

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	- 27 dicembre 2016: CIA - area personale del Comparto - ad oggetto: "Omogeneizzazione contrattazione integrativa aziendale"
Periodo temporale di vigenza	Dal 01 gennaio 2017 sino a formale disdetta del medesimo
Composizione della delegazione trattante	<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 UOC 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>RSU, FIALS, FSI, FP CGIL, UIL FPL, NURSING UP, CISL FP, NURSIND</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, FSI, NURSING UP</p>
Soggetti destinatari	Personale del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<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 definizione 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.</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, al fine 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). 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 27 dicembre 2016 con ulteriori intese finalizzate alla trattazione specifica di specifici istituti contrattuali.</p> <p>Nell'ambito del CIA in argomento è stata definita, ai fini di armonizzazione delle pregresse contrattazioni aziendali, la disciplina dei</p>

seguenti istituti soggetti a contrattazione integrativa:

- fondo per la produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (rif: art. 8 CCNL 31 luglio 2009 – area personale del Comparto -),

- fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (rif: art. 9 CCNL 31 luglio 2009 – area personale del Comparto -).

Ai fini di maggiore dettaglio, si precisa che il fondo di cui all'art. 8 del richiamato CCNL suddivide il fondo in argomento in due quote: una quota, pari al 97,2% dell'intero ammontare, è destinata alla remunerazione della produttività collettiva, mentre la restante quota, pari al 2,8%, è destinata al premio per la qualità delle prestazioni individuali. In riferimento alla produttività collettiva, sono state confermate le modalità di erogazione già praticate dalla ex AO di Pavia: il 40% della quota viene erogato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti per struttura unità operativa ed il restante 60% della quota viene erogato in base alla valutazione individuale che verrà conseguita da ciascun dipendente. Per quanto riguarda i coefficienti che, in base alla categoria di inquadramento, determinano la quota di produttività collettiva spettante a ciascun dipendente, sono stati confermati i coefficienti già applicati dalla ex AO di Pavia, con la sola nuova introduzione di un coefficiente differenziato per i titolari di incarico di posizione organizzativa. E ciò allo scopo di confermare un condivisibile criterio di attribuzione di quota di produttività collettiva ai dipendenti titolari di tale tipologia di incarico, così come previsto da pregressa contrattazione della ex ASL di Pavia. In merito al premio per la qualità delle prestazioni individuali, il CIA in argomento stabilisce che l'erogazione di detto premio, di importo compreso tra un minimo di Euro 300,00 ed un massimo di Euro 900,00, sia subordinata a contrattazione integrativa annuale, finalizzata alla prioritaria definizione di progetti, la cui piena attuazione determinerà la corresponsione del premio, previa validazione del NVP aziendale.

Passando ad esaminare il fondo di cui all'art. 9, per quanto concerne il finanziamento dell'indennità di coordinamento nella sua parte variabile, la pressoché totale sovrapposizione tra le pregresse contrattazioni aziendali, sono stati confermati due differenti importi per l'indennità in argomento, correlati alla complessità dell'attività richiesta ai titolari della funzione di coordinamento, un importo annuo pari ad Euro 1.000,00 ed un importo annuo pari ad Euro 1.500,00.

Ai fini del finanziamento delle indennità di funzione da corrispondere ai titolari di posizione organizzativa, le Parti hanno concordato di destinarvi complessivi Euro 170.000,00. Inoltre, il CIA in argomento ha previsto la graduazione economica degli incarichi in argomento in quattro differenti livelli, ove il più alto ed il più basso di detti livelli vengono a coincidere con i corrispondenti limiti imposti dalle vigenti normative contrattuali di riferimento.

Da ultimo, 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 subordinata a ricognizione definitiva, la consistenza dei differenti fondi contrattuali.

Per quanto concerne gli istituti assoggettati a concertazione, si segnala l'uniforme disciplina stabilita in termini di incarichi di posizione organizzativa, i quali sono stati ridefiniti nel numero massimo di 33, con afferenza dei medesimi all'area amministrativa e tecnico economico, nonché all'area sanitaria. In sede di CIA si sono graduate le complessità degli incarichi con definizione di punteggio e correlato valore economico

		e si è, altresì, stabilito che il loro conferimento avvenga previa emissione di bando per procedura selettiva interna.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	In attesa di parere del Collegio Sindacale
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n.82 del 29 febbraio 2016 è stato approvato il "Piano della performance", previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n.150/2009
		Con deliberazione n.16 del 29 gennaio 2016 è stato approvato il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".
		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 proprio sito il "Piano delle Performance 2016/2018" e la "Relazione sulla Performance 2015"
La Relazione della Performance – anno 2015 – è stata validata dal NVP aziendale in data 14 giugno 2016.		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

- 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 accordo 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 27 dicembre 2016 sostituisce le pregresse contrattazioni 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 *premiabilità* (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 27 dicembre 2016 risulta coerente e conforme con le previsioni di meritocrazia e premialità di cui al decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i.. Infatti, sia l'erogazione della produttività collettiva, sia l'erogazione del cd "premio individuale" non avvengono 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 accordo 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 produttività collettiva e produttività individuale, nonché i criteri che disciplinano l'istituto delle posizioni organizzative, sia per quel che concerne le modalità di conferimento di detti incarichi, sia per quel che concerne la corresponsione di relativa indennità, 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.

Data, 7 febbraio 2017

Firma, Il Dirigente Responsabile U.O.C. Risorse Umane

(Dott.ssa Giovanna Beatrice)



Visto, Il Direttore Amministrativo
(Dott. Paolo Puorro)

