



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 il personale del Comparto per gli anni 2019-2021, siglata in data 6.8.2019.

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	06.08.2019
Periodo temporale di vigenza	1.1.2019-31.12.2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dott. Claudio Vito Sileo– Direttore Generale - Dott.ssa Sara Cagliani – Direttore Amministrativo - Dott.ssa Elena Soardi – Direttore del Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale - Dott. Sergio Cottali – Collaboratore amministrativo-professionale – Cat. Ds - Funzione Gestione Relazioni sindacali <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>FP CGIL CISL FP UIL FPL</p> <p>Rappresentanti RSU dell'Agenzia</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>FP CGIL CISL FP UIL FPL</p>

		Rappresentanti RSU dell'Agenzia
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigenziale del Comparto, in servizio presso l'A.T.S. di Brescia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, Protocollo di intesa sulle Relazioni Sindacali, Organismo paritetico per l'innovazione; Quantificazione provvisoria dei fondi; Criteri per l'utilizzo del Fondo Premialità e Fasce; Programmi di formazione e aggiornamento del personale; Orario di lavoro del personale a tempo pieno; Part time; Banca delle ore; Lavoro straordinario; Disposizioni per i titolari di Incarichi di funzione (Il Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di funzione e l'individuazione dell'elenco degli incarichi con l'attribuzione del relativo fondo è stralciato dal presente CCIA e costituirà elemento di accordo successivo); Pari opportunità – Conciliazione dei tempi casa-lavoro; Criteri generali di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro; Progressioni orizzontali; Pronta disponibilità; Premialità per il personale con qualifica di UPG; Criteri di Mobilità del personale dipendente.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	[Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli]
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">SI</p> <p>Il Piano delle Performance per il triennio 2019-2021 è stato adottato con Decreto D.G. n. 26 del 31.1.2019 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Agenzia.</p> <p>La relazione delle Performance relativa all'anno 2018, unitamente al Documento di validazione della Relazione, adottata con decreto D.G. n. 360 del 27.6.2019, è stata pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Agenzia, previa visione e validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">SI</p> <p>È stato individuato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Il Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 è stato adottato con Decreto D.G. n. 25 del 31.1.2019 e pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Agenzia</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>L'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato abrogato dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, che ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10", relativo al "Piano della performance e Relazione sulla performance".</p> <p style="text-align: center;">SI</p> <p>L'Agenzia si impegna nell'attuazione del PTPCT 2019-2021 e nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs n. 33/2013 modificato ed integrato dal D. Lgs. 97/2016.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p style="text-align: center;">SI,</p> <p>la Relazione sulla Performance anno 2018 è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in data 13.6.2019</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p> <p>-</p>		

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>La contrattazione sulle materie trattate dal contratto integrativo si è svolta in due successivi momenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nel corso dell'incontro sindacale del 17 giugno 2019 è stata condivisa una prima bozza di piattaforma CCIAA Comparto; in particolare durante il citato incontro le tematiche affrontate proposte dalle OO.SS hanno riguardato: le tempistiche ed i criteri per il passaggi di fascia, l'integrazione del valore dell'indennità di Pronta Disponibilità, la valutazione di addivenire ad un riconoscimento per personale con qualifica di UPG, secondo modalità, tempi e criteri da definire. La delegazione Trattante di Parte Pubblica presenta, in sede di tale prima bozza di piattaforma, alcune proposte in ordine ai criteri per l'erogazione del Fondo Premialità e Fasce, ha presentato le verifiche condotte in ordine alle nuove modalità applicative di alcuni istituti normati dal CCNL/2018 (es: permessi ex legge 104/92), nonché alcune disposizioni fornite al personale in ordine all'orario di servizio, alle eccedenze orarie e recupero di eventuali orari in negativo; 2. nel corso dell'incontro del 6 agosto 2019 le parti, preso atto delle reciproche proposte avanzate e dell'accoglimento – al termine delle necessarie verifiche tecniche – delle stesse procedono alla disamina dell'articolato della proposta di intesa
---	--

	<p>addivenendo alla sottoscrizione;</p> <p>3. le Parti hanno concordato di rinviare ad altro Accordo, da stipularsi entro il 30 settembre 2019, la materia degli Incarichi di Funzione;</p> <p>Illustrazione sintetica (vedasi l'allegato CCIA per i dettagli):</p> <p>Art. 1: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: il CCIA è valido per gli anni 2019, 2020 e 2021. Le parti si sono riservate la facoltà di non dare applicazione al CCIA qualora venga sottoscritto, in tempi utili, un nuovo C.C.N.L. che contenga disposizioni in contrasto con lo stesso o più favorevoli ai dipendenti.</p> <p>Art. 2: E' stato condiviso il protocollo di Intesa sulle Relazioni Sindacali, che costituisce l'Allegato A al CCIA.</p> <p>Art. 3: Le parti hanno dato atto, all'art. 3, che con Decreto D.G. n. 355 del 26.6.2019, è stato costituito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione dell'ATS di Brescia, in applicazione e per le funzioni di cui all'art. 7 del CCNL del 21 maggio 2018;</p> <p>Art. 4: La quantificazione provvisoria dei fondi per l'anno 2019 è stata determinata con Decreto D.G. n. 436 del 30.07.2019, come risultanti dallo schema Allegato B al CCIA, così riassunta:</p> <p>Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi art. 80 del CCNL 21.05.2018: € 1.401.485,00</p> <p>Fondo Premialità e Fasce art. 81 del CCNL 21.05.2018: € 2.029.903,00</p> <p>Art. 5: si riferisce ai criteri per l'utilizzo del Fondo Premialità e Fasce.</p> <p>La pre-intesa di cui trattasi si ispira al dettato del D.Lgs 150/2009, così come modificato ed integrato dal d. Lgs. n. 74/2017, nonché dal CCNL di categoria stipulato in data 21.5.2018.</p> <p>In particolare relativamente all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale la pre-intesa ha come punti di forza:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il coinvolgimento del personale del comparto nel raggiungimento degli obiettivi di performance delle UUOO/Servizi di afferenza; 2. la valorizzazione, a seguito di specifica valutazione effettuata mediante utilizzo di apposita scheda di valutazione, della qualità del contributo assicurato dal personale. <p>Si riportano e si illustrano di seguito gli aspetti essenziali dell'art. 5 (Criteri per l'utilizzo del Fondo Premialità e Fasce), rinviando al testo sottoscritto per le disposizioni di dettaglio:</p> <p>Assegnazione degli obiettivi al personale</p> <p>Entro il primo trimestre di ciascun anno gli obiettivi, dopo essere stati assegnati a ciascun dirigente, sono assegnati e formalmente comunicati ai titolari di Incarichi di Funzione ed al restante personale.</p> <p>Modalità di erogazione dei compensi</p> <p>I compensi per la produttività ordinaria vengono erogati – previo parere del Nucleo di Valutazione delle prestazioni (parere da rilasciare sia in sede di erogazione acconti che di saldo) – in 2 soluzioni nel corso dell'anno di riferimento (orientativamente a giugno e a novembre) in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive dell'ex "fondo Produttività Collettiva" e a saldo</p>
--	--

entro il mese di Maggio dell'anno successivo.

Modalità di utilizzo del Fondo

Una quota del 95%, a valere soltanto per l'anno 2019, viene ripartita in 2 quote (a decorrere dall'1.1.2020 tale quota passa al 100%):

- il 75% è destinato ai dipendenti sulla base dell'effettiva presenza in servizio secondo i criteri dettagliati nell'accordo al quale si rimanda, a fronte della certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- il 25% è assegnato alle Direzioni e Dipartimenti quale budget annuale in base al numero di dipendenti al 31.12 dell'anno di competenza ed ai criteri dettagliati nell'accordo al quale si rimanda.

Progetti speciali

Soltanto per l'anno 2019, una quota pari ad un massimo del 5% è destinata a progetti, da definirsi di norma entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, inerenti obiettivi straordinari ritenuti strategici dalla Direzione dell'ATS, presentati alle OOSS.

Premio individuale

In applicazione dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018, una somma pari a € 5.000 attinta dal fondo della produttività collettiva (non dai residui) viene assegnata ai Dipartimenti/Direzioni in base al numero di dipendenti assegnati (teste); tale quota viene erogata dal Direttore del Dipartimento/Direzione a titolo di "maggiorazione del premio individuale" in base ai seguenti criteri:

- punteggio massimo (500) e nota di merito nella scheda di valutazione specifica per il premio individuale, previa verifica da parte della Direzione Strategica dell'Agenzia;
- lavoratori coinvolti: 2% (quota massima individuale corrispondente al 30% della quota pro-capite);
- nessuna parametrizzazione per % e periodo di occupazione o assenze a vario titolo, né per categoria.

Utilizzo dei residui

I residui del Fondo Premialità e Fasce vengono erogati come segue:

- a) 80% con i medesimi criteri di cui al punto 4.1a) del CCIA
- b) 20% con i medesimi criteri di cui al punto 4.1 b) del CCIA;

Art. 6: tratta dei Programmi di formazione e aggiornamento del personale.

In particolare, l'Agenzia si impegna, in collaborazione con le OO.SS, RSU e il Comitato Paritetico per l'Innovazione a definire piani di formazione specifici destinati al personale iscritto agli albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione e alle figure coinvolte in processi di riorganizzazione, nonché a stipulare convenzioni con l'Ordine degli assistenti sociali, al fine del riconoscimento ai professionisti dei crediti maturati.

Art. 7: tratta dell'Orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'orario di servizio dell'Agenzia si articola su 5 giorni dal lunedì al venerdì con una fascia oraria minima dalle ore 8,00 alle ore 17,00, ad eccezione di quei servizi che operano su

turni, quali ad esempio la portineria.

L'articolo norma le fasce orarie, le fasce di flessibilità, la gestione delle emergenze mediante turni di pronta Disponibilità, le modalità di utilizzo della pausa mensa e le relative eccezioni.

Modalità di rilevazione delle presenze

La rilevazione dell'orario è effettuata con modalità automatiche mediante l'uso del badge e del sistema "Angolo del Dipendente". Per ogni giorno di servizio devono essere effettuate 4 timbrature, salvo casi particolari e motivati da autorizzare dal proprio dirigente Responsabile tramite l'Angolo del Dipendente.

L'articolo definisce le modalità di timbratura e le relative eccezioni.

Vestizione/svestizione

Le fasce orarie (ove compatibili e per il personale interessato) ricomprendono complessivamente 10 minuti per il cambio divisa (vestizione e svestizione). Tali attività non possono dar luogo a straordinario riconosciuto.

Recupero delle ore a debito

Il dipendente che non abbia reso regolarmente l'orario contrattuale dovuto è tenuto a recuperare il debito di norma entro il terzo mese successivo a quello in cui è stato maturato. Il recupero del debito orario deve avvenire concordandone le modalità (giorni e orari) con il Dirigente/Responsabile sulla base delle esigenze di Servizio. Il corrispettivo delle ore non recuperate con le modalità sopra illustrate sarà decurtato dagli emolumenti erogati con lo stipendio del quarto mese successivo a quello in cui si è concretizzato il debito orario (es. il debito orario totalizzato nel mese di gennaio non recuperato entro il 30 aprile, sarà oggetto di decurtazione con lo stipendio del mese di maggio). La succitata decurtazione economica verrà calcolata, per analogia, secondo quanto disposto dall'art. 27 – comma 7 – del CCNL 2016 – 2018 per il mancato recupero del ritardo sull'orario d'ingresso.

Art. 8: regola taluni aspetti dell'istituto del Part time demandati alla Contrattazione Integrativa Aziendale. A tal fine, si specifica che il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni di legge e dei CCNL vigenti in materia, e dalla regolamentazione a livello di ATS, allo scopo di conciliare le necessità personali e familiari dei dipendenti con le esigenze organizzative dell'ATS.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica per ciascuna categoria rilevata al 31 dicembre di ogni anno; tale limite è arrotondato in eccesso.

Il contingente può essere elevato di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni personali, sanitarie e familiari che verranno individuate in apposito Regolamento che sarà sottoposto alle OO.SS..

Per le ulteriori informazioni di dettaglio si rimanda al contenuto dell'articolo.

Art. 9: regola l'istituto della Banca delle ore, quale strumento di

gestione flessibile dell'orario di lavoro istituita, per il personale del Comparto, dal CCNL del 20/09/2001 (art. 40).

Come previsto al comma 1 del citato art. 40, la banca delle ore viene istituita "al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi compensativi".

Art. 10: è dedicato al lavoro straordinario. Si sottolinea che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro e che le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile.

Per far fronte a tali esigenze il dirigente responsabile può autorizzare il proprio dipendente ad effettuare lavoro straordinario retribuito (fatto salvo quanto previsto per gli Incarichi di Funzione) nel limite del budget assegnato al Dipartimento o Direzione e nel limite individuale di 180 ore annuali, elevabili a 250 per non più del 5% dei dipendenti dell'Agenzia in relazione a particolari ed eccezionali esigenze quali il servizio in pronta disponibilità.

Le ore straordinarie possono essere compensate a domanda del dipendente, nell'arco di 4 mesi dalla maturazione (il CCNL 2018 prevede 4 mesi) con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con giornate intere o mezze giornate.

La rilevazione del lavoro straordinario viene effettuata conteggiando solo qualora eccedente i 10 minuti.

I dipendenti possono effettuare un orario di lavoro con 4 rientri pomeridiani solo a fronte di documentate e oggettive situazioni familiari o sanitarie, se compatibili con l'organizzazione dell'articolazione di assegnazione.

Art. 11 Le disposizioni dell'art. 11 sono dedicate ai titolari di Incarichi di funzione. Si sancisce che il personale con Incarico di Funzione, a motivo delle responsabilità ricoperte, deve garantire adeguata flessibilità nella presenza in servizio, correlandola alle effettive esigenze della struttura di appartenenza.

I titolari di Incarichi di Funzione non possono percepire compensi per lavoro straordinario, salvo le ipotesi previste dal vigente CCNL.

Il Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di funzione e l'individuazione dell'elenco degli incarichi con l'attribuzione del relativo fondo è stralciato dal presente CCIA e costituirà elemento di accordo successivo da stipularsi entro settembre 2019.

Art. 12: è dedicato alle Pari opportunità – Conciliazione dei tempi casa-lavoro. Infatti, presso l'ATS è istituito il Comitato Unico di Garanzia (con Decreto D.G n.259/2016 aggiornato con Decreto DG n.185/2019) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che unifica le competenze dei pre-esistenti Comitati per le pari opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, ai sensi della legge 183/2010, della Direttiva emanata di concerto dal DFP e

DPO della PCM ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" (Direttiva n. 7 marzo 2011) e della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata di concerto dalla PCM, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità.

Nell'ambito delle iniziative di conciliazioni tempi casa-lavoro rientra, inoltre, la possibilità – secondo le indicazioni contenute nel Regolamento approvato con Decreto D.G 607 del 20.10.2017. – di concedere ai dipendenti il Telelavoro.

Per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 94 "Welfare integrativo", le parti si impegnano ad approfondire la tematica e gli sviluppi potenziali nell'Agenzia, anche alla luce dell'attivazione del Servizio Welfare, nell'ultimo quadrimestre dell'anno 2019.

Art. 13: definisce i criteri generali di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

Ai sensi del Dlgs 81/2008 i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza dell'ATS di Brescia sono eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

I RLS sono complessivamente 4, di cui almeno n. 1 dirigente.

L'ATS di Brescia predispone e approva con proprio decreto il Piano Annuale di Risk mangement.

Art 14 è dedicato alle progressioni orizzontali, che sono rivolte, nel limite della disponibilità del fondo storico di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, a tutto il personale del Comparto in servizio a tempo indeterminato all'ATS di Brescia in possesso dei requisiti dettagliati nell'articolo in argomento al quale si rimanda:

Le parti stabiliscono la progressione delle fasce per il personale in servizio al 01.01.2019, in possesso dei suddetti requisiti, con decorrenza 01.01.2019. *Ciò in ragione della disponibilità complessiva del Fondo Premialità e Fasce, accertata dal Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale.*

Art. 15: prevede disposizioni particolari per dipendenti in fascia massima:

Per i dipendenti di ruolo in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCIA che al 01.01.2019 godono di una fascia retributiva massima, in considerazione dell'attuale vacanza contrattuale, si procede ad un accantonamento (stimato) sul Fondo Premialità e Fasce pari ad € 63.879,49 (per l'anno 2019) da utilizzarsi prioritariamente per futuri passaggi di fascia dei predetti dipendenti, qualora la contrattazione nazionale disponesse l'istituzione di nuove fasce. Tale valore verrà – se non utilizzato entro il mese di erogazione del saldo relativo alla premialità – ridistribuito come residuo del Fondo Premialità e Fasce.

Il valore verrà ricalcolato annualmente nel corso di vigenza dell'attuale contratto, per le annualità 2020 e 2021.

Art. 16: riguarda l'istituto della pronta disponibilità. Le parti hanno concordato, in via sperimentale per il biennio 01.07.2019 – 30.06.2021, di

	<p>incrementare il valore dell'indennità di PD da € 20,66 lorde per ogni 12 ore ad € 28,92, come consentito dal vigente CCNL.</p> <p>Art. 17: è relativo alla attribuzione di una quota di premialità per il personale con qualifica di UPG. In via sperimentale per il biennio 2019/2020 i dipendenti con qualifica di UPG saranno destinatari di una quota del Fondo Premialità e Fasce, alimentata dal residuo del Fondo Condizioni di Lavoro ed Incarichi, per una quota pro-capite comunque non superiore ad € 300,00, da distribuire in ragione dei criteri di cui al paragrafo 4.1 a) e sulla scorta di progetti biennali definiti dai competenti Dipartimenti e comunicati alle OOSS. Tale quota verrà corrisposta in unica soluzione in sede di saldo annuale del fondo di produttività collettiva.</p> <p>Art. 18: concerne i criteri di Mobilità del personale dipendente.</p> <p>Vi si definiscono, senza particolari novità rispetto al precedente CCIA, i criteri per l'attuazione della <i>mobilità d'urgenza</i> nonché quelli per l'attuazione della <i>mobilità ordinaria</i>. L'utilizzo del personale in strutture e/o sedi diverse da quella di assegnazione ubicate entro 10 KM dalla sede di provenienza, rientra nel potere organizzatorio dell'Agenzia. Viene inoltre ribadito l'istituto della <i>mobilità d'ufficio</i></p> <p>Art. 19: costituisce una clausola di rinvio, per quanto non espressamente previsto, ai CCNL nel tempo vigenti.</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. 4 dell'Ipotesi di CCIA, la quantificazione provvisoria dei fondi per l'anno 2019 viene determinata a partire dal valore dei fondi dell'anno 2018, attestati dal Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale, redatta secondo i criteri contenuti nei protocolli regionali siglati il 18.1.2016, considerata la "storia contrattuale" della pregressa ASL di Brescia di cui al CCIA fino ad oggi vigente e alla luce delle assegnazioni/cessazioni di personale in attuazione della L.R. n. 23/2015:</p> <p>Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi art. 80 del CCNL 21.05.2018: € 1.401.485,00</p> <p>Fondo Premialità e Fasce art. 81 del CCNL 21.05.2018: € 2.029.903,00</p>
<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;</p>	<p>Il CCIA in argomento sostituisce le disposizioni del precedente CCIA, sottoscritto in data 30/12/2016, nelle materie da esso regolate.</p>
<p>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</p>	<p>Si attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità con l'art. 40, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001, il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e le norme di contratto nazionale ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.</p> <p>A tal fine, l'art. 5 "Criteri per l'utilizzo del Fondo Premialità e Fasce", definisce un sistema premiante coerente con le norme su richiamate. Da rilevare la modifica apportata al precedente sistema, in applicazione dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018: una somma pari a € 5.000 attinta dal</p>

<p>fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;</p>	<p>fondo della produttività collettiva (non dai residui) viene assegnata ai Dipartimenti/Direzioni in base al numero di dipendenti assegnati (teste); tale quota viene erogata dal Direttore del Dipartimento/Direzione a titolo di "maggiorazione del premio individuale".</p> <p>Da sottolineare, inoltre, l'accordo tra le parti in ordine ai Progetti speciali che verranno attuati solo per l'annualità 2019.</p>
<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);</p>	<p>Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche (art. 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009) finanziate con la parte di Fondo storico destinabile alle progressioni orizzontali per l'anno 2019.</p> <p>A tal fine, l'art. 14, riservato dal CCIA alle progressioni orizzontali, sancisce, nei limiti della parte di Fondo fasce a ciò destinabile (determinato con decreto del Direttore Generale di costituzione provvisoria dei fondi dell'anno 2019), la progressione orizzontale, per i dipendenti in possesso dei prerequisiti previsti, sulla base di una graduatoria basata sul criterio misto del punteggio della valutazione e dell'esperienza professionale. Per tutto il personale in possesso dei requisiti di anzianità e di merito sanciti dal CCIA, risulta la capienza del relativo fondo, attestata dal Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale, quindi risulta superflua, per le progressioni decorrenti dall'1.1.2019, la formulazione di graduatorie.</p>
<p>f) illustrazione dei <i>risultati attesi</i> dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati all'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.</p>	<p>Il CCIA in argomento, dopo molti anni di blocco contrattuale, sancisce nuovi standard giuridico-economici di lavoro, anche alla luce della Riforma della P.A..</p> <p>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 dei servizi.</p>
<p>g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.</p>	

Brescia, 18.09.2019

Firmato digitalmente dal

Direttore del Servizio Gestione Personale e Sviluppo Professionale

Dott.ssa Elena Soardi