

## 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>	- 14 giugno 2023: "IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL 2 NOVEMBRE 2022 AREA PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ – TRIENNIO 2019/2021 –"
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo, e sino a formale disdetta del contratto integrativo e sostituzione del medesimo con altro 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 (con funzioni di Presidente), Direttore SC DAPSS, Direttore SC Direzione Medica Presidio Ospedaliero Lomellina, Direttore SC Direzione Medica Presidio Ospedaliero Oltrepò, Direttore SC Direzione Medica Presidio Ospedaliero Broni – Stradella, Direttore SC Affari Generali e Legali, Direttore SC Distretto di Pavia, Direttore SC Distretto di Alto e Basso Pavese, Direttore SC Distretto della Lomellina, Direttore SC Distretto di Broni-Casteggio, Direttore SC Distretto di Voghera – Comunità Montana Oltrepò Pavese, Dirigente Amministrativo SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.</p> <p>Organizzazioni sindacali/Rappresentanze sindacali ammesse alla contrattazione integrativa (elenco sigle)</p> <p>CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP, Esecutivo RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI TITOLO II: ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE TITOLO III: DISPOSIZIONI FINALI ALLEGATO 1: PROTOCOLLO DI INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI ALLEGATO 2: MATRICI DI TURNO E TEMPI DI VESTIZIONE/SVESTIZIONE ALLEGATO 3: LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	In attesa di parere del Collegio Sindacale

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con deliberazione n.269 del 30 marzo 2023 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), di cui all'art.6 del Decreto Legge 80/2021, convertito nella Legge 113/2021, contenente, tra l'altro, il Piano della Performance ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).
	Questa ASST ha pubblicato sul proprio sito istituzionale 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

L'ipotesi di CIA è stata sottoscritta 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.9 del CCNL 2 novembre 2022. L'ipotesi di contratto integrativo aziendale è stata predisposta e sottoscritta, 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, l'ipotesi di CIA è stata suddivisa in titoli ed articoli. Inoltre, per ogni singola materia demandata dal CCNL 2 novembre 2022 alla contrattazione integrativa aziendale è stato dedicato uno specifico articolo.

Nelle disposizioni generali sono stabiliti ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione dell'ipotesi di CIA, 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 e riferiti alle materie oggetto della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale.

L'ipotesi di CIA è corredato da:

- n.2 dichiarazioni congiunte rese dalle Parti, l'una riguardante l'impegno a calendarizzare nel corso del secondo semestre 2023 e comunque entro il 31 dicembre 2023 gli incontri dedicati al confronto in tema di criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art.21 CCNL 2/11/2022. L'altra concernente l'impegno a verificare la fattibilità economica di abbattimento in un arco temporale triennale della quota di risorse destinate alla remunerazione dei compensi per lavoro straordinario;
- n.2 dichiarazioni di Parte Pubblica, l'una riguardante l'impegno a revisionare il vigente "Regolamento disciplinante l'aggiornamento e la formazione anche continui, obbligatori e facoltativi, del personale dipendente di ASST" entro il 31 dicembre 2023. L'altra concernente l'impegno a dare attuazione al procedimento di progressione tra le aree di cui all'art.21 "Norme di prima applicazione" entro il termine del 30 giugno 2025;
- n.3 allegati aventi ad oggetto il protocollo di intesa sulle relazioni sindacali, le matrici di turno e i tempi di vestizione/svestizione e, infine, le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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 -, con impegno delle Parti a procedere con la revisione del medesimo entro il 31 dicembre 2023.

L'art.5 disciplina le destinazioni di utilizzo delle risorse economiche appostate sui fondi contrattuali art.102 "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e art.103 "premierità e condizioni di lavoro", prevedendo, in particolare, di stanziare un importo complessivo pari a:

- € 3.674.907,00 per i differenziali economici di professionalità (storici e potenziali),
- € 1.030.819,00 per gli incarichi di media ed elevata complessità,
- € 63.291 per le progressioni di cui all'art.21 CCNL 2/11/2022,
- € 50.000 per le misure di welfare integrativo,
- € 50.000 per la realizzazione di progetti specifici da parte del personale, nell'ambito della performance individuale.

Al fine di destinare un importo complessivo pari ad € 1.030.819,00 per gli incarichi di media ed elevata complessità, le Parti stabiliscono, in coerenza con quanto disposto dall'art.103, comma 12, del CCNL 2/11/2022, di ridurre in maniera stabile, a decorrere dal 1 gennaio 2023, di € 182.414 il fondo art.103 "premierità e condizioni di lavoro" e di incrementare di pari importo il fondo art. 102 "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

Di particolare rilevanza risulta 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% - delle risorse destinate alla performance, dall'altro risulta modificata la griglia di valutazione individuale, la quale individua una "prestazione lavorativa ottima" in corrispondenza dei punteggi 18-19-20, con conseguente diritto ad una quota spettante a titolo di performance individuale pari al 100%. La sufficienza è rappresentata dalla fascia 12-13 punti, in corrispondenza della quale si prevede di erogare una quota pari al 60%. Viene introdotta la "prestazione lavorativa non valutabile" da assegnare ai dipendenti che non abbiano almeno 45 giorni di presenza effettivamente timbrata e/o di lavoro agile/lavoro a distanza nel corso dell'anno solare di riferimento. Vengono ridisegnati i pesi in funzione delle nuove aree di inquadramento del personale dipendente, con previsione di un coefficiente anche per i titolari di incarichi di funzione di media ed elevata complessità.

Con riferimento alle indennità destinate a remunerare le particolari condizioni di lavoro cd. "disagio", la presente ipotesi di CIA dispone che l'indennità di pronta disponibilità di cui all'art.44, comma 7, del CCNL 2/11/2022 sia maggiorata di € 0,20, lorde, per ora, stabilendo un valore orario pari ad € 2,00/ora, mentre per quanto riguarda l'indennità per servizio prestato in orario notturno viene confermato l'importo contrattuale di € 4,00, lorde, per ora.

Inoltre, con riferimento all'indennità di cui all'art.107, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale contiene una tabella che dettaglia i servizi/UO e la modalità di corresponsione, con previsione di estensione, ai sensi dell'art.107, comma 3, della corresponsione dell'indennità in argomento anche al personale operante presso gli Istituti Penitenziari e presso i Servizi Psichiatrici di Diagnosi e Cura aziendali.

- 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

L'ipotesi di CIA sottoscritto in data 14 giugno 2023 sostituisce tutti i pregressi accordi intervenuti tra le Parti nelle materie oggetto di specifica trattazione.

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

L'ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 14 giugno 2023 è coerente con la previsione di riconoscimento di indici meritocratici e correlata premierità 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, nonché sulla base della valutazione individuale effettuata nel rispetto dei processi aziendali di misurazione e valutazione della performance oggetto di monitoraggio da parte del NVP.

- 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'art.7 dell'ipotesi di CIA è dedicato ai criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree - cd. PEO -.

Allo scopo di rimarcare il carattere di selettività dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, 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 all'interno delle aree è, inoltre, garantita dalla previsione di apposita selezione condotta sulla base dei criteri definiti nel CCNL e integrati dalla presente ipotesi di CIA e successiva formazione di graduatoria. Ciò esclude un'attribuzione automatica e generalizzata.

Con riferimento ai requisiti generali di accesso alla selezione, nel rispetto delle disposizioni contemplate nel vigente CCNL 2/11/2022, l'ipotesi di CIA prevede che siano ammessi alla selezione i dipendenti che non abbiano beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica. Il requisito deve essere posseduto alla data del 1 gennaio dell'anno solare al quale si riferisce la progressione economica all'interno delle aree. 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 CCNL prevede di escludere dalla selezione il personale al quale, nell'ultimo biennio, sia stata comminata una sanzione disciplinare superiore alla multa.

Per quanto riguarda i requisiti specifici che saranno presi in considerazione per la formazione della graduatoria finale per le progressioni economiche all'interno delle aree, le Parti hanno stabilito di attribuire alla media delle ultime tre valutazioni individuali una quota del punteggio totale pari al 60% e all'esperienza professionale maturata una quota pari al 40%. 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. Inoltre, in aggiunta ai criteri di priorità già definiti dal vigente CCNL, le Parti stabiliscono di tenere in considerazione la data di assunzione presso ASST Pavia meno recente, prevedendo che per il personale transitato in ASST Pavia a seguito di riorganizzazioni/trasferimenti stabiliti da norma di legge, nazionale e regionale, sia considerata la data di assunzione presso l'Ente di provenienza.

Infine, si evidenzia che l'art.7 illustra, altresì, il procedimento finalizzato alla attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree e le relative tempistiche. Nello specifico, viene identificata la SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane quale struttura aziendale deputata all'avvio e alla gestione del procedimento di attribuzione delle PEO.

- 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.

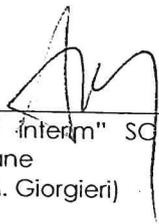
I criteri e le conseguenti azioni che sono stati individuati nella presente ipotesi di CIA ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche all'interno delle aree sono del tutto coerenti con il Piano delle Performance che ASST Pavia ha ritualmente approvato per il triennio 2023-2025. 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.

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

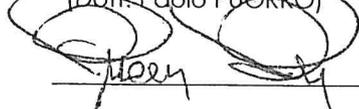
Nulla da dichiarare.

Data, 22 GIU. 2023

Firma,  
  
Il Dirigente Amministrativo SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane  
(Dott.ssa Veronica Santese)

Visto,   
Il Direttore "ad interim" SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane  
(Dott. Alberto M. Giorgieri)

Visto, Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Paolo PUORRO)

  
\_\_\_\_\_

## Siav S.p.A - Contrassegno Elettronico



**TIPO CONTRASSEGNO** QR Code

**IMPRONTA DOC** D9F6054851DB10EF684A404FA5796CF1EA161778026302ECFE5EF12539AA7D34

### Dati contenuti all'interno del Contrassegno Elettronico

Numero Protocollo 0042353/23  
Data Protocollo 22/06/2023  
Oggetto RELAZIONE ILLUSTRATIVA\_ HP CIA 14-6-2023  
UOR Destinataria 10.8 COLLEGIO SINDACALE  
UOR Conoscenza

### Credenziali di Accesso per la Verifica del Contrassegno Elettronico

**URL** <https://asstpavia-ws.siavcloud.com/PortaleGlifo/Account/Login.aspx>

**IDENTIFICATIVO** JBFK5-212370

**PASSWORD** DDr4R

**DATA SCADENZA** Senza scadenza