MEF n. 25 del 19.7.2012, prot. n. 64981)

relativa all'allegata **Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) per la Dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo per l'anno 2017**, siglata in data 07.12.2016.

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	07.12.2016
Periodo temporale di vigenza	1.1.2017-31.12.2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dott.ssa Teresa Foini - Direttore Amministrativo e Coordinatore della Delegazione Trattante di Parte Pubblica - Dr. Fabrizio Speziani – Direttore Sanitario - Dr.ssa Annamaria Indelicato – Direttore Sociosanitario - Dott. Marco Tufari – Direttore del Servizio Risorse Umane - Dott. Sergio Cottali – Collaboratore amministrativo-professionale – Cat. Ds - Funzione Gestione Relazioni sindacali <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>AUPI (Area FASSID)</p> <p>CGIL</p> <p>CISL</p> <p>SINAFO</p>

		UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL SINAFO
Soggetti destinatari		Personale dipendente della dirigenza della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, in servizio presso l'A.T.S. di Brescia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Contingenti minimi in caso di sciopero (art. 1) b) Durata, decorrenza, tempi e procedure (art. 2) c) Linee generali di indirizzo per la formazione ed ECM (art. 3) d) Valutazione dei dirigenti (art. 4) e) Criteri generali di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (art. 5) f) Orario di lavoro dei dirigenti dei ruoli SPTA (art. 6) g) Pari opportunità (art. 7) h) Criteri generali per l'organizzazione dell'attività libero professionale intramoenia (art. 8) i) Criteri per la destinazione delle risorse di cui ai fondi per la retribuzione di risultato (art. 9) j) Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 10) k) Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 11) l) Diritto di assemblea (art.12) m) Quantificazione provvisoria dei fondi (art. 13)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 SI

	retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
		SI
Eventuali osservazioni		

**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)**

<p>a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;</p>	<p>a) Contingenti minimi in caso di sciopero (art. 1): il CCIA ribadisce, senza sostanziali variazioni, i contenuti della precedente contrattazione collettiva integrativa.</p> <p>b) Durata, decorrenza, tempi e procedure (art. 2): il CCIA ha validità dall'1.1.2017 al 31.12.2017 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.</p> <p>c) Linee generali di indirizzo per la formazione ed ECM (art. 3): Ribadendo i contenuti del CCNL, l'Agenzia garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo.</p> <p>d) Sistema di valutazione (art. 4): viene confermato l'attuale sistema di valutazione del personale dirigenziale.</p> <p>e) Criteri generali di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (art. 5): I RLS sono fissati in numero di 4 di cui 1 dirigente veterinario.</p> <p>f) Orario di lavoro dei dirigenti dei ruoli SPTA (art. 6): si conferma l'articolazione oraria vigente, con la novità della possibilità di compensazione semestrale, anziché trimestrale, delle ore eccedenti mensili.</p> <p>g) Pari opportunità (art. 7): presso l'ATS è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che mantiene costanti contatti con le articolazioni aziendali al fine di ottimizzare la flessibilità organizzativa a favore di dipendenti</p>
---	---

	<p>in situazione di temporanea difficoltà di gestione tempo lavoro e vita privata e familiare, accogliendo nel tessuto organizzativo strategie di innovazione e di conciliazione.</p> <p>h) Criteri generali per l'organizzazione dell'attività libero professionale intramoenia (art. 8): non vi sono novità rispetto alla preesistente disciplina.</p> <p>i) Criteri per la destinazione delle risorse di cui al fondo per la retribuzione di risultato (art. 9): Viene confermata sostanzialmente la previgente disciplina, con la novità che nel 2017 i compensi ai soli dirigenti professional per il risultato verranno erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni – in 2 soluzioni in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo entro il mese successivo l'emissione del parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.</p> <p>Una quota pari al 5% dei fondi di risultato medici e veterinari verrà distribuita dal Responsabile del CN quale premio per la qualità individuale, per un importo non superiore a 1.000 €/anno.</p> <p>Una quota pari ad un massimo del 5% dei fondi di risultato medici e veterinari è gestito dalla Direzione Strategica per progetti di interesse strategico anche ai fini dell'attuazione della LR 23/2015, della LR 15/2016 e smi.</p> <p>j) Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 10): nessuna novità rispetto alla disciplina previgente.</p> <p>k) Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 11): nessuna novità rispetto alla disciplina previgente.</p> <p>l) Diritto di assemblea (art.12): il dettato del CCIA si muove entro i contorni stabiliti dai vigenti CCNQ.</p> <p>m) Quantificazione provvisoria dei fondi (art. 13): vedasi punto b) sottostante.</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;</p>	<p>Come sancito dall'art. 13 dell'ipotesi di CCIA, la quantificazione dei fondi per l'anno 2017 verrà determinata a partire dal valore dei fondi provvisori 2016 come risultanti dallo schema allegato al CCIA, redatto secondo i criteri contenuti nei protocolli regionali siglati il 18.1.2016, considerata la "storia contrattuale" della pregressa ASL di Brescia di cui ai CCIA vigenti fino al 31.12.2016 e alla luce delle nuove assegnazioni/cessazioni di personale in attuazione della L.R. n. 23/2015, che si riportano di seguito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fondo retribuzione di posizione ex art. 49 Dir. Sanit.: € 213.097,53 - Fondo retribuzione di posizione ex art. 49 Dir. PTA: € 662.444,40 - Fondo trattamento accessorio ex art.50 Dir. STPA:

	<p>€ 18.604,06</p> <p>- Fondo retribuzione di risultato ex art. 51 – Dir. Sanitari</p> <p>€ 81.153,70:</p> <p>- Fondo retribuzione di risultato ex art. 51 – Dir. PTA:</p> <p>€ 210.952,94</p>
c) gli <i>effetti abrogativi impliciti</i> , in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;	Come sancito dall'art.14 del CCIA, per quanto non espressamente indicato nel CCIA si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di tempo in tempo vigenti.
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e <i>premiabilità</i> (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;	<p>Si attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premiabilità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.</p> <p>A tal fine, gli art. 4 e 9 del CCIA ribadiscono, senza apprezzabili variazioni di impianto, il sistema premiante a suo tempo delineato dal precedente CCIA, che risulta coerente con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e le norme del vigente contratto nazionale.</p>
e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di <i>selettività</i> delle <i>progressioni economiche</i> finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);	[Parte non compilata in quanto per il personale dirigenziale le progressioni economiche sono regolate direttamente dal CCNL]
f) illustrazione dei <i>risultati attesi</i> dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale	Il CCIA in argomento, che ricalca sostanzialmente la struttura del previgente CCIA, è da considerarsi un accordo-ponte, in attesa della ridefinizione, da parte della Contrattazione Collettiva Nazionale, dopo molti anni di blocco contrattuale, di nuovi standard giuridico-economici di lavoro, anche alla luce della

(Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.	annunciata Riforma della P.A.. L'intenzione della Delegazione Trattante di Parte Pubblica è stata quella di mantenere e talvolta anche di elevare gli attuali standard di lavoro, relativamente agli istituti presi in esame nelle precedenti sezioni della presente rilevazione, in un'ottica di razionalizzazione, maggior efficienza ed efficacia dell'erogazione delle prestazioni.
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.	

Brescia, 22.12.2016

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott.ssa Teresa Foini - Direttore Amministrativo e
 Coordinatore della Delegazione Trattante di Parte
 Pubblica dell'A.T.S. di Brescia

FIRMATO

Dott. Marco Tufari – Direttore del Servizio Risorse Umane

FIRMATO

Dott. Sergio Cottali – Funzione Gestione Relazioni sindacali

FIRMATO