

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	- 8 novembre 2022 Ipotesi di contratto integrativo aziendale – area della Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie -
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dalla data di rilascio di certificazione da parte dell'Organo di controllo e sino a formale disdetta del medesimo CIA
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Delegazione Trattante di Parte Pubblica:</p> <p>Direttore Sanitario, o Suo delegato; Direttore Amministrativo, o Suo delegato; Direttore SocioSanitario, o Suo delegato; Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane; Direttore SC DAPSS; Direttore Medico del Presidio Ospedaliero Lomellina, Direttore Medico del Presidio Ospedaliero Oltrepò, Direttore Medico del Presidio Ospedaliero Broni – Stradella, Direttore SC Affari Generali e Legali, Direttore SC Distretto Alto/Basso Pavese, Direttore SC Distretto Lomellina, Direttore SC Distretto Pavia, Direttore SC Distretto Broni-Casteggio, Direttore SC Distretto Comunità Montana – Oltrepò Pavese.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)          AAROI EMAC; ANAAO ASSOMED; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI; FP CGIL; CIMO; FEDERAZIONE CISL MEDICI; FESMED; UIL FPL; FASSID; FVM.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie del CIA (elenco sigle):          ANAAO ASSOMED; CIMO-FESMED; FASSID-SNR; FASSID-AUPI; UIL FPL; FP CGIL.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale della Dirigenza – area Sanità -
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il CIA in argomento è applicativo del CCNL 19 dicembre 2019 e prevede la trattazione di tutte le materie definite dall'art.7, comma 5, del predetto CCNL.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	In attesa di parere del Collegio Sindacale
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b></p> <p>Con deliberazione n.102 del 31 gennaio 2022 è stato approvato il "Piano della performance" previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150/2009</p> <p>Con deliberazione n.396 del 28 aprile 2022 è stato approvato il "Piano triennale di prevenzione della corruzione anno 2022-2024"</p>

	<b>erogazione della retribuzione accessoria</b>	L'art. 11, commi 6 e 8 del decreto legislativo n. 150/2009, è stato abrogato dal decreto legislativo n. 33/2013. Questa ASST ha pubblicato sul sito il "Piano delle Performance 2022/2024" e la "Relazione sulla Performance 2021"
		La Relazione della Performance - anno 2021 - è stata validata dal NVP aziendale in data 20 giugno 2022.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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

Nell'ambito del CIA in argomento è stata definita la disciplina, soggetta a contrattazione integrativa, delle modalità di attribuzione ai Dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie della retribuzione di risultato (rif: art. 7, comma 5, lettera b) del CCNL 19 dicembre 2019). In riferimento all'impianto di corresponsione della retribuzione di risultato a ciascun Dirigente, sono state confermate le modalità di erogazione già previste da pregresso accordo, ovvero collegamento della retribuzione di risultato, sia al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Centro di Responsabilità (CdR) di appartenenza, sia alla valutazione individuale del Dirigente. Risultano invariati i coefficienti che si correlano alle differenti tipologie di incarico dirigenziale. Sono state, invece, modificate le tipologie di assenze equiparate al servizio ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. È stata, inoltre, data applicazione ai dispositivi dell'art.93, commi 7-8 e 9, del CCNL 19 dicembre 2019 in tema di "differenziazione dei premi", prevedendo che all'1,5% dell'organico dei Dirigenti destinatari del CIA, rilevato alla data del 1 gennaio di ciascun anno, sia erogata una maggiorazione del premio di risultato, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi.

In riferimento agli istituti assoggettati a contrattazione integrativa, si segnala che, è stato previsto l'onere, a carico dell'Azienda, di deliberare, con cadenza annuale, in via provvisoria, nel corso del primo semestre, ed in via definitiva, al termine dell'esercizio, la consistenza dei fondi contrattuali.

Con riferimento alle indennità destinate a remunerare particolari condizioni di lavoro – cd. "disagio", il CIA in argomento conferma le previsioni di pregresso contratto integrativo aziendale del 23 maggio 2017, stabilendo che l'indennità di pronta disponibilità di cui all'art.27, comma 7, del CCNL 19 dicembre 2019 sia maggiorata di Euro 13,34, lorde, per turno, rispetto al valore previsto nel vigente CCNL. Per quanto riguarda l'indennità per servizio prestato in orario notturno viene confermato l'importo previsto dal vigente CCNL pari a Euro 2,74, lorde, per ora.

Infine, il CIA in argomento stabilisce che eventuali risorse che dovessero residuare, al termine dell'esercizio, nei fondi contrattuali disciplinati dagli artt.94 e 96 del CCNL 19 dicembre 2019, dovranno essere oggetto di specifica informativa alle OO.SS. ed essere utilizzati nell'ambito del fondo art.95 per la retribuzione di risultato.

- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato

- c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il CIA sottoscritto in data 8 novembre 2022 sostituisce le pregresse contrattazioni integrative, con esclusivo riferimento alle materie trattate dal CIA medesimo.

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (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

Il CIA in argomento risulta coerente e conforme con le previsioni di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i.. Infatti, l'erogazione della retribuzione di risultato avviene secondo sistemi retributivi che prevedono:

- una chiara identificazione degli obiettivi di performance, aziendali ed individuali,
- la misurazione del livello di raggiungimento dei predetti obiettivi, sia da parte del CdR, sia da parte di ciascun Dirigente,
- la corresponsione di una quota di incentivo al singolo Dirigente parametrata sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

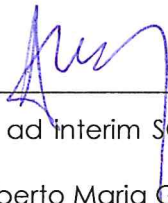
Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato.

- f) illustrazione dei *risultati attesi* 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.

I criteri e le conseguenti azioni che sono stati individuati nel CIA in argomento ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato sono del tutto coerenti con il Piano della Performance che ASST di Pavia ha ritualmente approvato per il triennio 2022-2024. A tale proposito, si segnala l'acquisizione in atti, (come da documentazione conservata presso il Controllo di Gestione aziendale), di rituale validazione del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni aziendale dell'impianto del Piano delle Performance di questa ASST per il richiamato triennio.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da dichiarare.

  
\_\_\_\_\_  
Firmato, Il Dirigente Responsabile ad Interim SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane  
(Dott. Alberto Maria GIORGIERI)

  
\_\_\_\_\_  
Il Funzionario Istruttore: Collaboratore Amm.vo P.Ie Senior SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane  
(Dott.ssa Veronica SANTESE)

  
\_\_\_\_\_  
Visto, Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Paolo PUORRO)

Data, 8 novembre 2022

