



AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA
AREA FUNZIONI LOCALI
PARTE ECONOMICA 2022
(CCNL 17 DICEMBRE 2020)
TRIENNIO 2016/2018**

In data 31 gennaio 2023 presso la sede dell'A.T.S. di Pavia, V.le Indipendenza, 3 le Parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativa Aziendale per il personale della dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa dell'area delle Funzioni Locali.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

Direttore Sanitario

Presidente delegazione trattante

Dr. Stefano BONI **FIRMATO**

Direttore Amministrativo

Componente delegazione trattante

Dr.ssa Silvia LIGGERI **FIRMATO**

Direttore Sociosanitario

Componente delegazione trattante

Dr.ssa Ilaria MARZI

Direttore S.C. Gestione e sviluppo delle risorse umane

Componente delegazione trattante

Mariacristina TAVERNA **FIRMATO**

Funzionario S.C. Gestione e sviluppo delle risorse
umane

Componente delegazione trattante

Gianpiero XERRI **FIRMATO**

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

OO.SS.:

UIL FPL **FIRMATO**

FEDIR **FIRMATO**

CISL FP **FIRMATO**

FP CGIL **FIRMATO**



INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Campo di applicazione
- Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione
- Articolo 3 Interpretazione autentica

TITOLO II SISTEMA DI FINANZIAMENTO E COSTITUZIONE DEI FONDI

Capo I FONDI CONTRATTUALI

- Articolo 4 Costituzione provvisoria fondi articolo 90 e 91 CCNL 17/12/2020

TITOLO III CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DIPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DEI FONDI CONTRATTUALI

CAPO I

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020)

- Articolo 5 Risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione, parte fissa e variabile
- Articolo 6 Criteri per la determinazione della percentuale del differenziale di cui alla clausola di salvaguardia prevista dall'articolo 31 del CCNL 17/12/2020

CAPO II

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020)

- Articolo 7 Risorse destinate alla retribuzione di risultato
- Articolo 8 Integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim ed eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza
- Articolo 9 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
- Articolo 10 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
- Articolo 11 Performance individuale (obiettivi specifici)
- Articolo 12 Maggiorazione del premio individuale
- Articolo 13 Eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge di i cui al comma 4 lettera f) articolo 91 CCNL 17/12/2020
- Articolo 14 Risorse economiche destinate alla remunerazione dell'indennità di sostituzione
- Articolo 15 Indennità di cui all'articolo 94 CCNL 17/12/2020

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

- Articolo 16 Risorse economiche residue



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'articolo 7 comma 3 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 13/07/2016, per l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia, ai dirigenti Professionali Tecnici e Amministrativi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a orario ridotto.
2. Il presente CCIA sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data della sua entrata in vigore, fatti salvi quegli accordi per i quali è disposta esplicita conferma.

Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale concerne il periodo previsto dal CCNL del 17/12/2020, fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse economiche da determinare a consuntivo e con cadenza annuale.
2. Il presente contratto collettivo integrativo interessa la parte economica del rapporto di lavoro del personale di cui all'articolo 1 dell'ATS di Pavia, per le materie a esso demandate dal CCNL 17/12/2020, ai sensi degli articoli 66 "Contrattazione integrativa: materie", 90 "Fondo retribuzione su posizione" e 91 "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori".
3. Gli effetti del presente contratto collettivo integrativo aziendale e le procedure in esso contenute riguardano l'anno 2022.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge concernenti specifici argomenti trattati nel presente contratto, o altre modifiche organizzative riguardanti l'ATS di Pavia.

Articolo 3 Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti s'incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni dalla richiesta.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.



TITOLO II
SISTEMA DI FINANZIAMENTO E COSTITUZIONE DEI FONDI

CAPO I
FONDI CONTRATTUALI

Articolo 4

Costituzione provvisoria fondi articoli 90 e 91 CCNL 17/12/2020

1. La Direzione dell'Agenda provvederà annualmente, con specifico provvedimento, ad approvare, di norma entro il primo trimestre dell'anno, la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno di riferimento.
2. Per l'anno 2022 con decreto del Direttore Generale n. 397/DGi del 22/06/2022, si è provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi di cui agli articoli 90 "Fondo retribuzione di posizione" e 91 "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" previsti dal CCNL 17/12/2020, come di seguito riportato:

| | |
|---|-------------------|
| Articolo 90 Fondo retribuzione di posizione | 236.421,00 |
| Articolo 91 Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori | 78.664,00 |
| TOTALE COMPLESSIVO | 315.085,00 |

3. Al fine di effettuare un costante monitoraggio sui fondi di cui all'articolo 90 e 91 CCNL 17/12/2020, le parti concordano di prevedere specifici incontri semestrali da svolgersi di norma entro il 30 settembre di ogni anno, per i dati relativi al primo semestre (1 gennaio - 30 giugno) ed entro il 31 marzo dell'anno successivo per illustrare l'andamento della spesa per il periodo di riferimento.

TITOLO III
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DIPONIBILI
TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DEI FONDI CONTRATTUALI

CAPO I
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020)

Articolo 5

Risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione, parte fissa e variabile

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti dell'ATS di Pavia è determinata nel rispetto dell'articolo 89 "Nuova disciplina della retribuzione di posizione" del CCNL del 17 dicembre 2020 ed è costituita da una parte fissa, nei valori annui lordi complessivi per 13 mensilità previsti dallo stesso articolo 89 comma 3, e da una parte variabile.
2. Nel rispetto dei principi previsti dall'articolo 70 "Tipologie d'incarico" di cui al CCNL del 17/12/2020 ed in coerenza con il modello organizzativo agenziale, così come definito nel Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS) approvato da Regione Lombardia con DGR n.XI/6805/2022, la graduazione degli incarichi dirigenziali ai fini della determinazione della retribuzione di posizione complessiva dei dirigenti, è effettuata in conformità ai criteri condivisi dalle parti in sede di confronto di cui al verbale del 24 settembre 2021.



3. Per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 90 comma 8, le risorse economiche del fondo di cui al presente capo I, sono rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a. Retribuzione di posizione, parte fissa e variabile secondo la disciplina di cui all'articolo 89 CCNL 17/12/2020 Euro 175.113,00;
 - b. Indennità per incarico di direzione struttura complessa Euro 61.308,00.

Articolo 6

Criteri per la determinazione della percentuale del differenziale di cui alla clausola di salvaguardia prevista dall'articolo 31 del CCNL 17/12/2020

1. Al dirigente che, a seguito di un processo riorganizzativo, venga revocato l'incarico in corso, con conferimento di nuove funzioni con retribuzione di posizione di livello inferiore rispetto a quello in godimento, dovrà essere riconosciuta una quota pari alla percentuale del 90% del differenziale tra il valore dell'incarico revocato e quello in corso. Tale differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
2. I criteri di cui al presente articolo si applicano altresì qualora, ai sensi dell'articolo 9 comma 32 del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, l'Agenzia non intenda, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferendo al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore.
3. Il presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.
4. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo di cui all'articolo 90 "Fondo retribuzione di posizione" del CCNL 17/12/2020, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse.

CAPO II

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020)

Articolo 7

Risorse destinate alla retribuzione di risultato

1. In coerenza con le previsioni di cui all'articolo 30 del CCNL 17/12/2020, il sistema di valutazione dell'Agenzia di cui al verbale di confronto sottoscritto in data 2 luglio 2020 per il personale della dirigenza dell'ATS di Pavia, individua i seguenti ambiti di misurazione della performance:
 - A) performance organizzativa collegata a obiettivi di mandato e/o di equipe;
 - B) performance individuale collegata a comportamenti organizzativi, meritocratici e a obiettivi specifici.
2. Con riferimento al precedente comma 1, le parti concordano, ai sensi dell'articolo 91 comma 8 lettera a) del CCNL 17/12/2020, di destinare per l'anno 2022 alla retribuzione di risultato di cui all'articolo 30 stesso CCNL 17 dicembre 2020, le seguenti risorse:

| DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA | |
|---|-----------|
| TOTALE FONDO | 78.664,00 |
| Somma destinata dall'art. 12 presente CIA alla maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi articolo 30 CCNL 17/12/2020 - | 5.899,80 |
| Somma destinata dall'art. 8 presente CIA ad integrazione della retribuzione di risultato per l'affidamento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | 3.000,00 |



| | | |
|---|-------------------|------------------------|
| Somma destinata dall'art. 15 presente CIA al finanziamento dell'indennità ufficiale di Polizia Giudiziaria di cui all'articolo 94 del CCNL 17/12/2020 | 960,00 | |
| TOTALE FONDO DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE | 68.804,20 | |
| RIPARTIZIONE FONDO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE | % definita | QUOTA DESTINATA |
| A) Performance organizzativa (obiettivi di equipe) | 60% | 41.282,52 |
| B1) Performance individuale (comportamenti organizzativi) | 30% | 20.641,26 |
| B2) Performance individuale (obiettivi specifici) | 10% | 6.880,42 |

Articolo 8

Integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim ed eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

- Dato atto di quanto previsto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 1 del 25 gennaio 2013, ai sensi dell'articolo 66 comma 1 lettera i) ultimo periodo del CCNL 17/12/2020, al responsabile aziendale al quale è affidato l'incarico di responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), la retribuzione di risultato è integrata per un importo pari ad Euro 3.000,00.
- L'integrazione della retribuzione di risultato di cui al precedente comma, sarà riconosciuta al dirigente interessato a seguito di valutazione positiva dell'attività e raggiungimento degli obiettivi posti in capo nell'ambito delle funzioni di RPCT.

Articolo 9

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

- Le parti concordano che la quota economica da riconoscere al singolo dirigente per la performance organizzativa di cui alla lettera A) della tabella al comma 2 del precedente articolo 7, è correlata:
 - alla % di raggiungimento dell'area degli obiettivi, come risulta dalla scheda di valutazione, secondo la tabella sotto riportata:

| % raggiungimento obiettivo | | Quota da assegnare | Descrizione della valutazione complessiva |
|----------------------------|-------|--------------------|---|
| da 0 | a 40 | 0 | Risultato non raggiunto |
| da 41 | a 60 | 50% | Risultati non completamente raggiunti |
| da 61 | a 70 | 70% | Risultati sufficienti con ampi spazi di miglioramento |
| da 71 | a 80 | 80% | Risultati discreti, con spazi di miglioramento |
| da 81 | a 90 | 90% | Risultati buoni, con alcuni spazi di miglioramento |
| da 91 | a 100 | 100% | Risultati pienamente raggiunti |

- in rapporto al coefficiente correlato alla tipologia di incarico ricoperto:

| Tipologia di incarico | Coefficiente |
|---|--------------|
| Responsabile di struttura complessa/semplice dipartimentale | 1,80 |
| Responsabile di struttura semplice e professionale | 1,60 |

Articolo 10

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

- Con riferimento alla lettera B 1) della tabella al comma 2 del precedente articolo 7, le parti concordano che la quota economica da erogarsi al singolo dipendente per la performance individuale sia correlata:



1) alla % di raggiungimento dell'area dei comportamenti agiti, come risulta dalla scheda di valutazione, secondo le tabelle sotto riportate:

a. Dirigenti con incarico di struttura complessa e semplice dipartimentale:

| punteggio comportamenti agiti | | Quota da assegnare | Descrizione della valutazione complessiva |
|-------------------------------|----|--------------------|---|
| 0 | 3 | 0 | Valutazione non adeguata |
| 4 | 6 | 50% | Valutazione non completamente adeguata |
| 7 | 9 | 70% | Valutazione adeguata |
| 10 | 12 | 90% | Valutazione buona |
| 13 | 15 | 100% | Valutazione ottima |

b. Dirigenti con incarico di struttura semplice o di tipo professionale:

| punteggio comportamenti agiti | | Quota da assegnare | Descrizione della valutazione complessiva |
|-------------------------------|----|--------------------|---|
| 0 | 2 | 0 | Valutazione non adeguata |
| 3 | 4 | 50% | Valutazione non completamente adeguata |
| 5 | 6 | 70% | Valutazione adeguata |
| 7 | 8 | 90% | Valutazione buona |
| 9 | 10 | 100% | Valutazione ottima |

2) e in rapporto al coefficiente correlato alla tipologia di incarico ricoperto:

| Tipologia di incarico | Coefficiente |
|---|--------------|
| Responsabile di struttura complessa/semplice dipartimentale | 1,80 |
| Responsabile di struttura semplice e professionale | 1,60 |

Articolo 11

Performance individuale (obiettivi specifici)

- Con riferimento alla quota di cui alla lettera B 2) della tabella al comma 2 del precedente articolo 7, la Direzione Strategica in base ai seguenti criteri:
 - assegnazione di specifico obiettivo aggiuntivo in corso d'anno (di norma entro il primo semestre) anche in relazione all'attuazione di progetti strategici ;
 - specifiche condizioni di disagio organizzativo, di temporanea carenza di personale dell'unità operativa o per particolari meriti professionali motivati;
 individua annualmente i soggetti destinatari di detta premialità, d'intesa con i Direttori di Dipartimento, con esclusione di norma dei dirigenti responsabili di struttura complessa e rispettando una opportuna rotazione.
- La quota pro-capite non potrà comunque essere superiore a 3.500 euro, precisando che in caso di assegnazione di specifici obiettivi le quote corrispondenti non possono essere diversificate.
- Eventuali risorse non utilizzate verranno ricondotte alle quote di cui lettera A della tabella 1 per la Dirigenza PTA del precedente articolo 7 comma 2.

Articolo 12

Maggiorazione della retribuzione di risultato

- In coerenza con quanto previsto dall'art. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" comma 2 primo periodo del CCNL 17/12/2020 ai fini dell'attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato, le parti concordano per l'anno 2022, con riferimento ai commi 4 e 5 dello stesso articolo 30, di definire la quota individuale della maggiorazione ed il numero di dirigenti destinatari, come da tabella di seguito riportata:



| MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO | | | | | |
|---|----------------|---------|---|---------------------|---------------------|
| CATEGORIA DI DIRIGENTI | | | | QUOTA PRO-CAPITE | NUMERO DIRIGENTI |
| DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | PROFESSIONALE, | TECNICA | E | 1.967,00 | 3 |

2. Terminato il processo di valutazione, la Direzione Strategica d'intesa con i Direttori di Dipartimento, su input della struttura deputata alla gestione delle risorse umane, comunica, motivandolo, i nominativi da individuarsi tra coloro che abbiano raggiunto i punteggi più elevati nell'ambito della performance organizzativa e individuale, tra i dipendenti che hanno raggiunto una valutazione uguale o superiore al 91%. Al fine di assegnare la maggiorazione del premio di risultato, sarà calcolata la media ponderata dei risultati ottenuti nella Performance organizzativa (obiettivi di equipe) e nella Performance individuale (comportamenti organizzativi).

Articolo 13

Eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge di i cui al comma 4 lettera f) articolo 91 CCNL 17/12/2020

1. Rientrano nella presente fattispecie gli onorari di natura professionale destinati ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate, di cui all'articolo 64 del CCNL della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa del 5 dicembre 1996, previsti dal regio decreto 27 novembre 1933 n. 1578 e s.m. e i. e successivamente ulteriormente disciplinati dal D.L. 90/2014 e s.m. e i..
2. Ai sensi dell'articolo 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" comma 4 lettera f) del CCNL area Funzioni Locali 17/12/2020, per l'anno 2022 le risorse variabili di cui al presente fondo sono incrementate della somma complessiva di Euro 19.617,21.

Articolo 14

Risorse economiche destinate alla remunerazione dell'indennità di sostituzione

3. In considerazione dell'imprevista necessità di attribuzione di incarichi di sostituzioni di cui all'articolo 73 del CCNL 17/12/2020, ai sensi dell'articolo 91 comma 8 lettera d) CCNL 17/12/2020 la Direzione Strategica si riserva la facoltà, previo confronto con le OO.SS., di utilizzare risorse economiche di cui al presente fondo.
4. Qualora nel corso dell'anno 2022 non si sia proceduto ad utilizzare integralmente le risorse economiche destinate all'istituto di cui al presente articolo, gli eventuali residui saranno utilizzati ad incremento delle quote destinate alla performance organizzativa.

Articolo 15

Indennità di cui all'articolo 94 CCNL 17/12/2020

1. Per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 91 comma 8 lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020, sono rese disponibili le seguenti risorse economiche:
 - c. Euro 960,00, per il finanziamento dell'indennità ufficiale di Polizia Giudiziaria di cui all'articolo 94 del CCNL 17/12/2020.



**TITOLO IV
DISPOSIZIONI FINALI**

Articolo 16

Risorse economiche residue

1. Nel rispetto delle disposizioni previste dal comma 9 dell'articolo 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" del CCNL 17/12/2020, le eventuali risorse residue risultanti a consuntivo dei fondi di cui allo stesso articolo 91 e di cui all'articolo 90 "Fondo retribuzione di posizione", vanno a confluire, per il solo anno di competenza, per il 50% nelle risorse destinate al premio per la performance organizzativa e per il 50% nelle risorse destinate al premio per la performance individuale.