



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE COMPARTO 2022-2024**

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione		25 agosto 2026
Periodo temporale di vigenza		2022-2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Direttore Amministrativo Direttore Sanitario Direttore Sociosanitario Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane Responsabile SS Gestione Giuridica Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Protocollo d'intesa Relazioni Sindacali b) Criteri utilizzo Fondo incarichi c) Criteri utilizzo Fondo Premialità e condizioni di lavoro d) Criteri attribuzione premi performance e) Pronta disponibilità f) Differenziali economici di professionalità g) Formazione e aggiornamento del personale h) Criteri fasce temporali di flessibilità oraria i) Banca delle ore j) Age management
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno In corso di acquisizione
		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 Sì, è una sezione del PIAO, approvato con Decreto D.G. n. 34/2026.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 E' confluito nel Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (PTCT), che costituisce una sezione del PIAO, approvato con Decreto D.G. n. 34/2026.



		ATS Brescia È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Il PTCP è pubblicato sul sito aziendale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, con nota prot. ATS n. 0061937 del 24.06.2026
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)***

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni degli artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, nonché della circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

Si specifica che l'ipotesi di contratto decentrato della presente relazione illustrativa rispetta:

- le norme di legge vigenti
- le materie espressamente rimesse alla contrattazione integrativa dall'art. 40 D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 9 del CCNL Comparto Sanità 27.10.2025.

Si attesta, inoltre, che la suddetta ipotesi è compatibile, dal punto di vista economico, con i vincoli derivanti dal norme di legge e CCNL.

Si illustrano di seguito gli articoli del Contratto Integrativo aziendale.

Art. 1 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente articolo indica la decorrenza del contratto integrativo e la sua validità temporale.

Art. 2 - Protocollo di intesa sulle Relazioni Sindacali

Il presente articolo (e relativo allegato) disciplina le modalità di relazione tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali, al fine di definire comportamenti rispettosi e produttivi per entrambe le Parti.

Art. 3 - Quantificazione dei fondi contrattuali

Il presente articolo definisce la cornice economica all'interno della quale si muove il contratto integrativo.

Nello specifico, il CCIA disciplina l'utilizzo delle risorse accessorie, la cui quantificazione è definita dalla consistenza dei due fondi contrattuali:

- Fondo art. 102 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali
- Fondo art. 103 - Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro
-

La consistenza dei suddetti fondi per il 2026 è stata definita con Decreto D.G. n. 434 del 14.07.2026, a seguito di certificazione del Collegio Sindacale, con verbale n. 14 del 08.07.2026.



Art. 4 - Utilizzo fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102).

Il fondo è destinato al finanziamento di alcune voci stipendiali il cui valore è determinato direttamente dal CCNL (indennità professionale specifica, indennità di qualificazione professionale, differenziali economici di professionalità storici – DEP). Per cui, rispetto a tali voci, non è possibile una contrattazione aziendale.

Per altre voci è necessario stanziare uno specifico budget in sede di contrattazione integrativa.

A tal fine sono stati individuati tali budget:

- Incarichi di funzione (ex posizioni organizzative): € 374.400.
Tale budget è in continuità con il budget storico delle posizioni organizzative.
- Differenziali Economici di Professionalità (DEP) per l'anno 2026: € 120.000,00.
Tale budget consente di attribuire i DEP 2026 potenzialmente a circa 100 dipendenti, secondo la procedura indicata all'art. 8 del CCIA.
Per i DEP degli anni successivi al 2026, ferme restando le procedure definite nell'art. 8 del CCIA, il budget annuale verrà concordato con le rappresentanze sindacali in base alla previsione di spesa dell'anno, alla dotazione organica e alla conseguente disponibilità economica sul fondo.

Le misure oggetto di contrattazione integrativa si pongono l'obiettivo di riconoscere e valorizzare economicamente la professionalità maturata nel tempo dai dipendenti, cercando in tal modo di accrescere la fidelizzazione verso l'Agenzia e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Art. 5 - Utilizzo fondo Premialità e condizioni di lavoro (art. 103).

Anche per tale fondo, il valore di alcune voci stipendiali è determinato direttamente dal CCNL (indennità di polizia giudiziaria, indennità di turno, indennità di assistenza domiciliare, straordinari), mentre altre voci vengono disciplinate dalla contrattazione aziendale.

A tal proposito, nel CCIA è stato stabilito di finalizzare un vincolo di € 700.000 a titolo di incentivo alla produttività collettiva, di cui il 50% destinato alla performance organizzativa (gli obiettivi della Struttura di assegnazione) ed il 50% alla performance individuale (scheda di valutazione individuale).

L'erogazione della performance avviene in due tranches, a seguito di una validazione intermedia da parte del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti Responsabili di Unità Operativa e di una valutazione finale. Le quote individuali sono determinate sulla base di:

- coefficienti per area (ex categorie) indicati nell'art. 6 del CCIA,
- assenze dell'anno
- media delle valutazioni dei dirigenti della propria Struttura di appartenenza (per la performance organizzativa) e alla scheda di valutazione individuale (per la performance individuale)

Nel CCIA è stato previsto in via sperimentale un vincolo sul Fondo art. 103, pari ad € 8.000,00 annui, per il 2026 e il 2027, per incentivare il personale amministrativo della SC PSAL a rendere attività fuori orario di lavoro, a supporto delle prestazioni aggiuntive svolte dai tecnici della prevenzione e assistenti sanitari. Tale misura si è resa opportuna perché le indicazioni regionali hanno raccomandato la necessità di svolgere prestazioni aggiuntive per incrementare i controlli sui cantieri e sui luoghi di lavoro, per ridurre l'andamento infortunistico, limitandolo al personale sanitario. Tali prestazioni necessitano però di attività di rendicontazione, registrazione, gestione amministrativa, per cui si è stabilito di coinvolgere il personale amministrativo PSAL per supportare queste attività.

Sempre a gravare sul fondo, con l'art. 7 del CCIA, in continuità con il CCIA precedente, è stato stabilito di incrementare l'indennità di pronta disponibilità, dall'importo orario di € 1,80 ad € 2,41, per ristorare il disagio derivante dall'effettuazione dei turni di reperibilità.



Le misure oggetto di contrattazione integrativa si pongono l'obiettivo di riconoscere e valorizzare economicamente l'impegno, la presenza e la performance dei dipendenti, per motivare gli stessi ad innalzare i propri standard lavorativi e di conseguenza a partecipare attivamente nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e sistema di valutazione.

Il presente articolo disciplina i criteri per il riconoscimento della performance, distinta tra performance organizzativa (il raggiungimento degli obiettivi della Struttura di assegnazione) e performance individuale (i comportamenti del singolo dipendente).

Le risorse stanziate per la performance (€ 700.000) sono destinate per il 50% alla performance organizzativa, e per il 50% a quella individuale. La prima è riconosciuta in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti della propria Struttura di assegnazione, mentre la seconda sulla base della scheda di valutazione individuale assegnata a ciascun dipendente.

L'erogazione della premialità avviene in due step, previa verifica di avanzamento degli obiettivi della Struttura da parte del Nucleo di Valutazione e previa valutazione intermedia da parte del dirigente valutatore.

La performance è riconosciuta in relazione all'area di inquadramento di ciascun dipendente ed in relazione alle presenze avute nel corso dell'anno.

L'individuazione di specifiche risorse destinate alla produttività collettiva e di specifiche risorse per la produttività individuale, nonché il correlato sistema di misurazione, si pone in linea con quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009 (Decreto Brunetta), finalizzato alla rilevazione della produttività, in stretta correlazione con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il sistema di valutazione rispetta i principi di meritocrazia e premialità previsti dalla normativa vigente, e in particolare dal D. Lgs. n. 150/2009.

Queste misure sono strutturate per misurare l'impegno del singolo e la sua partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della Struttura di assegnazione, per rimarcare il rapporto indissolubile tra performance individuale e organizzativa.

Art. 7 – Pronta disponibilità

Come previsto dall'art. 9 comma 5 lettera k) CCNL 27.10.2025, è stato previsto l'innalzamento della quota oraria destinata all'indennità di pronta disponibilità, in continuità con i CCIA precedenti.

Inoltre si è preso atto della possibilità di prevedere 9 turni mensili di pronta disponibilità, al posto dei 7 turni ordinari, per compensare le assenze estive dovute al periodo feriale, e comunque nel rispetto del numero mensile medio di turni.

Tale misura ha come obiettivo quello di ristorare maggiormente il disagio in capo agli operatori che svolgono turni di pronta disponibilità (dalle 17 alle 8 del giorno successivo, oltre sabati e festivi H24).

Art. 8 - Differenziali economici di professionalità

I differenziali economici di professionalità (DEP) vengono riconosciuti come progressione economica, al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti. E' possibile concorrere alla progressione ogni 3 anni, sulla base dei criteri indicati dal CCNL e dettagliati ulteriormente nel contratto integrativo.

I criteri di formazione delle graduatorie (distinte per area e ruolo) sono gli stessi del CCIA 2023.

La determinazione dei criteri ha validità triennale, mentre il budget a disposizione per i DEP è definito annualmente, sulla base della disponibilità sul fondo di cui all'art. 102.

I valori dei DEP sono previsti direttamente dal CCNL in relazione all'area di inquadramento dei dipendenti:

**Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili**

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	1.200,00	7
Area degli ASSISTENTI	1.000,00	6
Area degli OPERATORI	800,00	6
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	700,00	6

L'attribuzione dei DEP avviene a favore del 50% dei dipendenti inseriti nelle graduatorie, nel rispetto dei criteri di selettività previsti dalla normativa vigente.

L'obiettivo nell'attribuzione dei DEP è quello di fidelizzare il personale riconoscendone la professionalità ed evitando che vengano attratti da altre aziende.

Art. 9 – Programmi di formazione e aggiornamento del personale

L'articolo disciplina le modalità di formazione e aggiornamento del personale, quale strumento strategico per la professionalità dei dipendenti ed il conseguente ritorno in termini di raggiungimento degli obiettivi aziendali. Quale strumento di garanzia, il CCNL prevede che l'Amministrazione metta a disposizione almeno 24 ore di formazione pro capite per ciascun dipendente.

Art. 10 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

L'articolo definisce gli orari di servizio dell'Agenzia (dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle ore 17) e l'orario di lavoro dei dipendenti (36 ore settimanali), distribuite in modo funzionale a garantire l'apertura dei servizi aziendali.

L'articolo, sulla scorta del contratto integrativo 2023, definisce le regole su:

- flessibilità oraria in ingresso
- durata pausa pranzo
- regole timbrature giornaliere
- lavoro straordinario
- recuperi orari
- programmazione ferie

L'obiettivo di queste misure è quello di dare regole certe ai dipendenti sui comportamenti da tenere in materia di orario, cercando di coniugare le esigenze aziendali (obblighi di presenza, fasce orarie di apertura), con le esigenze personali di flessibilità, che si mostrano sempre più richieste dai dipendenti e oggetto di valutazione sull'attrattività o meno di un'azienda.

Art. 11 – Banca delle ore

L'articolo riprende quello del contratto integrativo del 2023: la banca delle ore è una modalità alternativa di gestione degli straordinari, i quali possono essere utilizzati in un lasso di tempo più lungo rispetto agli straordinari (la banca delle ore entro l'anno successivo a quello di maturazione, mentre gli straordinari con azzeramenti semestrali).

Art. 12 – Strumenti di age management



E' stata disciplinata la possibilità, indicata dall'art. 6 comma 3 lettera p) del CCNL 27.10.2025, di esonerare dai turni di pronta disponibilità i dipendenti con più di 60 anni di età, quale strumento di "age management", qualora ciò non pregiudichi il corretto funzionamento delle attività in reperibilità.

L'iniziativa costituisce una prima misura di gestione e tutela nei confronti dei dipendenti meno giovani.

L'obiettivo è quello di tutelare la popolazione lavorativa più anziana, riducendo le attività fisicamente più faticose, come prestare turni di pronta disponibilità (notturni e festivi).

Art. 13 – Norme finali

L'articolo disapplica tutte le disposizioni dei contratti integrativi precedenti, in modo da avere chiarezza formale e sostanziale rispetto alle clausole vigenti. Questa misura serve anche per dare maggiore facilità di accesso alle informazioni nei confronti dei dipendenti e in particolare nei neo assunti.

Firmato digitalmente
dal Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Dott. Bruno Galetti

BRUNO GALETTI
21.09.2026 13:07:45 GMT+01:00

Struttura competente: SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Responsabile del procedimento: Marco Pagnozzi
☎ 030/383.8330 - ✉ - serviziogestionepersonale@ats-brescia.it