

AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Personale non dirigente dell’Agenzia di Tutela della Salute di Pavia

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Parte normativo periodo 2019/2021

Disciplina di alcuni istituti normativi previsti dal CCNL comparto sanità del 02/11/2022

Modulo I – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	22 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	2019/2021 PARTE NORMATIVA 2023 PARTE ECONOMICA
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte datoriale(ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • SILVIA LIGGERI DIRETTORE AMMINISTRATIVO – PRESIDENTE DELEGAZIONE - • STEFANO BONI DIRETTORE SANITARIO f.f. - COMPONENTE DELEGAZIONE – • ILARIA MARZI DIRETTORE SOCIOSANITARIO - COMPONENTE DELEGAZIONE - • MARIACRISTINA TAVERNA DIRIGENTE AMMINISTRATIVO RSPONSABILE SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - COMPONENTE DELEGAZIONE - • XERRI GIANPIERO COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE ASSEGNATO ALLA SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - COMPONENTE DELEGAZIONE – <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL • CISL FP • UIL FPL • FIALS • NURSIND <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL • CISL FP • UIL FPL • FIALS • NURSIND
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a. TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI Capo I: Ambito di applicazione, durata, decorrenza</p> <p>b. TITOLO II RELAZIONI SINDACALI</p> <p>c. TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE Capo I: Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all’interno delle aree Capo II: Progressioni tra le aree Capo III incarichi funzionali</p> <p>d. TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO Capo I: Sicurezza del personale nei luoghi di lavoro Capo II Orario di lavoro Capo III: Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare Capo IV: Servizio di pronta disponibilità Capo V: Permessi di studio 105 ore</p>

	<p>Capo VI: Mobilità Capo VII: I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi Capo VIII: Formazione del personale</p> <p>e. TITOLO V PERFORMANCE DEL PERSONALE Capo I: Valutazione del personale dipendente</p> <p>f. TITOLO VI TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO Capo I: Lavoro a tempo parziale Capo II: Personale a tempo determinato Capo III: Lavoro a distanza</p> <p>g. TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p>	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: In fase di acquisizione</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Nell'ambito del "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), previsto dall'art. 6 comma 1 del decreto legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", approvato con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 67/DGi del 31 gennaio 2023, sono stati adottati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il Piano Performance dell'ATS di Pavia 2023 – 2025, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.ei; ▪ il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023/2025, previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 e s.m.ei.. <p>Il PIAO e i documenti in esso contenuti, sono in fase di aggiornamento e saranno approvati entro il 31/01/2024.</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.ei., con la pubblicazione della documentazione prevista nella home del sito istituzionale dell'ATS di Pavia, alla sezione "Amministrazione trasparente".</p>
		<p>La Relazione della Performance anno 2022 è stata validata dall'NVP, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009, nella seduta del 28/06/2023, ed approvata con Decreto del Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 538/DGi del 30/06/2023.</p>
<p>Eventuali osservazioni: Il periodo di vigenza dell'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in esame è connesso al periodo di vigenza del CCNL sottoscritto in data 2 novembre 2022; a tale proposito all'articolo 2 delle disposizioni generali del testo della ipotesi di CCIA sottoscritto in data 22 dicembre 2023, è fatto comunque esplicito riferimento riguardo alla sua durata, e rinnovo tacito annuale.</p>		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione di compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Premessa

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale costituisce un ulteriore specifico strumento di promozione dell'attuazione degli obiettivi strategici e operativi propri dell'Agenzia stessa, in un quadro di coerente compatibilità con tutti gli altri strumenti di pianificazione e gestione.

E' stato elaborato nel contesto di un percorso interno partecipato e condiviso con la RSU aziendale e le Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative, ed è finalizzato a regolamentare, nel rispetto delle materie demandate dal nuovo CCNL ai modelli relazionali della contrattazione e del confronto, con l'obiettivo di applicare gli istituti contrattuali, nel rispetto sì del quadro normativo di riferimento, ma comunque nell'ottica e con attenzione alla realtà organizzativa interna alla mission dell'Agenzia, agli obiettivi e ai risultati che l'organizzazione stessa deve perseguire, sul presupposto comunque che la risorsa umana e la sua valorizzazione sono posti al centro del sistema in quanto ne costituiscono elemento portante.

Nel dettaglio, l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale dell'ATS di Pavia, sottoscritta in data 22 dicembre 2022, è il risultato finale di una serie di incontri tra le parti, anche di natura tecnica con l'attivazione di tavoli specifici a tal fine costituiti, avviatisi nel mese di giugno 2023.

In continuità al precedente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 29 luglio 2019 riguardante il periodo 2016/2018, le parti hanno concordato di ricomprendere nella parte normativa del CCIA 2019/2021 non solo le materie oggetto di contrattazione previste dall'articolo 9 del CCNL 2 novembre 2022, ma anche quelle oggetto di confronto ai sensi dell'articolo 6 dello stesso CCNL.

Obiettivo comune di tale impostazione è quello di enucleare in un unico documento "argomenti" di interesse comune, nel rispetto comunque dei distinti ruoli, prerogative e responsabilità delle parti.

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Impostazione generale del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Al fine di facilitare la lettura e l'applicazione da parte di tutti i soggetti interessati, personale del comparto e dirigenti responsabili di struttura, per la stesura del testo del CCIA le parti hanno concordato di mantenere l'impostazione del CCNL di riferimento, articolando pertanto il documento in Titoli, Capi e Articoli.

Il documento si completa quindi con dieci allegati riguardanti tutte le materie oggetto di confronto, sulle quali si è giunti ad un testo condiviso, come previste dall'articolo 6 del CCNL 2 novembre 2022 nonché materie che le parti hanno concordato di rinnovare o disciplinare ex novo, come di seguito richiamati:

- Allegato 1 Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali
- Allegato 2 Protocollo di intesa in materia di modalità di esercizio al diritto di sciopero
- Allegato 3 Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 "Norme di prima applicazione" - Progressioni verticali fra aree -
- Allegato 4 Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi
- Allegato 5 Criteri generali di articolazione dell'orario di lavoro
- Allegato 6 Criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità
- Allegato 7 Linee generali sulla pianificazione delle attività formative
- Allegato 8 Performance del personale
- Allegato 9 Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale
- Allegato 10 Regolamento lavoro agile

Contenuti dell'articolato

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI -

Questo titolo è composto di un unico capo che ricomprende l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCIA, che con i rispettivi articoli del CCIA vengono normati:

➤ Articolo 1 "Ambito di applicazione"

Vengono indicati i destinatari del CCIA e viene stabilita la disapplicazione dei precedenti CCIA, fatti salvi gli accordi espressamente confermati nello stesso contratto integrativo.

➤ **Articolo 2 “Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione”**

Viene indicata la durata, la decorrenza i tempi e le procedure di applicazione del CCIA.

Di particolare rilevanza in quest’articolo sono:

- il comma 2, nel quale viene specificato che il CCIA riguarda la parte normativa del rapporto di lavoro del personale dipendente dell’ATS di Pavia, nonché viene espressamente dichiarata la comune volontà di ricomprendere nel documento non solo materie specificatamente oggetto di contrattazione integrativa, ma anche quelle materie per le quali è previsto il livello relazionale del confronto o della semplice informazione che si è comunque ritenuto di disciplinare ex novo al fine di predisporre un testo unico che sia di agevole consultazione e applicazione;
- il comma 3 dove si è inteso sottolineare che quanto definito al comma 2, ricomprende in unico testo sia materie di contrattazione che di informazione e confronto, è stato concordato comunque nel rispetto dei distinti ruoli, prerogative e responsabilità previsti dai diversi modelli e livelli relazionali definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Negli altri quattro commi dell’articolo sono indicati il periodo di riferimento, la decorrenza degli effetti, il tacito rinnovo e la possibilità di disdetta del CCIA e la sua vigenza nelle more della sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo.

➤ **Articolo 3 “Interpretazione autentica”**

Disciplina la procedura da applicare in caso di eventuali controversie nell’interpretazione di quanto normato nel CCIA, definendo termini e modalità per il raggiungimento di una eventuale interpretazione consensuale della norma oggetto di controversia.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI –

➤ **Articolo 4 “Obiettivi e strumenti”**

Le parti hanno voluto richiamare i principi fondamentali che regolano i rapporti tra l’Amministrazione, la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e le Organizzazioni Sindacali territoriali rappresentative, anche in considerazione del mutato assetto delle relazioni sindacali avvenuto per effetto del Decreto Legislativo 150/2009 e, da ultimo, del Decreto Legislativo 75/2017 nonché dal CCNL del 21/05/2018 come confermato dal CCNL del 02/11/2022. A tale proposito hanno sottoscritto un protocollo d’intesa sulle relazioni sindacali, come da allegato 1 del CCIA, nel quale, oltre a recepire quanto aggiornato in materia dalla normativa legislativa e contrattuale sopra richiamata, sono state definite e regolate, con la massima chiarezza possibile al fine di prevenire eventuali conflitti, modalità, tempi e ambiti di informazione e confronto, oltre a quelli previsti dal CCNL, nel comune intento di un proficuo rapporto tra le parti e nell’interesse del personale dipendente, nel rispetto, comunque, dei distinti ruoli e responsabilità dell’amministrazione e dei soggetti sindacali.

➤ **Articolo 5 “Organismo paritetico per l’innovazione”**

Nel richiamare le funzioni demandate all’organismo dall’articolo 8 del CCNL del 02/11/2022, organismo presso il quale viene realizzato un modello relazionale di partecipazione consultiva delle organizzazioni sindacali, su progettualità innovative ed organizzative finalizzate al miglioramento dei servizi, alla promozione della legalità, al benessere organizzativo e alla formazione, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti si sono reciprocamente impegnate ad agevolare quanto più possibile i lavori dell’organismo al fine di garantire il regolare svolgimento delle proprie funzioni.

➤ **Articolo 6 “Accordo riguardante la modalità di esercizio al diritto di sciopero”**

Questo articolo tratta una materia piuttosto sensibile nell’ambito delle relazioni sindacali, che riguarda quella dei cosiddetti “minimi di sciopero”. La principale normativa di riferimento è la Legge 146/1990: “Norme sull’esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell’attuazione della legge”, nonché l’accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale, sottoscritto da ARAN e dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative in data 20 settembre 2001. In applicazione alla normativa e all’accordo quadro di riferimento, le parti hanno pertanto sottoscritto un accordo aziendale (allegato 2 del CCIA) che disciplina l’esercizio al diritto di sciopero presso l’ATS di Pavia, individuando i servizi minimi essenziali, i contingenti minimi di personale esonerato dallo sciopero e la procedura per la relativa individuazione e comunicazione ai

soggetti interessati (dipendenti e Organizzazioni Sindacali). L'accordo in argomento sostituisce il preesistente accordo sottoscritto in data 29 luglio 2019.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE –

Questo titolo si compone di tre capi:

- Capo I Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- Capo II Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'articolo 21 "Norme di prima applicazione" del CCNL;
- Capo III Incarichi funzionali.

Capo I Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree

Il capo in argomento riguarda la materia disciplinata dall'articolo 19 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del CCNL 02/11/2022, che l'articolo 9 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" comma 5 lettera c) dello stesso CCNL demanda, per la definizione delle relative procedure, alla contrattazione integrativa.

Il capo si compone complessivamente di sei articoli; dal 7 al 13.

Ai primi due articoli, articolo 7 "Riferimenti normativi e contrattuali" e articolo 8 "Destinatari dei DEP", è stato sostanzialmente sintetizzato quanto previsto dalla normativa di riferimento e quanto disciplinato dal nuovo CCNL, al fine di avere nel testo del CCIA un quadro quanto più completo possibile della materia, anche in considerazione delle importanti modifiche introdotte dallo stesso CCNL all'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

➤ **Articolo 7 "Riferimenti normativi e contrattuali"**

Oltre ad aver riportato il principio di attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP), che deve avvenire in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi raggiunti, sono stati richiamati i principi di selettività, di quota limitata di destinatari, di esperienza professionale, da non intendersi come mera valutazione dell'anzianità di servizio, di non retrodatazione delle progressioni oltre il primo gennaio dell'anno nel quale si conclude il procedimento amministrativo, così come definito dalla normativa legislativa di riferimento (Decreti Legislativi 150/2009 e 165/2001).

➤ **Articolo 8 "Destinatari dei DEP"**

Sono stati riportati i requisiti generali di accesso alle procedure selettive per l'attribuzione dei DEP previsti dall'articolo 19 del nuovo CCNL.

➤ **Articolo 9 "Finanziamento delle risorse economiche per l'attribuzione dei DEP"**

Ai sensi dell'articolo 19 comma 4 lettera b) del CCNL e dell'articolo 9 dello stesso CCNL che, al comma 5 lettera a) demanda alla contrattazione integrativa "i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)", è stato stabilito che in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa annuale riguardante la parte economica, vengono concordate tra le parti le quote di fondo, aventi caratteristica di certezza, stabilità e continuità, finalizzate all'attribuzione di nuovi DEP secondo i limiti e i criteri definiti dal CCNL, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCIA e nel limite delle risorse a tal fine destinate.

A tal proposito si evidenzia che nell'articolo in esame è stato esemplificato quanto disposto dall'articolo 19 comma 4 lettera b) primo periodo del CCNL, laddove è prevista la destinazione di quote finanziarie per percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli (es. area operatori del ruolo amministrativo n.ro dipendenti in servizio 30 su 240 dipendenti totali; $= 30/240 * 100 = 12,5\%$ Totale delle risorse a disposizione.). Sono state altresì riportate le fattispecie previste dal comma 4 lettera e) dell'articolo 19 del CCNL, che prevedono la prioritaria attribuzione di DEP al personale con 10 anni di esperienza professionale senza progressioni economiche, e con 20 anni di esperienza professionale e il conseguimento di massimo due progressioni economiche nel periodo, alle quali, in sede di contrattazione integrativa, occorre destinare una quota di risorse non superiore al 10%.

➤ **Articolo 10 “Criteri generali per la formulazione e l’utilizzo delle graduatorie”**

Sono stati riportati al comma 1 gli elementi di valutazione e i limiti percentuali da prendere in esame per la formulazione della graduatoria finale, definiti dall’articolo 19 del CCNL, come di seguito sintetizzati:

1. media delle ultime tre valutazioni annuali individuali - quota non inferiore al 40% del punteggio totale - ;
2. esperienza professionale maturata - quota non superiore al 40% del punteggio totale - ;
3. eventuali ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi da definire in sede di contrattazione integrativa - quota percentuale residua fino al raggiungimento del 100% del punteggio totale.

Come previsto dall’articolo 19 comma 4 lettera d) ultimo capoverso del CCNL, con riferimento al precedente punto 3., in sede di contrattazione integrativa le parti hanno individuato al comma 3 dell’articolo 10, i seguenti ulteriori criteri di valutazione:

- a. attività formativa svolta;
- b. effettiva presenza in servizio nel triennio precedente a quello di attribuzione dei DEP.

In considerazione del rinvio alla contrattazione integrativa previsto dall’articolo 19 comma 4 lettera g) del CCNL, al comma 4 le parti hanno concordato i seguenti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggio nella graduatoria finale:

- a. personale che abbia un minor numero di progressioni economiche;
- b. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP.

➤ **Articolo 11 “Valutazione dei criteri”**

Nell’ambito degli elementi oggetto di valutazione e dei limiti percentuali definiti dal comma 4 lettera d) dell’articolo 19 del CCNL, come sopra riportati, le parti hanno concordato i seguenti punteggi massimi e relativi criteri di valutazione:

1. **VALUTAZIONE INDIVIDUALE TRIENNIO PRECEDENTE:** massimo 50 punti - pari al 50% del punteggio totale, con i criteri di valutazione, in considerazione degli item previsti dal vigente sistema di valutazione della performance individuale, di seguito riportati:

Media valutazioni ultimo triennio	Punteggio assegnato
da 3,51 a 4,00	50 punti
da 3,01 a 3,50	40 punti
da 2,51 a 3,00	30 punti
da 1,51 a 2,50	20 punti
da 0,51 a 1,50	10 punti
fino a 0,50	0 punti

Si evidenzia che le parti hanno inteso valorizzare **maggiormente** la valutazione della performance individuale rispetto alla percentuale **minima** definita dal CCNL che è pari al 40% del punteggio totale.

2. **ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA** massimo 30 punti - pari al 30% del punteggio totale, assegnando punti 0,750 per ogni anno, mese e giorno, maturati alla data del 31 dicembre dell’anno precedente alla data di decorrenza dei DEP.

Si evidenzia che le parti hanno inteso valorizzare **in maniera minore** la valutazione dell’ esperienza professionale rispetto alla percentuale **massima** definita dal CCNL che è pari al 40% del punteggio totale.

3. **ATTIVITA’ FORMATIVA SVOLTA** massimo punti 10 – pari al 10% del punteggio totale, valorizzando l’attività formativa, effettuata per l’adeguamento delle conoscenze e competenze necessarie per lo svolgimento delle funzioni assegnate, prendendo in esame l’attività formativa svolta negli ultimi 10 anni di servizio, assegnando i seguenti punteggi:

	PERSONALE SANITARIO		PERSONALE NON SANITARIO
Attività formativa svolta negli ultimi 10 anni	Punteggio assegnato	Attività formativa svolta negli ultimi 10 anni	Punteggio assegnato
Partecipazione a 20 e più corsi di formazione	Punti 10	Partecipazione a 10 e più corsi di formazione	Punti 10
Partecipazione da 10 a 19 corsi di formazione	Punti 7,50	Partecipazione da 6 a 9 corsi di formazione	Punti 7,50
Partecipazione da 5 a 9 corsi di formazione	Punti 5,00	Partecipazione da 3 a 5 corsi di formazione	Punti 5,00
Partecipazione da 0 a 4 corsi di formazione	Punti 2,5	Partecipazione da 0 a 2 corsi di formazione	Punti 2,50

Si evidenzia che le parti, seppure l'ulteriore criterio di valutazione fosse facoltativo ai sensi dell'articolo 19 del CCNL, hanno ritenuto necessario premiare l'attività formativa svolta dal personale, differenziando il personale sanitario, con obbligo ECM, dal personale non sanitario senza obbligo ECM..

4. **EFFETTIVA PRESENZA IN SERVIZIO NEL TRIENNIO PRECEDENTE A QUELLO DI ATTRIBUZIONE DEI DEP** – punti 10 - pari al 10% del punteggio totale -; valorizzando l'effettiva presenza in servizio del personale destinatario dei DEP, con riferimento ai tre anni precedenti all'anno di attribuzione; vengono attribuiti 10 punti al personale che annualmente abbia garantito almeno 90 giorni di effettivo servizio, intendendosi come effettivo servizio le giornate che risultano dalla timbratura elettronica di presenza in servizio, fatte salve le seguenti assenze che saranno computate quali presenza in servizio:
- i giorni lavorati in lavoro agile/lavoro da remoto;
 - i riposi compensativi per ore straordinarie non retribuite;
 - le ferie e le festività soppresse;
 - il Santo patrono;
 - il congedo di maternità e paternità obbligatorio di cui al Decreto Legislativo n. 151/2001, compreso il periodo di interdizione per gravidanza a rischio;
 - l'infortunio sul lavoro;
 - le assenze e i permessi di cui agli articoli 7, 10, 11 e 13 del CCNQ sulle modalità d'uso dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative.

Si evidenzia che le parti hanno ritenuto di valorizzare con i criteri sopra riportati, nell'ambito della esperienza professionale maturata nel triennio precedente all'anno di attribuzione dei DEP, l'effettiva presenza in servizio quale valore aggiunto delle competenze maturate nel medio termine.

➤ **Articolo 12 "Procedura per l'attivazione della selezione e per l'approvazione delle graduatorie"**

Viene delineata la procedura per l'approvazione delle graduatorie finali, fissando quindi aspetti quali:

- la struttura deputata alla formulazione della graduatoria, individuata nella struttura deputata alla gestione del personale;
- la modalità di pubblicazione della graduatoria;
- i tempi e la modalità per l'effettuazione di eventuali reclami da parte del personale;
- la modalità di approvazione della graduatoria finale.

Si sottolinea che è stata esplicitamente prevista la vigenza delle graduatorie limitatamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei DEP, nonché esclusa per la medesima graduatoria il possibile futuro utilizzo.

➤ **Articolo 13 "Norma di rinvio"**

Viene fatto esplicitamente rinvio alle disposizioni previste dal CCNL vigente.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo di cui al presente capo

Capo II Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'articolo 21 "Norme di prima applicazione" del CCNL

Il capo in argomento riguarda la materia disciplinata dall'articolo 21 "Norme di applicazione" del CCNL 02/11/2022, che l'articolo 6 "Confronto" comma 3 lettera n) "Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione)" dello stesso CCNL, demanda al livello relazionale del confronto tra le parti. Nello specifico l'articolo 21 del CCNL si riferisce alla facoltà, da parte delle aziende, di effettuare entro il 30 giugno 2025, al fine di tenere conto dell'esperienza e della professionalità maturata dal personale dipendente ed effettivamente utilizzate in azienda, le progressioni verticali interne, previste dall'articolo 52 comma 1 bis penultimo periodo del Decreto Legislativo 165/2001, tra le nuove aree di classificazione del personale, genericamente previste dallo stesso articolo 52 comma 1 bis e puntualmente come individuate dall'articolo 15 "Il sistema di classificazione del personale" del CCNL del comparto della Sanità, consentendo l'accesso ai dipendenti in servizio:

- in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore, ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato, ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Premesso quanto sopra, le parti hanno effettuato il previsto confronto sulla materia il cui esito, come indicato all'articolo 14 "Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'articolo 21 Norme di prima applicazione del CCNL", è allegato (allegato 3) al CCIA in esame, al fine di predisporre un documento unico, che agevoli quanto più possibile la sua consultazione e applicazione da parte dei soggetti interessati, sia le materie oggetto di contrattazione, di cui all'articolo 9 "Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie", che quelle oggetto di confronto/informazione, di cui all'articolo 6 "Confronto" del CCNL, così come condiviso dalla delegazione datoriale e dalla delegazione sindacale dell'ATS di Pavia all'articolo 2 comma 2 del CCIA oggetto della presente relazione.

Il regolamento allegato al CCIA si compone di 14 articoli, laddove nei primi quattro vengono in sintesi fatte le premesse, esplicitato l'oggetto del regolamento, richiamata la normativa di riferimento ed i requisiti di partecipazione alle procedure selettive, come previsto dalla normativa contrattuale (articolo 21 del CCNL).

➤ **Articolo 5 "Procedura"**

Viene qui delineata la procedura aziendale, con indicazione della fase di attivazione, degli elementi contenuti negli avvisi interni, della loro approvazione e della modalità e dei tempi di pubblicazione, con contestuale informativa alla RSU e alle OO.SS. territoriali.

➤ **Articolo 6 "Presentazione della domanda" e Articolo 7 "Ammissione dei candidati"**

Prevedono rispettivamente la modalità di presentazione della domanda di partecipazione alle selezioni con l'utilizzo di un modello fac simile, e la procedura di ammissione dei candidati a cura della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.

➤ **Articolo 8 "Procedura"**

Sono stati definiti:

- a. i punteggi per 1 titoli e le prove d'esame pari complessivamente a 100 punti, e relativa ripartizione:
 - massimo 60 punti per le prove d'esame;
 - massimo 20 punti in relazione alla valutazione della performance individuale;
 - massimo 20 punti per i titoli.
- b. la modalità di accertamento dell'idoneità dei candidati per il passaggio all'area immediatamente superiore, attraverso una procedura valutativa e comparativa, con lo svolgimento di prove scritte e orali, volta ad accertare le conoscenze e le competenze necessarie per la posizione messa a concorso, compreso l'accertamento delle competenze informatiche, con indicazione dei punteggi massimi per le prove scritte e orali, nonché i relativi punteggi minimi di idoneità;
- c. i criteri per la valutazione media della performance individuale positiva (fissata in una valutazione complessiva della performance individuale compreso tra 2 e 4 punti, con riferimento al sistema attualmente vigente). Il punteggio conseguito nelle tre annualità è sommato e rapportato al punteggio massimo previsto.
- d. I criteri per la valutazione del curriculum, in considerazione del possesso di titoli, competenze ed esperienze maturate, sviluppo professionale, titoli di studio ulteriori e eventuali incarichi rivestiti, distinti in:
 - titoli di carriera;

- competenze professionali;
 - titoli di studio e altri titoli;
 - incarichi rivestiti;
- **Articolo 9 “Commissione Esaminatrice”**
Sono stati definiti la composizione, 4 componenti di cui un presidente due componenti e un segretario, la nomina con Decreto del Direttore Generale, nonché i compiti.
- **Articolo 10 “Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura”**
Viene descritta la modalità di formazione della graduatoria finale, con priorità, a parità di punteggio, delle preferenze previste dalle norme di riferimento, nonché definita la validità e l’eventuale utilizzo con riferimento al piano triennale dei fabbisogni.
- **Articolo 11 “Contratto individuale”**
Viene specificato che il passaggio dall’area di appartenenza a quella immediatamente superiore comporta la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l’esonero dal periodo di prova e la conservazione delle ferie non ancora fruite così come della Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA). Viene inoltre richiamato il comma 4 dell’articolo 20 “Progressione tra le aree” del CCNL il quale dispone la modalità di inquadramento giuridico/economico nella nuova area.
- **Articolo 12 “Validità”, articolo 13 “Revoca della selezione”, articolo 14 “Disposizioni transitorie e finali”**
Viene disposto rispettivamente la decorrenza e il termine della validità del regolamento, 30/06/2025 come previsto dall’articolo 21 del CCNL, la possibilità di revoca delle selezioni, il rinvio alle disposizioni normative e contrattuali di riferimento.

Si attesta che il regolamento illustrato e riportato nel presente capo è conforme alla normativa legislativa e contrattuale di riferimento.

Capo III Incarichi funzionali

Il CCNL sottoscritto in data 02/11/2022 ha fortemente rivisto il sistema degli incarichi per il personale del comparto Sanità, rispetto alla disciplina precedente di cui al CCNL del 21/05/2018.

In estrema sintesi dall’articolo 24 al 36 del Capo III del CCNL comparto sanità 2019/21 è stato disciplinato il nuovo Sistema degli incarichi, che si distanzia molto da quello precedente, con il quale le parti hanno rivisto le denominazioni, gli importi delle indennità economiche, le tipologie di incarichi , i requisiti per il conferimento ed il finanziamento.

Il nuovo sistema si basa sostanzialmente sui principi di maggiore responsabilità e impegno profuso, valorizzazione del merito e delle prestazioni professionali, prevedendo, quale grande novità, il **potenziale** conferimento di un incarico al personale di tutte le aree, con la sola esclusione della nuova Area del personale di supporto (ex categorie A e B), e non quindi, come previsto dal precedente CCNL, limitatamente al personale delle ex categorie D e DS ora confluito nella nuova Area dei professionisti della salute e dei funzionari. L’obbligatorietà di conferimento di un incarico riguarda esclusivamente il personale che passerà nella nuova Area di Elevata Qualificazione.

Relativamente alle tipologie di incarico il nuovo CCNL, prevede:

- l’incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell’area della Elevata Qualificazione;
- l’incarico di funzione organizzativa, per il solo personale dell’area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- incarico di funzione professionale, per il personale delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori;

i cui specifici contenuti e requisiti sono puntualmente definiti agli articoli 25, 28 e 29 del nuovo CCNL.

Altra novità introdotta dal novello CCNL rispetto al previgente sistema degli incarichi, riguarda la seguente differenziazione in tre fasce di complessità, alle quali corrispondono correlati livelli economici di indennità:

- incarichi di complessità base (per il solo personale appartenente all’Area dei professionisti della salute e dei funzionari), corrispondenti alle funzioni e attribuzioni previste per lo specifico profilo professionale e riportate nelle declaratorie di cui all’Allegato A del CCCNL;
- incarichi di complessità media e ed elevata, che comportano lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell’ambito del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

Definito il quadro complessivo degli incarichi, come sopra estremamente sintetizzato, il CCNL 2019/2021 ha demandato al livello relazionale del confronto, articolo 6 “Confronto” comma 3 lettere d) ed e), la definizione dei “Criteri di conferimento e revoca degli incarichi” e dei “Criteri di graduazione degli incarichi ai fini dell’attribuzione delle relativa indennità”.

Il confronto si è svolto tra le parti come indicato all’articolo 15 “Conferimento, revoca e graduazione degli incarichi”, il cui esito è allegato (allegato 4) al CCIA in esame, al fine di predisporre un documento unico, che agevoli quanto più possibile la sua consultazione e applicazione da parte dei soggetti interessati, ricomprendendo sia le materie oggetto di contrattazione, di cui all’articolo 9 “Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie”, che quelle oggetto di confronto/informazione, di cui all’articolo 6 “Confronto” del CCNL, così come condiviso dalla delegazione datoriale e dalla delegazione sindacale dell’ATS di Pavia all’articolo 2 comma 2 del CCIA oggetto della presente relazione.

Il regolamento allegato al CCIA si compone di 14 articoli nei quali vengono disciplinati i criteri di conferimento e revoca degli incarichi più un allegato nel quale sono riportati i criteri di graduazione ai fini dell’attribuzione dell’indennità economica.

➤ **Articolo 1 “Tipologie di incarico”**

Sono state riportate le tipologie di incarichi previsti dall’articolo 24 del CCNL come sopra estremamente sintetizzato.

➤ **Art. 2 “Individuazione e istituzione degli incarichi”**

E’ previsto in questo articolo che la Direzione Strategica, raccolte le proposte delle diverse strutture organizzative aziendali, istituisce, con apposito provvedimento, gli incarichi ritenuti conformi alle linee strategiche dell’Agenzia, alle norme e regolamenti, nonché rispondenti alle esigenze organizzative gestionali dell’Agenzia, definendo per ciascuno descrizione e criteri selettivi.

➤ **Articolo 3 “Istituzione, graduazione e valorizzazione degli incarichi di posizione”**

In questo articolo vengono definiti, nel rispetto delle previsioni del CCNL, i criteri di istituzione, graduazione e valorizzazione degli incarichi destinati al solo personale appartenente all’Area di Elevata Qualificazione.

In aggiunta a quanto disciplinato a livello di contrattazione nazionale è stato definito che l’Agenzia, sulla base delle proprie scelte di programmazione, istituisce incarichi di posizione dopo un’attenta mappatura delle esigenze di breve, medio e lungo periodo, descrivendo ciascun incarico in via esaustiva al fine di stabilire i necessari parametri e ambiti di valutazione.

Sono inoltre riportati i criteri e i parametri per la graduazione da utilizzare rispetto alle specifiche situazioni organizzative, e la composizione dell’indennità economica da attribuire, nella sua parte fissa e variabile, come contrattualmente previsto dal CCNL.

➤ **Articolo 4 “Procedure di conferimento, durata e revoca degli incarichi di posizione”**

Oltre a riportare i requisiti necessari previsti dal CCNL per il conferimento di un incarico di posizione, viene definito che a tal fine l’Agenzia attiva una procedura di selezione interna, i cui tratti essenziali sono riportati al capo III del medesimo regolamento. Viene altresì precisato che l’attivazione della procedura di assegnazione del singolo incarico è subordinata alla presenza di risorse certe e stabili nella disponibilità del fondo contrattuale di cui all’art. 102 del CCNL e si perfeziona con la sottoscrizione del contratto individuale di incarico.

➤ **Articolo 5 Graduatorie, valorizzazione e requisiti per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa e professionale ai dipendenti dell’Area dei professionisti della salute e dei funzionari**

Vengono riportati in questo articolo le tipologie di incarico attribuibili, i criteri di graduazione, i requisiti necessari, con le specifiche per quelli di tipo professionale distinti per ruolo di appartenenza, l’indennità correlata alla complessità degli incarichi e la composizione nella loro parte fissa e variabile, come contrattualmente previsto.

➤ **Articolo 6 “Graduazione, valorizzazione e requisiti per il conferimento degli incarichi di Funzione professionale dell’Area degli assistenti e degli operatori”**

Come per gli incarichi conferibili all’Area dei professionisti della salute e dei funzionari, vengono riportati in questo articolo i requisiti, le tipologie di incarico attribuibili, i contenuti minimi, distinti per Area degli operatori e degli Assistenti, l’indennità correlata alla complessità nel valore fisso, come contrattualmente previsto.

➤ **Articolo 7 “Procedura per il conferimento”**

Viene qui descritta la procedura aziendale per il conferimento degli incarichi, prevedendo, a seguito di cronoprogramma predisposto dalla Direzione Strategica, la redazione a cura della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane di apposito avviso di selezione interna per titoli e colloquio con adeguata pubblicizzazione nella sezione “Concorsi e avvisi” del sito dell’Agenzia per almeno 10 giorni lavorativi.

L’avviso deve specificare per ogni incarico:

- a. tipologia e funzione di incarico di organizzazione o professionale;
- b. denominazione, descrizione del contenuto e le attività che sono peculiari della funzione posta a selezione;
- c. la struttura organizzativa nella quale si inserisce;
- d. la graduazione (pesatura) con relativa classificazione di complessità;
- e. valore economico, indicato nella sua parte fissa ed eventuale parte variabile se l’incarico si colloca nei range predeterminati dal CCNL 2 novembre;
- f. area, ruolo/ruoli e profilo/profili professionali a cui la selezione è riferita;
- g. clausola di accettazione del rapporto di lavoro a tempo pieno nel caso in cui, alla data di scadenza della domanda di partecipazione, il dipendente fosse a rapporto part time (vale esclusivamente per i dipendenti inquadrati nell’area dei professionisti della salute e funzionari);
- h. requisiti generali previsti dal CCNL 2 novembre 2022 per tipologia di incarico e profilo professionale di riferimento;
- i. requisiti di partecipazione previsti specifici rispetto all’incarico posto a selezione;
- j. materie/argomenti oggetto del colloquio;
- k. ogni altro requisito ritenuto necessario in rapporto alla tipologia di incarico;
- l. termine e modalità, entrambi tassativi pena l’esclusione, per la presentazione della domanda.

E’ altresì previsto che i candidati presentino apposita domanda corredata, a pena di esclusione, del curriculum professionale e formativo unitamente agli esiti della valutazione individuale relativa al biennio precedente e alla dichiarazione di assenza di provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa, ovvero di eventuali procedimenti disciplinari in corso al momento della presentazione della domanda.

➤ **Articolo 8 “Commissione Esaminatrice”**

Dispone la modalità di composizione delle commissioni esaminatrici, fissandola in 3 componenti di cui il Presidente, 2 componenti e il segretario verbalizzante, come di seguito da individuare:

- m. il Direttore componente della Direzione Strategica che ha la referenza dell’ambito di riferimento dell’incarico/incarichi da assegnare o un suo delegato;
- n. il Dirigente della SC cui afferisce l’incarico;
- o. un dipendente delle SC cui l’incarico afferisce di area non inferiore ai professionisti della salute e-funzionari;
- p. il verbalizzante identificato in un operatore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Nello stesso articolo è stato fissato il punteggio massimo di 100 a disposizione della commissione, di cui 40 per la valutazione dei titoli e 60 per il colloquio, e sono stati altresì individuati i criteri per la valutazione dei titoli in possesso dei candidati nell’ambito delle seguenti aree:

- esperienza professionale nell’area a profilo riferito all’incarico;
- esperienza con incarico di organizzazione/professionale;
- esperienza professionale nelle attività e tipologia di prestazioni riferite al settore di afferenza dell’incarico;
- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli che costituiscono requisito di ammissione:

Relativamente al colloquio è definito che lo stesso è diretto alla valutazione delle capacità professionali del candidato, con riferimento anche alle esperienze acquisite e documentate, nonché all’accertamento delle attitudini, capacità organizzative e di coordinamento, con riferimento all’incarico da svolgere.

- **Articolo 9 “Sottoscrizione del contratto integrativo individuale di lavoro”, Articolo 10 “Durata” e Articolo 11 “Revoca e cessazione degli incarichi”**
Gli articoli prevedono rispettivamente la formalizzazione del conferimento dell’incarico mediante la sottoscrizione di un contratto individuale, la durata , il rinnovo e l’eventuale mancato rinnovo, l’eventuale revoca/cessazione così come disciplinato dal CCNL.
- **Articolo 12 “Sistema degli incarichi e rapporto di lavoro a tempo parziale”**
Viene in questo articolo disciplinato il conferimento di incarichi al personale a tempo parziale, prevedendo:
 - a. per gli incarichi di funzione organizzativa il conferimento al solo personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, fatta salva la possibilità del con rapporto di lavoro a tempo parziale di partecipare alla selezione e, in caso di attribuzione dell'incarico, optare se accettare l'attribuzione o rimanere a tempo parziale, mantenendo l’incarico di base;
 - b. per gli incarichi di funzione professionale la possibile assegnazione al personale inquadrato:
 - nell'area dei professionisti della salute e funzionari, con rapporto di lavoro esclusivamente a tempo pieno, per il livello di graduazione di media ed elevata complessità;
 - nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori con rapporto sia a tempo pieno che a tempo parziale, per tutti i livelli di graduazione (base, media ed elevata), con il valore dell'indennità di incarico riproporzionato in relazione al numero di ore lavoro in cui l’impegno a tempo parziale si sostanzia, ai sensi dell’art. 31 comma 3 del CCNL.
- **Articolo 13 “Valutazione degli incarichi”**
Vengono riportati i termini di valutazione degli incarichi, così come previsto dall’articolo 34 del CCNL.
- **Articolo 14 “Disposizioni particolari”**
E’ previsto il mantenimento, nel suo complesso, di un equilibrato assetto tra livelli di complessità, considerata la struttura organizzativa complessiva dell’Agenzia, ruoli e profili in essa operanti e nel rispetto delle disposizioni del CCNL vigente.
- **Articolo 15 “Norme finali”**
Dispone l’entrata in vigore e il rinvio alla normativa legislativa e contrattuale di riferimento.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Questo titolo si compone di otto capi:

- Capo I: Sicurezza del personale nei luoghi di lavoro
- Capo II Orario di lavoro
- Capo III: Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Capo IV: Servizio di pronta disponibilità
- Capo V: Permessi di studio 150 ore
- Capo VI: Mobilità
- Capo VII: I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l’organizzazione dei servizi
- Capo VIII: Formazione del personale

Capo I: Sicurezza del personale nei luoghi di lavoro

Nuova materia demandata alla contrattazione integrativa dal CCNL 2019/2021 dall’articolo 9 comma 5 lettera n), probabilmente in considerazione della grave generale situazione a livello nazionale relativamente degli infortuni sul lavoro.

Il capo si compone dell’unico articolo **16 “Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro”**, nel quale le parti hanno condiviso le linee generali in materia, da applicare in Agenzia, che costituiscono un vero e proprio impegno dell’amministrazione al fine di perseguire, con il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori per il tramite dell’RSPP e degli RLS , la salute e il benessere dei lavoratori, il tutto nel rispetto della normativa di riferimento.

Capo II Orario di lavoro

Il CCNL 2019/2021 ha demandato al livello relazionale del confronto, articolo 6 "Confronto" comma 3 lettera a) la definizione dei "Criteri generali di articolazione dell'orario di lavoro".

Il confronto si è svolto tra le parti come indicato all'articolo 17 "Criteri generali di articolazione dell'orario di lavoro", il cui esito è allegato (allegato 5) al CCIA in esame, al fine di predisporre un documento unico, che agevoli quanto più possibile la sua consultazione e applicazione da parte dei soggetti interessati, ricomprendendo sia le materie oggetto di contrattazione, di cui all'articolo 9 "Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie", che quelle oggetto di confronto/informazione, di cui all'articolo 6 "Confronto" del CCNL, così come condiviso dalla delegazione datoriale e dalla delegazione sindacale dell'ATS di Pavia all'articolo 2 comma 2 del CCIA oggetto della presente relazione.

Il documento condiviso con la RSU e le Organizzazioni Sindacali si compone complessivamente di 10 articoli.

➤ **Articolo 1 "Revoca precedenti criteri"**

L'articolo dispone la revoca dei precedenti criteri di cui al verbale di confronto tra ATS Pavia e RSU e OO.SS. rappresentative, sottoscritto in data 29 luglio 2019.

➤ **Articolo 2 "Orario di servizio"**

Viene data la definizione di orario di servizio e viene previsto l'arco temporale nel quale è possibile essere in servizio, e devono essere garantite dal personale le attività assegnate alla struttura organizzativa di appartenenza, in una logica di continuità lavorativa nei confronti dei soggetti esterni, di altri enti e dei servizi aziendali.

E' altresì disciplinato l'orario di ingresso nelle strutture dalle ore 07.00 con permanenza fino alle ore 20.00, fatto salvo l'inizio dell'orario di lavoro fissato alle ore 8.00.

➤ **Articolo 3 "Articolazione dell'orario di lavoro"**

Vengono richiamati i principi contrattualmente previsti per l'articolazione dell'orario di lavoro, funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, al fine di favorire:

- l'ottimizzazione delle risorse umane;
- il miglioramento della qualità delle prestazioni;
- l'ampliamento della fruibilità dei servizi;
- il miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;
- conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- equa distribuzione dei carichi di lavoro.

Oltre ai criteri di flessibilità dell'orario di lavoro previste dall'articolo 43 "Orario di lavoro" del CCNL che sono state qui riportate, è stato disposto:

- l'obbligo di osservare da parte di ogni dipendente il profilo orario assegnato dal proprio responsabile, articolato in funzione delle effettive esigenze organizzative agenziali finalizzate alla ottimizzazione delle necessità produttive e dei servizi rivolti all'utenza;
- la previsione della flessibilità in entrata, e, di conseguenza, in uscita pari a 60 minuti (es. orario di entrata 8.00 flessibilità fino alle 9.00) con riconoscimento di eventuali anticipi di entrata solo per eventuali ed eccezionali esigenze di servizio autorizzati;
- l'assenza della flessibilità di orario per alcuni servizi (ad esempio centralinista, etcc.); in tal caso l'entrata in servizio oltre l'orario stabilito è considerato ritardo;
- la possibilità per esigenze straordinarie di modifica temporanea degli orari di lavoro, previa richiesta motivata;
- il profilo orario cosiddetto a saldo, relativamente al personale che ricopre un incarico di funzione nel rispetto del monte ore contrattualmente previsto.

➤ **Articolo 4 "Rispetto dell'orario di lavoro"**

In questo articolo è richiamata la modalità di rilevazione della presenza in servizio del personale dipendente, da effettuarsi con badge magnetico in entrata e uscita, modalità da utilizzarsi anche per la attestazione della pausa mensa, consentendo timbrature presso rilevatori di altre sedi dell'agenzia, rispetto alla sede abituale di assegnazione del dipendente, solo se derivanti da specifiche esigenze di servizio, in difetto il comportamento può essere oggetto di contestazione disciplinare.

Eventuali ritardi devono essere giustificati tramite procedura avallata dal responsabile di riferimento, nonché recuperati secondo le modalità concordate con il medesimo responsabile.

- **Articolo 5 “Pausa mensa”**
Viene previsto il diritto alla pausa mensa come da normativa di riferimento, almeno sei ore di servizio, nonché definito la possibilità di usufruire della mezz'ora, minima, della pausa mensa in un arco temporale che va dalle ore 12 alle ore 15.00.
- **Articolo 6 “Riposo settimanale e riposo compensativo”**
Viene sostanzialmente richiamato quanto previsto dal Decreto Legislativo 66/2003 “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”, laddove è disciplinato il la durata del riposo settimanale e compensativo e l'eventuale utilizzo in situazioni diverse dalla norma.
- **Articolo 7 “Debito orario”**
Viene riportata la previsione dell'articolo 43 comma 7 del CCNL 2 novembre 2022, che dispone che il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, con proporzionale decurtazione della retribuzione da effettuarsi con il primo cedolino utile in caso di mancato recupero nei termini stabiliti.
- **Articolo 8 “Lavoro Straordinario”**
Vengono qui richiamati i principi e i limiti per le prestazioni di lavoro straordinario, come previsti dall'articolo 47 “Lavoro straordinario” del CCNL.
- **Articolo 9 “Modalità di definizione del budget straordinari”**
L'articolo presente disciplina il percorso che l'Agenzia, ai sensi dell'articolo 47 comma 3 del CCNL, segue per la determinazione e l'assegnazione dei budget di straordinario, come di seguito riportato:
 - annualmente è definito il valore massimo del fondo condizioni lavoro o incarichi (di cui all'art. 103 del CCNL) da destinare ai compensi da lavoro straordinario. A immutate situazioni e in assenza di espressa diversa definizione annuale, rimane confermato l'importo definito nell'anno precedente;
 - il valore definito è oggetto di quantificazione in termini di numero di ore corrispondenti (budget orario);
 - I budget orario straordinari, viene assegnato all'inizio di ogni anno solare a cura della SC Gestione Risorse Umane alle articolazioni e/o alle diverse strutture organizzative, in relazione al numero di unità di personale assegnato e alle esigenze di servizio previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale;
 - detta assegnazione può essere modificata in corso d'anno, in riduzione o in aumento, tra ogni singola struttura all'interno del Dipartimento di appartenenza delle stesse, proprio per garantire la flessibilità connessa all'esigenza di fare fronte a specifiche necessità rispetto all'ordinarietà del lavoro, ad invarianza comunque del budget complessivo assegnato a tutte le strutture del Dipartimento;
 - la valutazione in ordine alla diversa distribuzione del budget orario rispetto all'assegnato all'interno delle strutture del Dipartimento, è di competenza del Direttore di Dipartimento, su richiesta motivata del Responsabile di SC. Nella motivazione devono essere chiarite le ragioni specifiche non legate all'ordinarietà del lavoro che sottendono, supportano e giustificano per finalità istituzionali la richiesta stessa;
 - sono sempre rispettati i limiti individuali (180 elevabili per specifiche categorie di lavoratori a 250 ore annue) come disposto dal comma 4 del più volte citato articolo 47 del CCNL 02/11/2022;
- **Articolo 10 “Banca delle ore”**
E' riportato puntualmente quanto disciplinato dal CCNL in materia di banca delle ore.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolato di cui al presente capo.

Capo III Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

La materia è demandata alla contrattazione integrativa dall'articolo 9 “Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie” comma 5 lettera j) del CCNL

Nell'unico articolo del presente capo (**articolo 18**), le parti hanno concordato i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, stabilendo che tale flessibilità può essere autorizzata o per singola giornata, o per un limitato periodo prestabilito, tenuto conto delle prioritarie esigenze organizzative, previa richiesta motivata del dipendente e fatto salvo il rispetto del debito orario previsto al precedente articolo 10, nei seguenti casi:

- personale con certificazione di handicap grave (art.3 c.3 L.104/92);

- personale che assiste familiare in condizione di handicap grave;
- personale che si trovi in altre particolari gravi situazioni personali e familiari

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolato di cui al presente capo.

Capo IV Servizio di pronta disponibilità

La materia è demandata al livello relazionale del confronto di cui all'articolo 6 "Confronto" comma 3 lettera g) "Criteri di programmazione dei servizi di pronta disponibilità"

Il confronto si è svolto tra le parti come indicato all'articolo 19 "Regolamento per il funzionamento della pronta disponibilità", il cui esito è allegato (allegato 6) al CCA in esame, al fine di predisporre un documento unico, che agevoli quanto più possibile la sua consultazione e applicazione da parte dei soggetti interessati, ricomprendendo sia le materie oggetto di contrattazione, di cui all'articolo 9 "Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie", che quelle oggetto di confronto/informazione, di cui all'articolo 6 "Confronto" del CCNL, così come condiviso dalla delegazione datoriale e dalla delegazione sindacale dell'ATS di Pavia all'articolo 2 comma 2 del CCA oggetto della presente relazione.

➤ **Articolo 1 "Premessa"**

Vengono richiamati i principi contrattualmente previsti dall'articolo 44 "Servizio di pronta disponibilità" del CCNL.

➤ **Articolo 2 "Piano di pronta disponibilità"**

Viene definito il percorso aziendale finalizzato alla elaborazione del piano annuale di pronta disponibilità, nel rispetto delle **disposizioni** contrattualmente previste e riferite al personale interessato, alla tipologia, alla durata ed al numero di turni previsti per ciascun dipendente, al recupero compensativo, ai termini e alle modalità di recupero della sospensione del riposo di 11 ore, in conseguenza di attività lavorativa in pronta disponibilità.

Viene quindi individuata la SC Gestione e Sviluppo delle Risorse umane quale struttura che da avvio alla procedura per la raccolta delle esigenze di attivazione del servizio, elaborazione della bozza del piano, condivisione con la Direzione Strategica, informazione alla delegazione di parte sindacale e approvazione finale del piano, di norma entro il 31 dicembre dell'anno precedente a cui si riferisce il piano.

➤ **Articolo 3 "Soggetti coinvolti" e Articolo 4 "Tipologia, durata e numero di turni"**

Prevedono rispettivamente i soggetti coinvolti, ivi compreso il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, tenuti a garantire il servizio e quello ai quali è espressamente impedito, la tipologia dei turni, notturno, festivo e festivo notturno, la durata dei turni e il numero massimo previsto, come disciplinato dal CCNL.

➤ **Articolo 5 "Organizzazione generale"**

E' qui disciplinata l'organizzazione del servizio, con la definizione della modalità di effettuazione degli interventi in pronta disponibilità, formalizzazione e registrazione della tipologia di intervento effettuato con relativi termini temporali, i termini di predisposizione dei turni.

➤ **Articolo 6 "Limitazioni e casi particolari"**

Sono stati definiti i casi di esclusione e limitazione alla prestazione della pronta disponibilità, prevedendo l'esclusione dei lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo, e la limitazione nei seguenti casi:

- permessi giornalieri ai sensi dall'articolo 50 "Permessi giornalieri retribuiti" del CCNL;
- lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza);
- in occasione di congedo di matrimonio;
- permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari del CCNL, qualora usufruiti ad intera giornata;
- permessi legge n. 104/1992, qualora usufruiti ad intera giornata.

➤ **Articolo 7 "Periodo di riposo ex art. 7 Dlgs. 66/2003" e Articolo 8 "Decorrenza, revisione e norme di rinvio"**

Riguardano rispettivamente quanto previsto dal Decreto Legislativo 66/2003 in ordine alla non possibilità di conteggiare la pronta disponibilità nell'orario di lavoro, diversamente delle le ore lavorate a seguito di chiamata

durante il turno e previste a possibile recupero delle ore di riposo previste per legge, la decorrenza e il rinvio alle norme di riferimento.

Nel testo del CCIA all'Articolo 20 "Elevazione dell'indennità di pronta disponibilità" Le parti hanno concordato, come previsto dall'articolo 9 comma 5 lettera m) del CCNL 02/11/2022, una futura, possibile, definizione della maggiorazione del valore economico delle ore di pronta disponibilità, in reazione a situazioni di particolare disagio organizzativo del servizio ed in presenza di un numero di turni significativamente superiore alla media aziendale, fatta salva la presenza di risorse economiche adeguate all'interno del fondo di riferimento (Articolo 103 CCNL 02/11/2022).

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolato di cui al presente capo.

Capo V Permessi di studio 150 ore

La materia è demandata alla contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 9 comma 5 lettera h), prevedendo l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 "Diritto allo studio" e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62

Il capo si compone di 4 articoli, dal 21 al 24.

➤ **Articolo 21 "Ulteriori tipologie di corsi per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio"**

Ai sensi dell'articolo 9 comma 5 lettera h) del CCNL, le parti hanno concordato di individuare le seguenti ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi:

- in discipline o materie di particolare interesse per l'Agenzia e attinenti alle funzioni svolte;
- finalizzati alla formazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo (es. personale con disabilità), al fine di una loro maggiore integrazione in ambito lavorativo.

➤ **Articolo 22 "Condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio"**

Dopo aver riportato i criteri di priorità contrattualmente previsti per il riconoscimento dei permessi di studio 150 ore, in ipotesi di istanze superiori alla percentuale del 3% definita, le parti hanno concordato di prevedere, in ipotesi di ulteriore parità, le seguenti condizioni che danno titolo di precedenza al riconoscimento del beneficio:

- attinenza della materia oggetto del corso di studio con l'attività prestata presso l'agenzia;
- maggiore valutazione conseguite nell'ambito del sistema di valutazione per la performance organizzativa e per la performance individuale.

➤ **Articolo 23 "Modalità di presentazione delle istanze per la richiesta dei permessi di studio"**

E' disposta la pubblicazione entro il 15 novembre di ogni sul sito istituzionale dell'Agenzia, l' avviso interno per la raccolta delle istanze di concessione dei permessi di studio retribuiti (150 ore) relativi all'anno scolastico/accademico in corso di avvio, a cura della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane che accertata la regolarità delle istanze presentate e il rispetto del limite del 3% predispone il provvedimento di concessione del beneficio al personale.

➤ **Articolo 24 "Norme di rinvio"**

E' disposto il rinvio alla normativa contrattuale e legislativa di riferimento.

Capo VI Mobilità

Nel presente capo (articolo 25) viene disciplinato l'istituto della mobilità interna quale ulteriore strumento per il conseguimento di una conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, assegnando ad esempio il personale dipendente ad una sede di servizio più prossima alla sua sede di residenza, ovvero per una ottimizzazione delle competenze delle risorse umane o ancora al fine di agevolare personali esigenze di realizzazione professionale. A tal fine è prevista l'emanazione di un bando interno , dando la possibilità al personale dipendente di esprimere una manifestazione di interesse per l'assegnazione ad una diversa SC di assegnazione. Al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività in capo alle SC/SSD viene sottolineato che la modalità prevista non rappresenta un automatismo per l'assegnazione a diversa struttura, seppure con l'impegno della Direzione a valutare le manifestazioni di interesse presentate.

Capo VII I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi

La materia è demandata alla contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 9 comma 5 lettera k), e riguarda i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi

Il capo si compone del solo **Articolo 26 "Modalità di intervento"**, con il quale l'Agenzia si impegna a valutare l'impatto di innovazioni organizzative, di varia provenienza, rispetto alle conoscenze e alle capacità fino a quel momento possedute dal personale coinvolto, in tutto o in parte, in tale cambiamento, al fine di pianificare interventi specifici di qualificazione e riqualificazione che garantiscano una adeguata qualità del lavoro e delle competenze professionali anche nell'interesse dei servizi rivolti all'interno e all'esterno.

Si è convenuto altresì il coinvolgimento dell'Organismo Paritetico per l'innovazione in ipotesi di processi innovativi di organizzazione dei servizi, di particolare rilevanza e impatto per il personale interessato.

Capo VII Formazione del personale

All'**articolo 27 "Principi generali e risorse assegnate"** sono richiamati e fatti propri i principi fondamentali dell'attività formativa del personale dipendente, che devono essere perseguiti per garantire la valorizzazione del capitale umano dell'azienda oltre che il regolare svolgimento delle attività istituzionali, sia in termini di competenze professionali che di qualità.

Viene quindi fatto esplicito rinvio agli articoli del nuovo CCNL che disciplinano la materia, con particolare riferimento all'articolo 54 ultimo comma laddove è stabilita la destinazione di risorse economiche adeguate allo svolgimento dell'attività formativa.

L'ultimo comma dell'articolo impegna l'agenzia a comunicare alla RSU e alle OO.SS. in appositi incontri, i contenuti del piano annuale di formazione e a rendicontare sull'attività formativa svolta.

TITOLO V PERFORMANCE DEL PERSONALE

Capo I Valutazione del personale dipendente

Il capo si compone di due articoli, l'**Articolo 28 "Conferma del sistema vigente"**, con il quale le parti hanno convenuto di confermare il sistema di valutazione oggetto di confronto in occasione della sottoscrizione del CCIA del 29 luglio 2019 (allegato 8), impegnandosi reciprocamente ad una prossima revisione della disciplina vigente tesa ad una complessiva semplificazione, nel rispetto dei principi regolanti il sistema premiante del personale dipendente finalizzato al riconoscimento della qualità, professionalità e impegno delle prestazioni del personale. L'**Articolo 29 "Risorse economiche destinate alla premialità"** rinvia alla parte economica annuale della contrattazione integrativa la destinazione delle risorse economiche destinate al premio per la performance.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolato di cui al presente capo.

TITOLO VI TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a tempo parziale

Il capo si compone di due articoli, l'**Articolo 30 "Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale"**, quale materia di contrattazione ai sensi dell'articolo 9 comma 5 lettera f) del CCNL e dell'articolo 73 "Rapporto di lavoro a tempo parziale" comma 7 del CCNL, le parti hanno concordato l'elevazione del 10% del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, riservato al personale che presenta gravi e documentate situazioni familiari connesse ai benefici della legge 104/1992 e s.m.ei. nonché gravi patologie, con la possibilità di effettuare la richiesta di trasformazione senza limiti temporali, fatta salva la normativa legislativa e contrattuale di riferimento. All'**articolo 31 "Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale"** si rinvia al regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale allegato (allegato 9) definito in sede di tavolo tecnico con la RSU e le OO.SS. territoriali.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolato di cui al presente titolo.

Capo II Personale a tempo determinato

Il capo si compone dell'unico **Articolo 32 "Elevazione della percentuale massima del ricorso dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato"**, nel quale si è concordato di non elevare la percentuale del 20% di rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, demandato alla contrattazione integrativa dall'articolo 9 comma 5 lettera g) del CCNL, ma si è ritenuto di richiamare le

deroghe contrattualmente previste a tale limite con particolare riferimento alla ipotesi di attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione aziendale.

Capo III Lavoro a distanza

Il capo si compone dell'unico **Articolo 33 "Criteri generali di individuazione delle attività effettuabili da remoto e relative priorità di accesso"**, nel quale, le parti si danno reciprocamente atto che la bozza di regolamento sul lavoro agile è stato oggetto di analisi nei suoi contenuti, anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, all'esito dei quali erano emerse specifiche richieste di integrazione/modifiche, alcune delle quali accolte, come puntualmente riscontrato ai diversi soggetti sindacali; il regolamento definitivo è stato pertanto approvato con Decreto n. 395/DGi del 19/05/2023 (allegato 10)

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 35 Norme di rinvio

L'ultimo articolo del CCIA rimanda ad eventuali accordi annuali in materia di welfare integrativo e contiene nel secondo comma il rinvio ai CCNL nazionali e ad eventuali altri accordi aziendali vigenti per tutto quanto non espresso nel documento.

Quadro finale del Contratto Integrativo Aziendale

a) Gli effetti abrogativi impliciti:

Il contratto decentrato in esame abroga integralmente tutte le contrattazioni integrative precedenti per le parti in esso disciplinate.

b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza delle previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Come si evince dalla parte descrittiva sopra riportata del sistema di valutazione delle performance, il modello implementato garantisce il rispetto dei criteri di trasparenza in tutte le fasi del processo da quella di assegnazione degli obiettivi a quella di valutazione e tende a contenere gli ambiti di possibile "soggettività". È impostato sul criterio di base di valorizzazione e responsabilizzazione del personale e di incentivazione di quello meritevole, nella consapevolezza che il sistema stesso possa contribuire alla crescita del singolo e dell'organizzazione nel suo complesso.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Richiamato quanto espressamente riportato e dettagliato ai precedenti punti della presente relazione, si ritiene di poter attestare la coerenza del contratto decentrato in esame con il principio di selettività, in considerazione anche delle risorse destinate, e dei criteri di accesso e valutazione ivi previsti per le progressioni economiche orizzontali.

d) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

vedi premessa.

Pavia, lì 25/01/2024

Il funzionario istruttore

Gianpiero XERRI

Giusy Marinelli

Per Il Direttore Amministrativo

Il Direttore

SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Dott.ssa Mariacristina TAVERNA
