

**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>		21 novembre 2023 IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL 17 DICEMBRE 2020 "AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA" TRIENNIO 2016/2018
<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, FEDIR SANITA', DIREL, DIRER, UNSCP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FEDIR SANITA', DIREL, DIRER, UNSCP</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale della Dirigenza professionale, tecnica e amministrativa (Dirigenza PTA)
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Il CIA in argomento è applicativo del CCNL 17 dicembre 2020 e prevede la trattazione di tutte le materie definite dall'art.66 del predetto CCNL.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>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).</p> <p>Questa ASST ha pubblicato sul proprio sito istituzionale la "Relazione sulla Performance 2022" .</p> <p>La Relazione della Performance - anno 2022 - è stata validata dal NVP aziendale in data 26 giugno 2023.</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

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 della Dirigenza PTA, con l'espressa finalità di dare applicazione, in coerenza con le intese raggiunte, agli istituti contrattuali di cui all'art.66 del CCNL 17 dicembre 2020. 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. L'ipotesi di CIA è stata sottoscritta da parte di tutte le Rappresentanze Sindacali della Dirigenza PTA che prendono parte ai tavoli 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 ciascuna materia demandata dal CCNL 17 dicembre 2020 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 corredata da n.1 allegato avente ad oggetto il protocollo di intesa sulle relazioni sindacali.

L'art.4 disciplina le destinazioni di utilizzo delle risorse economiche appostate sui fondi contrattuali art.90 "Fondo retribuzione di posizione" e art.91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori", prevedendo, in particolare, di ridurre stabilmente le complessive risorse fisse del "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" - art. 91 CCNL 17/12/2020 - in misura pari al 30% delle medesime, corrispondente ad Euro 30.824 ed incrementando di pari importo le risorse del "Fondo retribuzione di posizione" - art. 90 CCNL 17/12/2020 - e ciò al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui agli artt.89 e 93 del vigente CCNL, anche in correlazione con la definizione dei nuovi assetti organizzativi stabiliti dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), approvato con DGR n.XI/6964 del 19 settembre 2022. Inoltre, sempre all'art.4 le Parti assumono l'impegno di avviare specifico tavolo tecnico con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità con la finalità di trasferire fondi contrattuali dall'area della Dirigenza Sanità all'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa e ciò in coerenza con i cambiamenti organizzativo-gestionali attuati da ASST Pavia che hanno visto nel tempo l'assegnazione di incarichi storicamente "spesati" sui fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Sanità a personale appartenente alla Dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

Di particolare rilevanza risulta l'art.5 che descrive le modalità di attribuzione ai Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi della retribuzione di risultato (rif: art. 66, comma 1, lettere b) e i) del CCNL 17 dicembre 2020). In riferimento all'impianto di corresponsione della retribuzione di risultato a ciascun Dirigente, sono state confermate le modalità di erogazione già previste da pregresso accordo, ovvero 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. Sono state modificate le tipologie di assenze equiparate al servizio ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. È stata, inoltre, data applicazione ai dispositivi dell'art.30, commi 2 e 3, del CCNL 17 dicembre 2020 in tema di "differenziazione dei premi", prevedendo che al 10% dell'organico dei Dirigenti destinatari del CIA, rilevato alla data del 1 gennaio di ciascun anno, sia erogata una maggiorazione del premio di risultato, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi. Sono stati modificati i coefficienti che si correlano alle differenti tipologie di incarico dirigenziale ed è stata introdotta la previsione di coefficienti aggiuntivi per i titolari di un secondo incarico di struttura complessa (interim o sostituzioni) e per il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con riferimento alle indennità destinate a remunerare particolari condizioni di lavoro l'ipotesi di CIA in argomento disciplina l'istituto della pronta disponibilità, confermando l'elevazione dell'indennità per singolo turno ad € 34 già disposta con pregresso contratto integrativo aziendale del 23 maggio 2017.

Si rileva, inoltre, che l'ipotesi di CIA in argomento, in coerenza con i dispositivi di cui all'art.66, comma 1, lettera j) del CCNL 17 dicembre 2020, introduce una nuova disciplina per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei Dirigenti Sanitari resa dai Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi, con previsione di destinazione della quota del fondo tra le strutture aziendali a seconda del maggior/minor grado di partecipazione diretta alla gestione degli aspetti normativi e gestionali dell'organizzazione dell'ALPI.

Infine, il CIA in argomento stabilisce che eventuali risorse che dovessero residuare, al termine dell'esercizio, nei fondi contrattuali disciplinati dagli artt.90 e 91 del CCNL 17 dicembre 2020, dovranno essere oggetto di specifica informativa alle OO.SS. ed essere utilizzati nell'ambito del fondo art.91 per la retribuzione di risultato.

- 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 21 novembre 2023 sostituisce le pregresse contrattazioni integrative, con esclusivo riferimento alle materie trattate dal CIA medesimo.

- 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

L'ipotesi di CIA in argomento risulta coerente e conforme con le previsioni di meritocrazia e premiabilità di cui al decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i.. Infatti, l'erogazione della retribuzione di risultato avviene secondo sistemi retributivi che prevedono:

- una chiara identificazione degli obiettivi di performance, aziendali ed individuali,
- la misurazione del livello di raggiungimento dei predetti obiettivi, sia da parte del CdR, sia da parte di ciascun Dirigente,
- la corresponsione di una quota di incentivo al singolo Dirigente parametrata sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- 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 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.

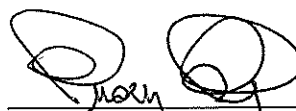
Pavia, 21 novembre 2023

Firma,



Dirigente Responsabile f.f.  
SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane  
(Dott.ssa Veronica Santese)

Visto,



Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Paolo Puorro)



## Siav S.p.A - Contrassegno Elettronico



**TIPO CONTRASSEGNO** QR Code

**IMPRONTA DOC** 64FA9795C74E20525902F1C61D05905A468EA191B652FA22A60B50AA72538687

### Dati contenuti all'interno del Contrassegno Elettronico

Numero Protocollo 0075157/23

Data Protocollo 21/11/2023

Oggetto RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 21/11/2023 IN APPLICAZIONE DEL CCNL 17/12/2020 "AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA" TRIENNIO 2016/2018

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** R56VL-230831

**PASSWORD** 3ZmPr

**DATA SCADENZA** Senza scadenza