

**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>	- 23 maggio 2017 CIA - area Dirigenza SPTA - ad oggetto: "Omogeneizzazione contrattazione integrativa aziendale"
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01 gennaio 2017 sino a formale disdetta del medesimo
<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; Dirigente Responsabile UOC Risorse Umane (con funzioni di Coordinatore della Delegazione Trattante); Direttore SITRA; Dirigente delle Professioni Sanitarie - Area Infermieristica ed Ostetrica - (il quale interviene per trattazione di materie di specifica competenza); Dirigente delle Professioni Sanitarie – Area Tecnica e Riabilitativa - (il quale interviene per trattazione di materie di specifica competenza); Direttore Medico del Presidio Ospedaliero Lomellina; Direttore Medico del Presidio Ospedaliero Oltrepò; Dirigente UOC Affari Generali; Dirigente UOS Coordinamento Strutture ambulatoriali extra-ospedaliere; Dirigente UOC Direzione Distretto PO Lomellina; Dirigente UOC Direzione Distretto PO Oltrepò.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle)</p> <p>- Area Dirigenza SPTA: FASSID (SINAFO), FASSID (AUPI), CGIL, UIL FPL, FEDIR SANITA', CISL.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (elenco sigle):</p> <p>- Area Dirigenza SPTA: FASSID, ANAAO, ASSOMED, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITÀ.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale della Dirigenza SPTA
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Il presente CIA è stato sottoscritto in coerenza con l'applicazione della legge regionale n. 23 dell'11 agosto 2015 e s.m.i., che all'art. 2, comma 10, prevedeva che, entro 12 mesi dalla costituzione delle nuove Aziende Socio Sanitarie Territoriali e delle Agenzie per la tutela della salute, le medesime procedessero alla sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi aziendali, ai fini di omogeneizzazione delle pregresse contrattazioni aziendali, entro il tassativo termine del 30 giugno 2017, già oggetto di pregressa proroga.</p> <p>Pertanto, il CIA in argomento ha operato l'armonizzazione delle contrattazioni integrative/concertazioni della ex AO di Pavia e della ex ASL di Pavia. Ciò allo scopo di pervenire ad un'unica contrattazione integrativa/concertazione, da applicarsi a tutto il personale della ASST di Pavia, (ovvero ai dipendenti della ex AO di Pavia e ai dipendenti della ex ASL di Pavia, trasferiti ad ASST in attuazione della richiamata legge regionale n. 23/2015). Il CIA in argomento disciplina gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione integrativa, nonché gli istituti contrattuali soggetti a concertazione in modo tale da superare le pregresse discipline delle preesistenti Aziende. I contenuti del CIA in argomento sono, pertanto, applicabili, a decorrere da gennaio 2017, a tutti i dipendenti di ASST di Pavia indipendentemente dalla loro pregressa provenienza. La disciplina introdotta dal CIA in argomento ha carattere generale ed il conseguente scopo di stabilire la macro disciplina degli istituti trattati. Impregiudicata la facoltà delle Parti di integrare, in via successiva, il CIA sottoscritto in data 23 maggio 2017 con ulteriori intese finalizzate alla trattazione specifica di singoli istituti contrattuali.</p>

Nell'ambito del CIA in argomento è stata definita, ai fini di armonizzazione delle pregresse contrattazioni aziendali, la disciplina, soggetta a contrattazione integrativa, delle modalità di attribuzione ai Dirigenti della retribuzione di risultato (rif: art. 10 CCNL 6 maggio 2010 e s.m.i. – area della Dirigenza SPTA -).

In riferimento all'impianto di corresponsione della retribuzione di risultato a ciascun Dirigente sono state confermate le modalità di erogazione già praticate dalla ex AO di Pavia: 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, invece, modificati i coefficienti che si correlano alle differenti tipologie di incarico ricoperto dai Dirigenti nell'organigramma aziendale. Detti coefficienti, differenziati per incarico, rappresentano la base ai sensi della quale viene costruita la "quota teorica piena di risultato" di ciascun CdR. Detti coefficienti sono utilizzati, altresì, per la determinazione della retribuzione di risultato individuale del Dirigente, il quale risultato è, dunque, collegato alla valutazione individuale ottenuta. Nello specifico, le principali novità introdotte riguardano:

- la previsione di due distinti coefficienti, rispettivamente 100 e 90, per gli incarichi di direzione di struttura complessa, i quali incarichi vengono graduati in relazione all'appartenenza a U.O.C. caratterizzate da un differente grado di complessità organizzativa,
- l'omogeneizzazione dei coefficienti attribuiti dalle pregresse contrattazioni/concertazioni aziendali ai Dirigenti titolari di incarico di struttura semplice, ai Dirigenti titolari di IPAS e ai Dirigenti con quindici anni di anzianità di servizio, con la previsione di un unico coefficiente per gli incarichi sopra citati, pari a 70,
- definizione di nuovi range di oscillazione e nuove percentuali di incentivazione da attribuire ai CdR in base alla valutazione ottenuta.

Da ultimo, il CIA in argomento statuisce una nuova metodologia di distribuzione dei residui derivante dalla prima erogazione della retribuzione individuale di risultato, metodologia che prevede l'assegnazione dei residui in proporzione al grado di raggiungimento dell'obiettivo da parte dei singoli CdR, nonché in proporzione alla valutazione individuale conseguita da ciascun Dirigente. L'applicazione della metodologia individuata ai fini della distribuzione dei residui che inevitabilmente si formano dopo la prima fase di erogazione della retribuzione di risultato è tale da consentire che non si generino altri resti.

In riferimento agli istituti assoggettati a contrattazione integrativa, si segnala che, nell'ambito del CIA in argomento, è stato previsto l'onere, a carico dell'Azienda, di deliberare, con cadenza annuale, anche in via provvisoria e subordinata a ricognizione definitiva, la consistenza dei fondi contrattuali con oneri di informazione alle OO.SS. di categoria.

Per quanto concerne gli istituti assoggettati a concertazione, si segnala che, in sede di CIA, si è provveduto alla graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione, (rif: art. 8 CCNL 6 maggio 2010), con definizione per ciascun incarico dirigenziale del correlato coefficiente. La "ratio" adottata dalla ASST di Pavia nel processo di omogeneizzazione delle pregresse concertazioni della ex AO di Pavia e della ex ASL di Pavia relative alle modalità di erogazione della retribuzione di posizione è stata quella di mantenere, ove possibile, il trattamento economico più favorevole al Dirigente. Fermo restando il vincolo economico rappresentato dalle risorse disponibili nel fondo per il "finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico, ove mantenuto a titolo personale, nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura

		<p>complessa”.</p> <p>Da ultimo, il CIA in argomento stabilisce che ai Dirigenti cui sia formalmente attribuita, ai sensi e per gli effetti dell’art. 18 del CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i., la funzione di Responsabile di struttura complessa, decorso un anno dal conferimento, nel caso in cui l’Azienda non abbia ancora potuto provvedere alla rituale copertura della struttura complessa in argomento, spetti una retribuzione di posizione complessivamente pari a quella corrisposta ai Dirigenti formalmente titolari di incarico di direzione di struttura complessa.</p>
<p>Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell’Organo di controllo interno.</b></p>	<p>In attesa di parere del Collegio Sindacale</p>
	<p><b>Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con deliberazione n.115 del 28 febbraio 2017 è stato approvato il “Piano della performance”, previsto dall’art. 10 del decreto legislativo n.150/2009</p>
		<p>Con deliberazione n.36 del 31 gennaio 2017 è stato approvato il “Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”.</p> <p>L’art.11, commi 6 e 8 del decreto legislativo n.150/2009, è stato abrogato dal decreto legislativo n.33/2013.</p> <p>Questa ASST ha pubblicato sul proprio sito il “Piano delle Performance 2016/2018” e la “Relazione sulla Performance 2015”</p> <p>La Relazione della Performance – anno 2015 – è stata validata dal NVP aziendale in data 14 giugno 2016.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## **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
 

Si rimanda alla relazione descrittiva - Modulo 1 - Scheda 1.1 Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) -
- 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 23 maggio 2017 sostituisce le pregresse contrattazioni integrative/concertazioni della ex Azienda Ospedaliera della provincia di Pavia e della ex ASL di Pavia.

- 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 sottoscritto in data 23 maggio 2017 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 non avviene secondo sistemi retributivi generalizzati ed avulsi da preventiva identificazione di obiettivi di performance, sia aziendale che individuale.

- 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, nonché i criteri che disciplinano l'istituto della retribuzione di posizione, sono del tutto coerenti con i Piani delle Performance che ASST di Pavia ha ritualmente approvato per il triennio 2016-2018. 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.

Il Dirigente Responsabile U.O.C. Risorse Umane  
( Dott.ssa Giovanna Beatrice )

Visto, Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Paolo Ruorro)



Data, 21 giugno 2017