

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(secondo lo schema definito dalla Circolare R.G.S. N. 25/2012)

### 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>	- 6 dicembre 2019: "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL 21 MAGGIO 2018 "AREA PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ" – TRIENNIO 2016/2018 –"	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01 gennaio 2020 sino a formale disdetta del contratto integrativo e sostituzione del medesimo con altro CCIA	
<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 DAPSS, 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 Specialistica Ambulatoriale, Dirigente UOC Polo Territoriale Lomellina Dirigente UOC Polo Territoriale Oltrepò, Polo Territoriale Pavese.</p> <p>Organizzazioni sindacali/Rappresentanze sindacali ammesse alla contrattazione integrativa (elenco sigle)</p> <p>FIALS, FSI USAE, FP CGIL, UIL FPL, NURSING UP, CISL FP, Esecutivo RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, FSI USAE, NURSING UP</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a. TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI - b. TITOLO II -ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE -: trattazione di tutte le materie previste dall'art.8, comma 5, CCNL 21 maggio 2018 c. TITOLO III - ISTITUTI SOGGETTI A CONFRONTO -: trattazione di tutte le materie previste dall'art.5, comma 3, CCNL 21 maggio 2018 d. DISPOSIZIONI FINALI E DICHIARAZIONI CONGIUNTE	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	In attesa di parere del Collegio Sindacale
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	Con deliberazione n. 42 del 31 gennaio 2019 è stato approvato il "Piano della performance" previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150/2009

	<b>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con deliberazione n. 26 del 31 gennaio 2019 è stato approvato il "Piano triennale di prevenzione della corruzione anno 2019-2021"
		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 2019/2021" e la "Relazione sulla Performance 2018"
		La Relazione della Performance - anno 2018 - è stata validata dal NVP aziendale in data del 21 giugno 2019.
<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

Il contratto collettivo integrativo aziendale costituisce la rituale intesa raggiunta dalle Parti – Delegazione Trattante di Parte Pubblica e Delegazione Trattante di Parte Sindacale nella sua composizione completa – in ordine a specifiche materie che il CCNL di riferimento assoggetta, per l'appunto, a contrattazione collettiva integrativa.

Il CCIA è stato sottoscritto a conclusione di un percorso partecipato e condiviso tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali del Comparto Sanità, con l'espressa finalità di dare applicazione, in coerenza con le intese raggiunte, agli istituti contrattuali di cui all'art.8 del CCNL 21 maggio 2018. Il contratto integrativo aziendale è stato predisposto e sottoscritto, sia in coerenza con il quadro normativo di riferimento, sia in coerenza con le specificità organizzative e gestionali di ASST Pavia.

Al fine di facilitarne la consultazione e l'applicazione, il CCIA è stato suddiviso in titoli ed articoli. Inoltre, per ogni singola materia demandata dal CCNL 21 maggio 2018 alla contrattazione collettiva integrativa aziendale e/o al confronto è stato dedicato uno specifico articolo.

Nelle disposizioni generali sono stabiliti ambito applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del CCIA, mentre nelle disposizioni finali trovano esplicitazione il principio di non superamento del limite costituito dall'ammontare complessivo della somma dei fondi contrattuali, nonché la clausola di abrogazione dei pregressi accordi intervenuti tra le Parti, con le sole eccezioni degli accordi disciplinanti la corresponsione dell'indennità per "chiamata oggi per oggi" e dell'indennità per "maneggio denaro", (quest'ultima ad esaurimento in previsione della completa cessazione di circolazione e maneggio di denaro contante).

Il CCIA è corredato da:

- n.2 dichiarazioni congiunte rese dalle Parti, l'una riguardante l'impegno a verificare, nel tempo, la persistenza dei presupposti normo-economici atti a garantire, in via strutturale, il procedimento di progressione economica orizzontale. L'altra concernente l'impegno a verificare i presupposti normo-economici atti a consentire, in futuro, in coerenza con il relativo quadro normativo, l'attuazione del procedimento di progressioni verticali,
- n.2 allegati, l'uno contenente descrizione degli accordi integrativi pregressi, la cui validità è stata confermata dal CCIA in argomento. L'altro contenente il Regolamento disciplinante le modalità di conferimento e revoca degli incarichi di funzione di cui agli artt.14/23 del CCNL 21 maggio 2019.

Al CCIA risultano allegati, quale parte integrante e sostanziale, n.5 pregressi contratti integrativi, il cui contenuto viene confermato. Detti contratti integrativi, anche in forma di stralcio, vengono dettagliati come segue:

- stralcio del contratto integrativo aziendale del 3 febbraio 2006, ad oggetto "indennità chiamata oggi per oggi",
- stralcio del contratto integrativo aziendale del 27 dicembre 2016, ad oggetto "matrici di turno e tempi di vestizione",

- stralcio del contratto integrativo aziendale del 27 dicembre 2016, ad oggetto "indennità maneggio denaro",
  - contratto integrativo aziendale del 10 ottobre 2017 avente ad oggetto la disciplina dei permessi per diritto allo studio,
  - protocollo di intesa sul sistema delle relazioni sindacali, datato 17 dicembre 2018.
- Inoltre, viene confermato l'accordo del 27 giugno 2016 concernente l'individuazione dei contingenti del personale del Comparto Sanità da garantire nei servizi pubblici essenziali per le giornate di sciopero, disponibile sul sito aziendale – sezione Amministrazione Trasparente -.

Di particolare rilevanza è l'art.6, il quale descrive la metodologia di erogazione dei premi correlati alla performance. Se da un lato risultano invariate le percentuali di distribuzione tra performance organizzativa – 40% - e performance individuale – 60% - del fondo art.81 destinato alla performance, dall'altro risulta sensibilmente modificata la griglia di valutazione, allo scopo di meglio differenziare le prestazioni lavorative dei Valutati. I punteggi che i Valutatori potranno attribuire ai Valutati variano da un minimo di 0 ad un massimo di 20 punti e, conseguentemente, la quota di performance individuale spettante varia da un minimo del 20% ad un massimo del 100%. La sufficienza è rappresentata dalla fascia 12-13 punti, in corrispondenza della quale si prevede di erogare una quota pari al 60%. Si confermano i precedenti "pesi" attribuiti a ciascuna categoria di personale, la cui identificazione è necessaria ai fini della erogazione della quota di performance organizzativa ed individuale. Con la sola eccezione del peso dedicato a dipendenti con incarico di posizione organizzativa, oggi non più contemplata quale tipologia di incarico ai sensi e per gli effetti delle innovazioni introdotte, in tema di incarichi, dagli artt.14/23 del CCNL 21 maggio 2018.

Con riferimento alle indennità destinate a remunerare particolari condizioni di lavoro – cd. "disagio", il CCIA in argomento stabilisce che l'indennità di pronta disponibilità di cui all'art.86, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 sia maggiorata di Euro 2,00, lorde, per turno, mentre per quanto riguarda l'indennità per servizio prestato in orario notturno viene confermato l'importo di Euro 2,74, lorde, per ora.

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

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 CCIA sottoscritto in data 6 dicembre 2019 sostituisce tutti i pregressi accordi intervenuti tra le Parti, fatta eccezione per i soli contratti che sono stati espressamente confermati dal nuovo CCIA, così come analiticamente richiamati al punto a) della presente relazione illustrativa.

- 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 CCIA sottoscritto in data 6 dicembre 2019 è coerente con la previsione di riconoscimento di indici meritocratici, (e correlata premialità), di cui al decreto legislativo n.150/2009 e s.m.i.. Infatti, sia l'erogazione della performance organizzativa, sia l'erogazione della performance individuale, non verranno disposte secondo criteri generalizzati – cd. "a pioggia" -, bensì secondo criteri ancorati a specifici 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)

L'articolo 7 del CCIA del 6 dicembre 2019 è dedicato ai criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali - cd. "PEO" -.

Allo scopo di rimarcare il carattere di selettività dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, in apertura dell'art.7, le Parti precisano che le PEO sono incentivi attribuiti al personale in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati attraverso il processo di valutazione. La selettività delle progressioni economiche orizzontali è, inoltre, garantita dalla previsione di apposita selezione e successiva formazione di graduatoria. Ciò esclude un'attribuzione automatica e generalizzata delle PEO.

Con riferimento ai requisiti generali di accesso alla selezione, nel rispetto della disposizione contrattuale che prevede la permanenza di almeno ventiquattro mesi nella fascia retributiva in godimento, (così come

stabilito dall'art.3, comma 1, del CCNL 10 aprile 2008), il CCIA in argomento prevede che siano ammessi alla selezione i dipendenti con anzianità di servizio di un minimo di cinque anni nel sistema sanitario nazionale. Il requisito deve essere posseduto alla data del 1 gennaio dell'anno al quale si riferisce la progressione economica orizzontale.

Inoltre, al fine di incentivare il corretto comportamento, sia personale sia professionale, che il dipendente è tenuto ad osservare all'interno dell'organizzazione aziendale, il CCIA prevede di escludere dalla selezione per le PEO il personale al quale, nell'ultimo biennio, sia stata comminata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

Per quanto riguarda i requisiti specifici che saranno presi in considerazione per la formazione della graduatoria finale per le progressioni economiche orizzontali, oltre all'anzianità di servizio complessiva e anzianità nella fascia economica in godimento, sarà preso in considerazione il punteggio conseguito nella valutazione individuale. Tale scelta è mirata a dare attuazione al principio generale di "meritocrazia" stabilito dal decreto legislativo n.150/2009 e s.m.i., con previsione di effettiva corresponsione di PEO a quei dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni migliori in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi.

L'art.7 illustra il procedimento finalizzato alla attribuzione delle progressioni economiche orizzontali. Nello specifico, viene identificata l'UOC Risorse Umane quale struttura aziendale deputata all'avvio e alla gestione del procedimento di selezione, il quale esiterà nella formazione di specifica graduatoria di idonei all'attribuzione di PEO.

Infine, si evidenzia che non è stato previsto lo scorrimento delle graduatorie, in conformità con espresso divieto stabilito da circolari della Ragioneria Generale dello Stato.

Si attesta la compatibilità normo-economica dell'articolato del presente CCIA.

- 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 CCIA in argomento ai fini dell'erogazione della performance, nonché i criteri che disciplinano l'istituto degli incarichi, sia per quel che concerne le modalità di conferimento, sia per quel che concerne la corresponsione di relativa indennità, sono del tutto coerenti con i Piani delle Performance che ASST Pavia ha ritualmente approvato per il triennio 2019-2021. A tale proposito, si segnala l'acquisizione in atti, (come da documentazione conservata presso il Controllo di Gestione aziendale), di rituale validazione del Piano triennale delle Performance da parte del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni aziendale dell'impianto.

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

Nulla da dichiarare.

Firma, Il Dirigente Responsabile U.O.C. Risorse Umane  
(Dott.ssa Giovanna BEATRICE)

Visto, Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Paolo PUORRO)

Data, 11 dicembre 2019