

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Pavia

Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) di Pavia

Sede Legale: Viale Repubblica, 34 - 27100 PAVIA

Codice Fiscale/Partita I.V.A. n. 02613080189

sito internet: www.asst-pavia.it

IPOSTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

-AREA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE-

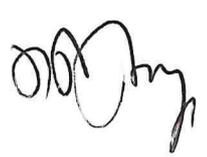
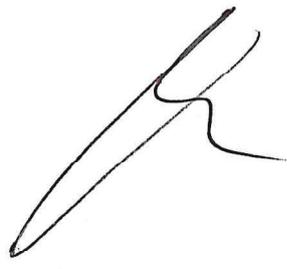
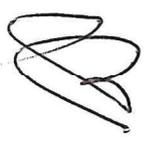
Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area Sanità – triennio 2016/2018 -, del 19 dicembre 2019, che, nella presente sede, si intende espressamente richiamato,

le Parti sottoscrivono la presente ipotesi di CIA, articolata come segue.

INDICE

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI 3
Articolo 1.....3
Articolo 2.....3
TITOLO II: ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA..... 3
Articolo 3.....3
Articolo 4.....4
Articolo 5.....6
Articolo 6.....6
Articolo 7.....7
Articolo 8.....7
Articolo 9.....7
Articolo 10.....7
Articolo 11.....8
Articolo 12.....8
Articolo 13.....8

MA



TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione

La presente ipotesi di contratto integrativo aziendale si applica a tutto il personale dell'area della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie di ASST Pavia, inquadrato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, con regime di tempo pieno o con regime di impegno ridotto, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altro Ente/Azienda.

Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

La presente ipotesi di CIA verrà sottoposta, previa sua rituale sottoscrizione ad opera della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e della Delegazione Trattante di Parte Sindacale, al controllo e certificazione del Collegio Sindacale.

Pertanto, allorché il predetto Collegio avrà rilasciato la prescritta certificazione senza rilievo alcuno, la presente ipotesi assumerà la veste di CIA, il quale troverà applicazione dalla data di rilascio di certificazione da parte dell'Organo di controllo.

In ipotesi di rilievi del Collegio Sindacale, si procederà ai sensi e per gli effetti dell'art.8, comma 6, CCNL 19 dicembre 2019 – ripresa di contrattazione -.

Il CIA definitivamente approvato ha durata sino a formale disdetta del contratto, da rendersi, ad opera di ciascuna delle Parti che tale disdetta intendesse comunicare, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevuta, ovvero comunicazione attraverso posta elettronica certificata.

Il CIA conserva validità ed efficacia sino all'intervento di altro analogo contratto.

La presente intesa, che assumerà le vesti di definitivo CIA previa attuazione di quanto poco sopra descritto, determina l'annullamento e la sostituzione di ogni precedente pattuizione intercorsa tra le Parti con l'esclusivo riferimento agli istituti disciplinati dal presente atto.

TITOLO II: ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Articolo 3

Rif: art. 7, comma 5, lettera a), CCNL 19 dicembre 2019

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt.94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)

I fondi contrattuali sono disciplinati dagli artt.94, 95 e 96 ed utilizzati come da dettaglio di seguito esposto.

a) fondo ex art.94 – fondo per la retribuzione degli incarichi -. Esso è destinato a remunerare:

- la retribuzione di posizione,
- l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa,

3

- l'indennità di specificità medica,
- specifico trattamento economico e eventuali assegni personali, ove spettanti,
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge.

b) fondo ex art.95 – fondo per la retribuzione di risultato -. Esso è destinato a remunerare:

- la retribuzione di risultato,
- welfare integrativo,
- l'indennità per sostituzioni,
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge,
- eventuali risorse annualmente trasferite ai sensi dell'art.96, comma 4, lett. c), CCNL 19 dicembre 2019.

c) fondo ex art.96 – fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro -. Esso è destinato a remunerare:

- compensi correlati alle condizioni di lavoro,
- lavoro straordinario,
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge.

I competenti uffici di ASST Pavia sono tenuti, preferibilmente entro il primo semestre di ogni anno, a quantificare, in via provvisoria, i tre distinti fondi contrattuali. La quantificazione provvisoria, disposta a mezzo deliberazione del Rappresentante Legale dell'Ente, viene inviata al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza.

Alla quantificazione provvisoria farà seguito, al termine dell'esercizio, la quantificazione definitiva dei citati fondi contrattuali, anch'essa rappresentata attraverso deliberazione del Rappresentante Legale dell'Ente ed inviata al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza.

Qualora risultassero, al termine dell'esercizio, residui nei fondi contrattuali disciplinati dagli artt.94 e 96, la loro definitiva quantificazione dovrà essere comunicata alle Rappresentanze sindacali e utilizzata nell'ambito del fondo ex art.95 quale "retribuzione di risultato".

Articolo 4

Rif: art. 7, comma 5, lettera b), CCNL 19 dicembre 2019

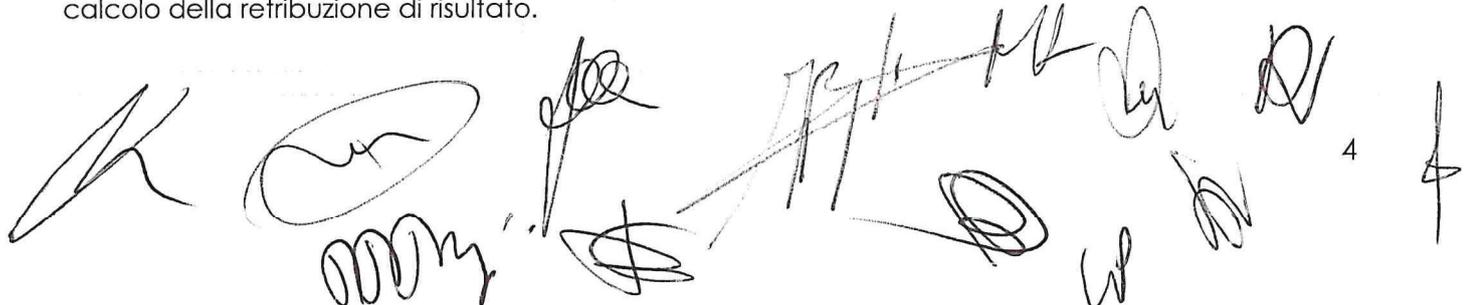
I criteri generali per le modalità di attribuzione ai Dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art.93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art.93, commi 8 e 9, nonché l'art.95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato).

Ai sensi dell'art.93, la retribuzione di risultato è, in via principale, correlata:

- all'incarico dirigenziale attribuito a ciascun dipendente, inquadrato in posizione funzionale dirigenziale,
- alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda, degli obiettivi e livelli prestazionali assegnati a ciascun Centro di Responsabilità - CdR -, al quale appartiene il singolo dipendente.

Con cadenza annuale, ciascun Dirigente è sottoposto a valutazione individuale, il cui risultato contribuisce a definire la singola retribuzione di risultato.

Gli incarichi dirigenziali attribuibili a ciascun Dirigente, in coerenza con le vigenti disposizioni di contrattazione collettiva nazionale di lavoro e con il vigente regolamento aziendale, sono declinati come da sotto riportata tabella A in riferimento alla tipologia e al coefficiente utile ai fini del calcolo della retribuzione di risultato.



4

TABELLA A	
TIPOLOGIA DI INCARICO DIRIGENZIALE	COEFFICIENTE
Titolare di incarico di direzione di struttura complessa di tipo 1	1
Titolare di incarico di direzione di struttura complessa di tipo 2	0,9
Titolare di incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	0,85
Titolare di incarico di direzione di struttura semplice, titolare di incarico professionale di altissima professionalità, titolare di incarico professionale di alta specializzazione, titolare di incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (anzianità di servizio superiore ad anni 15)	0,7
Titolare di incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (anzianità di servizio superiore ad anni 5)	0,55
Titolare di incarico professionale di base	0,4

La retribuzione di risultato viene stabilita in proporzione:

- al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al CdR di appartenenza del Dirigente, secondo "range di oscillazione e percentuali di incentivazione" rappresentate nella sotto riportata tabella B:

TABELLA B	
RANGE DI OSCILLAZIONE	% D'INCENTIVAZIONE
> 90%	100%
da 81% a 90%	90%
da 71% a 80%	80%
da 61% a 70%	70%
< di 60%	0

- alla valutazione individuale conseguita dal dipendente in ragione d'anno.

La valutazione individuale viene effettuata attraverso procedimento amministrativo avviato dall'UOS Controllo di Gestione ed espressa mediante utilizzo di apposite "schede di valutazione".

La quota teorica spettante a ciascun Dirigente è parametrata ai seguenti fattori:

- durata del rapporto di lavoro,
- tipologia del rapporto di lavoro: tempo pieno/impegno ridotto,
- durata dell'incarico, da considerare nella sola ipotesi di variazione di incarico dirigenziale intervenuta nel corso dell'anno.

Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato si terrà conto dell'effettiva presenza in servizio del dipendente.

Saranno computati quali presenza al lavoro i periodi declinati come segue:

- giorni lavorati,
- riposi compensativi,
- ferie e festività soppresse,
- aggiornamento obbligatorio,
- maternità obbligatoria.

Lo smart working è considerato a tutti gli effetti presenza in servizio.

La metodologia di erogazione della retribuzione di risultato di cui al presente CIA non produce resti.

Ai sensi dell'art.95, comma 11, si stabilisce che:

"dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b) c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente ipotesi di CCNL".

Maggiorazione della retribuzione di risultato

Le parti concordano di erogare, ai sensi e per gli effetti dell'art.93, commi 7, 8 e 9 - CCNL 19 dicembre 2019 -, ad una percentuale di Dirigenti pari al 1,5% dell'organico rilevato alla data del 1 gennaio di ogni anno, una maggiorazione della retribuzione di risultato, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi.

I destinatari della maggiorazione della retribuzione di risultato verranno individuati, con congrua motivazione, dai Direttori dei Dipartimenti, i quali saranno tenuti a coinvolgere nel processo di individuazione i Responsabili delle strutture aziendali. In mancanza del Direttore di Dipartimento la proposta verrà effettuata dalla competente Direzione aziendale.

Indennità per sostituzioni

L'indennità di sostituzione di cui all'art.22 - CCNL 19 dicembre 2019 - grava sul fondo ex art.95 come da modalità di seguito esposte.

Al Dirigente medico, Dirigente sanitario e Dirigente delle professioni sanitarie cui sia stata formalmente attribuita, ai sensi e per gli effetti del citato art. 22, la funzione di Responsabile di struttura complessa, per un periodo superiore a mesi due, viene garantita, nelle more di rituale conferimento di incarico, l'indennità per sostituzioni sino ad un periodo massimo di mesi nove, eventualmente prorogabili, con motivazione, per altri nove mesi.

Ai Dirigenti cui sia stato affidato un incarico di sostituzione ex art.22 - CCNL 19 dicembre 2019 - per un periodo superiore a mesi due, è attribuita una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, pari alla differenza tra la retribuzione di risultato teorica complessiva del Dirigente Sostituito e quella del Dirigente Sostituito.

Articolo 5

Rif: art. 7, comma 5, lettera c), CCNL 19 dicembre 2019

L'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

Si rimanda ad altro specifico accordo ai fini di decisioni in ordine ad attribuzione di trattamenti accessori allorquando intervenissero specifiche disposizioni di legge, le quali operassero espressamente un rinvio alla contrattazione collettiva.

Articolo 6

Rif: art. 7, comma 5, lettera d), CCNL 19 dicembre 2019

I criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art.114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art.116, comma 2, lettera i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art.116,

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some appearing to be initials like 'MA' and 'WY'. On the right side, there is a large, vertical signature that spans across the right margin, and below it, several smaller initials and a vertical line.

comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali.

Si rimanda al disciplinare aziendale ad oggetto: "Regolamento per l'attività libero-professionale intramuraria" – allegato -.

Articolo 7

Rif: art. 7, comma 5, lettera e), CCNL 19 dicembre 2019

L'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art.96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

L'indennità, per singolo turno, di pronta disponibilità viene stabilita in Euro 34,00.
Le Parti si impegnano ad incontrarsi qualora, a chiusura di esercizio, risultassero dei residui nel fondo ex art.96 tali da poter essere impiegati ai fini di maggiorazione dell'importo destinato al singolo turno di pronta disponibilità.

Articolo 8

Rif: art. 7, comma 5, lettera f), CCNL 19 dicembre 2019

L'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art.96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Al lavoratore che presti lavoro notturno è corrisposta l'indennità di cui all'art.98, comma 1 - CCNL 19 dicembre 2019 -.
L'indennità di cui sopra è confermata in Euro 2,74/ora.

Articolo 9

Rif: art. 7, comma 5, lettera g), CCNL 19 dicembre 2019

L'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, a sensi della legge n.146/1990 ed s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa.

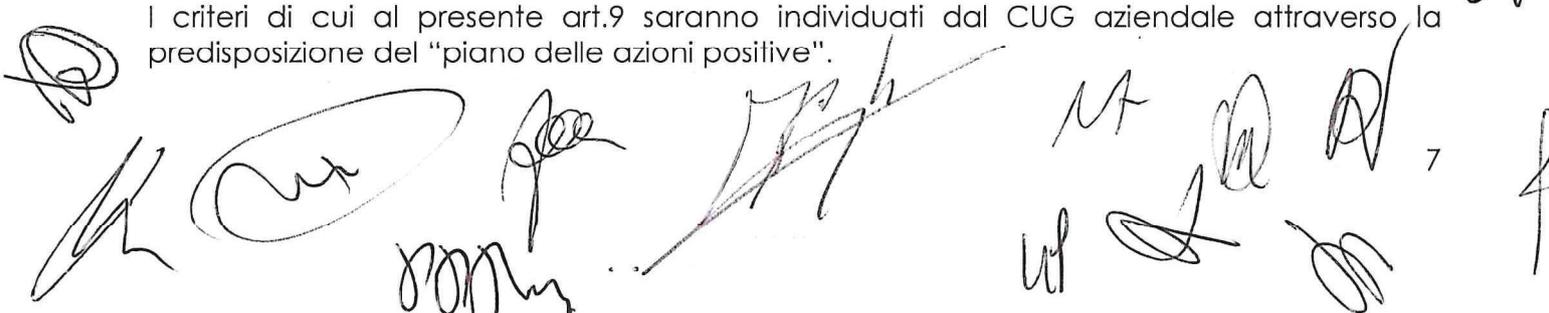
In riferimento ai servizi essenziali specificamente individuati da disposizione nazionale, negli stessi viene garantito, in giornata di sciopero, un contingente non inferiore a quello previsto in giornata festiva, così come disciplinato dal vigente "accordo sui servizi pubblici essenziali" – settore Sanità Pubblica -.

Articolo 10

Rif: art. 7, comma 5, lettera h), CCNL 19 dicembre 2019

I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.

I criteri di cui al presente art.9 saranno individuati dal CUG aziendale attraverso la predisposizione del "piano delle azioni positive".

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some appearing to be initials. On the right side, there are more initials and a signature that looks like 'J.P.'. The signatures are scattered across the bottom of the page, partially overlapping the text of Article 10.

L'adozione del predetto piano avverrà previo esame e decisione finale da parte della Direzione strategica, la quale avrà cura di darne informazione preventiva alle OO.SS. ai fini di avvio della dovuta contrattazione.

Articolo 11

Rif: art. 7, comma 5, lettera i), CCNL 19 dicembre 2019

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi.

L'Azienda si impegna ad attivare percorsi formativi atti ad implementare le conoscenze e le competenze del personale dipendente tenuto ad operare in settori ove risulta essere particolarmente intensa l'innovazione organizzativa.

Articolo 12

Rif: art. 7, comma 5, lettera j), CCNL 19 dicembre 2019

I criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art.80 bis (Welfare integrativo).

I criteri generali per la possibile attivazione di piani di welfare potranno essere individuati, sia ad opera del CUG, sia ad opera dell'Organismo paritetico.
I piani di welfare dovranno trovare finanziamento attraverso il fondo di cui all'art.95.

Articolo 13

Rif: art. 7, comma 5, lettera k), CCNL 19 dicembre 2019

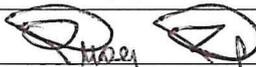
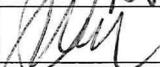
Elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art.110, comma 6 (Accesso al rapporto di lavoro con impegno ridotto).

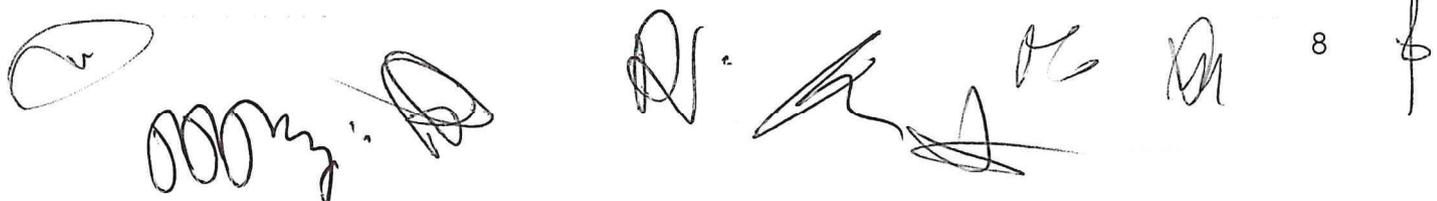
Il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a impegno ridotto è confermato nella misura massima del 3% della dotazione organica complessiva dell'area della Dirigenza Sanità, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Pavia, 8 NOV. 2022

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Il Direttore Sanitario, Dott. Francesco REITANO	
Il Direttore Socio Sanitario, Dott. Gianluca PESCHI	
Il Direttore Amministrativo, Dott. Paolo PUORRO	
Il Componente, Dott.ssa Maria Carolina BONA	
Il Componente, Dott. Paolo VALENTINI	
Il Componente, Dott.ssa Barbara RUSSO	
Il Componente, Dott. Pietro TRONCONI	



Il Componente, Dott.ssa Giovanna CREA	<i>Giovanna Crea</i>
Il Componente, Dott.ssa Laura DAPRADA	<i>Laura Daprada</i>
Il Componente, Dott. Daniele MANIACI	<i>Daniele Maniaci</i>
Il Componente, Dott.ssa Milena ARAMINI	<i>Milena Aramini</i>

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale

FP CGIL	<i>Federico Perini</i>
UIL F.P.L. MICHELE ARTELLI	<i>Michele Artelli</i>
CISL	
ANAAO ASSOMED PAOLO ALBRIZIO	<i>Paolo Albrizio</i>
AAROI EMAC	
FASSID SNR SOTTOSCRITTO CON MAIL	MAIL
FASSID AUPI	<i>FASSID AUPI</i>
FEDERAZIONE CIMO-FESMED F. BAGLIANI	<i>Federico Bagliani</i>

MB