



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 l'anno 2017**, siglata in data 12.12.2016.

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	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - 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 – Dirigente amministrativo - Direttore del Servizio Risorse Umane - Dott. Sergio Cottali – Collaboratore amministrativo-professionale – Cat. Ds - Funzione Gestione Relazioni sindacali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL RSU dell'Agenzia

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL CISL FP RSU dell'Agenzia Le OO.SS. firmatarie corrispondono al 76% del personale del comparto sindacalizzato. La RSU, unitariamente, ha firmato il CCIA.
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, Criteri per l'utilizzo del fondo di produttività, Programmi di formazione e aggiornamento del personale, Orario di lavoro del personale a tempo pieno, Banca delle ore, Lavoro straordinario; Norma transitoria per i dipendenti con orario su 4,5 giorni; Funzioni di coordinamento; Disposizioni particolari per i titolari di Posizione Organizzativa; Pari opportunità; Part time; 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; 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. 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 retribuzione accessoria	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
		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)

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;	Illustrazione sintetica (vedasi l'allegato CCIA per i dettagli): a) Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 1): il CCIA è valido per l'anno 2017, considerata anche il prossimo avvio della Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro. Si caratterizza, dunque, come un CCIA "ponte". b) Criteri per l'utilizzo del fondo di produttività (art. 2): si sancisce che: - il 5% del fondo storico della produttività collettiva è destinato a progetti inerenti obiettivi straordinari ritenuti strategici dalla Direzione dell'ATS - la restante quota del 95% del fondo storico viene ripartita in 2 quote: a) il 75% è destinato ai dipendenti sulla base dell'effettiva presenza in servizio, a fronte della certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni del raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale da parte del Centro Negoziatore; b) il 25% è assegnato ai Responsabili dei Centri Negoziatori quale budget annuale e viene erogato tenendo conto altresì del punteggio contenuto nella scheda di valutazione; - una quota annua pari ad € 30.000 dei residui dei fondi fasce e trattamenti accessori, oltre alla quota eventualmente non utilizzata dei progetti speciali, viene assegnata ai Centri Negoziatori in base al numero di dipendenti assegnati; tale quota viene erogata dal responsabile del Centro negoziatore a titolo di "Premio individuale di qualità" in base ai seguenti criteri: punteggio massimo (500) e nota di merito nella scheda di valutazione; importo individuale massimo di € 450; - i compensi per la produttività ordinaria vengono erogati – previo parere del Nucleo di Valutazione delle prestazioni – 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 del fondo, e a saldo entro il mese di Maggio dell'anno successivo. c) Programmi di formazione e aggiornamento del personale (art. 3): Si sancisce, conformemente alle previsioni del CCNL, che l'attività formativa si realizza attraverso Piani annuali di aggiornamento obbligatorio elaborati dall'ATS, e vengono descritti i relativi processi. d) Orario di lavoro del personale a tempo pieno (art. 4): L'orario di servizio dell'Agenzia continua ad articolarsi 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. Nelle restanti fasce orarie, compresi il sabato e i giorni festivi e nelle fasce notturne sono assicurate le emergenze tramite il servizio di pronta disponibilità come disciplinato da specifico regolamento, per il DIPS, il Dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale, U.O. Tecnica e U.O. Sistema Informativo Aziendale. Allo scopo di assicurare le fasce orarie di cui sopra l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni settimanali per h. 7,12 dal lunedì al venerdì con ingresso alle ore 8 e flessibilità di 1 ora dalle ore 8,00 alle ore 9,00. Nel rispetto della copertura dell'orario di servizio, la pausa mensa deve essere effettuata, al di fuori dell'orario di lavoro, dalle h. 12,00 alle ore 14,00 (che può essere prolungato fino alle ore 15,00 per particolari esigenze di servizio). Il tempo impiegato della pausa mensa è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere inferiore a 30 minuti. Eventuali pause superiori vanno condivise con il Direttore di UOC. 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. Le timbrature vanno effettuate presso i terminali più vicini alla sede abituale di servizio del dipendente definita dall'Agenzia. Per ragioni di migliore efficienza e funzionalità di servizio il dipendente può essere formalmente autorizzato a timbrare presso sedi diverse qualora la sua attività per ragioni di servizio inizi o termini presso tali sedi. e) Banca delle ore (art. 5): viene ribadito il previgente assetto dell'istituto presso l'ex ASL di Brescia, coerente con la strutturazione del CCNL, senza tuttavia la previgente limitazione delle 40 ore individuali pro-capite per gli aderenti, precisando comunque che la fruizione è concessa nei limiti di capienza del budget di struttura per il lavoro straordinario, oggetto di adeguato monitoraggio da parte del Servizio Risorse Umane. f) Lavoro straordinario (art. 6): Ribadendo il precedente assetto complessivo dell'istituto, si sancisce che le ore straordinarie possono essere compensate a domanda del dipendente, nell'arco di ogni semestre 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. g) Norma transitoria per i dipendenti con orario su 4,5 giorni (art. 7): I dipendenti che effettuano un orario di lavoro con 4 rientri pomeridiani mantengono tale articolazione solo a fronte di documentate e oggettive situazioni familiari o sanitarie. Si evidenzia che trattasi di articolazione oraria non più applicabile ed ad esaurimento.
--	---

	h) Funzioni di coordinamento (art. 8): Viene ribadita la strutturazione dell'istituto come da CCNL vigente, con l'impegno dell'Agenzia, richiesto specificamente dalle OO.SS., ad una verifica congiunta delle attuali funzioni di coordinamento, sia revocabile che irrevocabile, ai fini di una più attenta ed efficace valorizzazione dell'istituto, dopo l'approvazione del POAS. i) Disposizioni particolari per i titolari di Posizione Organizzativa (art. 9): Pur muovendosi nel solco di cui al CCIAA previgente, la flessibilità oraria è possibile, per le P.O., come per la dirigenza, nell'arco del semestre, compatibilmente con le esigenze di servizio. La quota del fondo di cui all'art. 10 del CCNL 10.04.2008 da destinare all'istituto delle Posizioni Organizzative è pari ad € 280.000 a decorrere dal 1.1.2017, con impegno ad una verifica e rideterminazione dello stesso ad intervenuta approvazione e prima applicazione del POAS. j) Pari opportunità (art. 10): Le parti hanno dato atto dell'importanza del Comitato Unico di Garanzia 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 e della Direttiva emanata di concerto dal DFP e DPO della PCM ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" (Direttiva 7 marzo 2011). k) Part time (art. 11): Il contingente numerico dei rapporti di lavoro a tempo parziale è stabilito nella misura del 32 %, più il 3% per il part time provvisorio, della dotazione organica di ciascuna categoria. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa nel limite del suddetto contingente, purché non arrechi pregiudizio alla funzionalità del servizio. Analogamente si procede per le richieste di modifica del monte ore settimanale. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le modifiche del monte ore settimanale sono concesse fino al 31.12.2018. I contratti di lavoro a tempo parziale in scadenza al 31.12.2016 vengono di norma prorogati per lo stesso periodo salvo rivalutazione di casi particolari in base alle esigenze di servizio e alla compatibilità economica. l) Conciliazione dei tempi casa lavoro (art. 12): ATS si impegna a sperimentare iniziative di conciliazione tempi casa-lavoro supportate dal C.U.G.; tra queste rientrano le determinazioni necessarie per l'operatività del part-time provvisorio. m) Criteri generali di applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (art 13): ai sensi del D.Lgs. 81/2008 i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza dell'ATS di Brescia sono eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali. Il CCIAA definisce i RLS nel numero complessivo di 4, di cui almeno n. 1 dirigente. Essi svolgono le proprie funzioni con permessi retribuiti, nel limite di 60 ore annue pro capite.
--	---

	n) Progressioni orizzontali (art. 14) Le progressioni sono rivolte, nel limite della disponibilità del fondo storico di cui all'art. 10 del CCNL 10.4.2008, a tutto il personale del Comparto in servizio a tempo indeterminato all'ATS di Brescia in possesso dei seguenti requisiti: - anzianità di servizio a tempo determinato e indeterminato di almeno 4 anni presso l'ATS di Brescia o enti del S.S.N.; - permanenza nella fascia precedente di almeno 36 mesi, a valere per l'anno 2017; - il dipendente deve avere conseguito una valutazione media, nel biennio precedente all'attribuzione della fascia, di almeno 400 su 500 (fanno eccezione i dipendenti che hanno avuto una valutazione di almeno 400/500 in uno dei 2 anni e nell'altro non siano stati valutati perché in aspettativa per maternità o legge 104) - il dipendente non deve godere di una fascia retributiva massima; - il dipendente non deve essere stato oggetto, nel biennio precedente all'attribuzione della fascia, di sanzioni disciplinari superiori alla censura. Nei limiti della disponibilità del fondo l'ATS procede ad assegnare le fasce sulla base della scheda di valutazione in uso e di una graduatoria per categoria basata sui seguenti criteri: - punteggio della valutazione p. 50 - esperienza professionale p. 50 o) Criteri di Mobilità del personale dipendente (art. 15) Viene assunta la previgente regolamentazione, senza variazioni.
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;	Come sancito dall'art. 16 dell'Ipotesi di CCIA, la quantificazione dei fondi per l'anno 2017 viene determinata a partire dal valore dei fondi provvisori 2016 come sotto risultanti, attestati dal Servizio Risorse Umane, 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: Fondo fasce retributive: € 2.104.453, 19 Fondo particolari condizioni di lav. (disagio e straordinario): € 669.821,77 Fondo Trattamento accessorio – Produttività Collettiva: € 844.036,82
c) gli <i>effetti abrogativi impliciti</i>, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la	Il CCIA in argomento sostituisce le disposizioni del precedente CCIA nelle materie da esso regolate.

disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;	
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;	Si attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premiabilità 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. A tal fine, l'art. 2 "Criteri per l'utilizzo del fondo di produttività", ribadisce, senza apprezzabili variazioni di impianto, il sistema premiante a suo tempo delineato dal precedente CCIA, che risulta coerente con le norme surrichiamate.
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);	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 2017. A tal fine, l'art. 14, riservato dal CCIA alle progressioni orizzontali, sancisce, nei limiti della parte di Fondo fasce a ciò destinabile (da determinarsi con decreto del Direttore Generale da emanarsi nel 2017, al termine dell'attuale fase transitoria di afferimento del personale ex L.R. n. 23/2015), 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.
f) illustrazione dei <i>risultati attesi</i> dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.	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 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 dei servizi.
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.	

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