



**AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**E**

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI DEL D. L. N. 90/2014  
E DISPOSIZIONI CONTRATTUALI PREVISTE IN MATERIA DAI PRECEDENTI CCNL**

**PARTE ECONOMICA 2022**

**DEL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI  
DIRIGENZA  
PROFESIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

**DELL'AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. e i.)



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

*(redatta secondo lo schema definito dalla circolare R.G.S. n. 25/2012)*

Personale dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa dell'Agenda di Tutela della Salute di Pavia  
Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale  
parte economica anno 2022 periodo 2016/2018  
CCNL dirigenza Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020

### Modulo I – Scheda 1.1

#### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

##### Premessa

Con l'ipotesi di contrattazione collettiva integrativa in esame sono state definite le materie demandate al livello di relazioni sindacali previste dall'articolo 66 comma 1 lettere a), b), g), h) e i) del CCNL dell'Area Funzioni Locali, sottoscritto in data 17 dicembre 2020.

Presupposto per la contrattazione integrativa in argomento è stata la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2022, di cui agli articoli 90 "Fondo retribuzione di posizione" e 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, avvenuta con decreto del Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 397/DGi del 22 giugno 2022, previo parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale dell'Agenda con verbale n. 65 del 16 giugno 2022.

Si precisa che la quantificazione delle risorse dei fondi contrattuali per l'anno 2022 è avvenuta nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

La sottoscrizione dell'ipotesi in esame è stata preceduta, nel periodo settembre/novembre 2022, da tavoli tecnici tra le parti, svoltisi di norma con cadenza settimanale, durante i quali sono stati esaminati gli aspetti tecnici riferiti a disposizioni normative e contrattuali di interesse degli argomenti riguardanti il contratto integrativo in esame, al fine di definire una bozza di ipotesi di CCIA da portare al tavolo di contrattazione.



|  |  |
|--|--|
| Data di sottoscrizione   | 20 dicembre 2022   |
| Periodo temporale di vigenza                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI, NEL RISPETTO DELLE MODALITÀ E DELLE MISURE PREVISTE DALL'ART. 9 DEL D. L. N. 90/2014 COME CONVERTITO IN LEGGE CON MODIFICAZIONI, DALL'ART 1, COMMA 1, DELLA L. 114/2014 E DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI PREVISTE IN MATERIA DAI PRECEDENTI CCNL DELLA PRE-ESISTENTE AREA III – TRIENNIO 2016/2018</li> <li>• PARTE ECONOMICA - ANNO 2022</li> </ul>   |
| Composizione della delegazione trattante                           | <p>Parte datoriale(ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• STEFANO BONI<br/>DIRETTORE SANITARIO F.F. – PRESIDENTE DELEGAZIONE -</li> <li>• SILVIA LIGGERI<br/>DIRETTORE AMMINISTRATIVO - COMPONENTE DELEGAZIONE –</li> <li>• ILARIA MARZI<br/>DIRETTORE SOCIOSANITARO - COMPONENTE DELEGAZIONE -</li> <li>• MARIACRISTINA TAVERNA<br/>DIRIGENTE AMMINISTRATIVO DIRETTORE S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - COMPONENTE DELEGAZIONE -</li> <li>• XERRI GIANPIERO<br/>COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT. D ASSEGNATO ALLA S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - COMPONENTE DELEGAZIONE –</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FP CGIL</li> <li>• CISL FP</li> <li>• UIL FPL</li> <li>• FEDIR SANITA'</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FEDIR SANITA'</li> <li>• UIL FPL</li> </ul> |
| Soggetti destinatari   | Personale dirigente Professionale, Tecnico e Amministrativo  |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <p><u>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI</u><br/>Capo I DISPOSIZIONI GENERALI<br/>Nel presente titolo sono stati definiti gli aspetti di carattere generale del CCIA, quali il campo di applicazione, durata decorrenza e tempi di applicazione, procedura per l'eventuale interpretazione autentica di norme controverse contenute nel CCIA.</p> <p><u>TITOLO II SISTEMA DI FINANZIAMENTO E COSTITUZIONE DEI FONDI</u><br/>Capo I FONDI CONTRATTUALI<br/>In questo titolo è stato sostanzialmente richiamato il provvedimento agenziale di costituzione provvisoria per l'anno 2022 dei fondi contrattuali di cui al CCNL 17 dicembre 2020 dell'ATS di Pavia, con una</p>   |

**Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia**

V.le Indipendenza, 3 - 27100 PAVIA - www.ats-pavia.it

D.G.R. cost. n. X/4469 del 10.12.2015 - Partita I.V.A. 02613260187

**Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali**

**S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane**

☎ +39 (0382)43.1239 – 1371 – 1325 Fax +39 (0382)43.1305



|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>rappresentazione schematica dell'ammontare dei due fondi; sono stati altresì definiti i tempi di illustrazione alle OO.SS. dell'andamento della spesa.</p> <p><u>TITOLO III CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DEI FONDI CONTRATTUALI</u></p> <p>Nel presente titolo, e nei capi in esso ricompresi e di seguito elencati, sono state concordate la destinazione delle risorse economiche dei due fondi contrattuali, secondo gli utilizzi previsti dagli articoli 90 comma 8, 91 comma 8 del CCNL 17 dicembre 2020.</p> <p>Capo I FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (articolo 91 CCNL 17 dicembre 2020)</p> <p>Capo II FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (art. 91 CCNL 17 dicembre 2020)</p> <p>TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI</p> <p>Nel presente titolo è stata concordata la destinazione dei residui accidentali delle risorse economiche dei due fondi contrattuali, nel rispetto delle disposizioni previste dal CCNL 17 dicembre 2020.</p>   |
| <p>Rispetto dell'iter<br/>adempimenti procedurali<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Intervento dell'organo di controllo interno.</p>  | <p>E' In fase di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno, secondo le procedure previste dall'articolo 8 del CCNL 17 dicembre 2020.</p>   |
|  | <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p>   |  |
|  | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p><b><i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009?</i></b></p> <p>Con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 56/DGi del 31 gennaio 2022, è stato adottato il Piano Performance dell'ATS di Pavia 2022/2024, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.ei, previamente presentato al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni in data 28 gennaio 2022.</p> <p>Con il suddetto piano l'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia ha preso atto degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi 2022/2024.</p> <p><b><i>E' stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza?</i></b></p> <p>Con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 280/DGi del 29 aprile 2022, è stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022/2024, previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 e s.m.ei..</p> <p>La proposta del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022/2024 è stata inviata in data 19 aprile, dal Responsabile</p> |

**Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia**

V.le Indipendenza, 3 - 27100 PAVIA - www.ats-pavia.it

D.G.R. cost. n. X/4469 del 10.12.2015 - Partita I.V.A. 02613260187

**Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali**

**S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane**

☎ +39 (0382)43.1239 – 1371 – 1325 Fax +39 (0382)43.1305



|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>Prevenzione corruzione e Trasparenza (RPCT), al Presidente del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni che, collegialmente con gli altri componenti del nucleo, ne ha verificato la sostanziale coerenza con il Piano triennale della Performance, attestandola con mail del 23 aprile 2022.</p> <p>Nel piano è prevista l'attività di monitoraggio dell'applicazione delle misure preventive del PTPCT, che si realizza mediante la raccolta di reportistica riportante lo stato di attuazione, rispettivamente al 30 giugno ed al 31 dicembre di ogni anno.</p> <p>Il RPCT può svolgere audit programmati presso i singoli responsabili e/o, in base alle esigenze emergenti, pianificare incontri dedicati, anche sulla base di quanto rilevato nell'anno precedente. Svolge verifiche documentali e verifiche dirette sul sito istituzionale (con riguardo al settore della trasparenza).</p> <p>Nel piano è stata prevista formazione interna rivolta al personale operante in settori ritenuti a maggior rischio di corruzione, sui temi dell'etica e della legalità con particolare riferimento alla mappatura dei processi.</p> <p><b><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione?</i></b><br/>L'obbligo di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.ei. è di norma regolarmente assolto con la pubblicazione della documentazione prevista, sul sito istituzionale dell'ATS di Pavia <a href="http://www.ats-pavia.it">www.ats-pavia.it</a> alla sezione "Amministrazione trasparente".</p> <p>La Relazione della Performance anno 2021 è stata validata dall'NVP ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i. in data 28 giugno 2022 e successivamente approvata con decreto del Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 420/DGi del 29 giugno 2022.</p> |
| <p><b>Eventuali osservazioni:</b></p> <p>Ai sensi dell'articolo 66 "Contrattazione integrativa: materie" comma 1 lettera h), le parti hanno definito i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali agli avvocati dell'ATS di Pavia, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014, come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate.</p> <p>In considerazione della previsione contrattuale laddove, agli articoli 90 e 91 comma 8, è disposto che le risorse dei rispettivi fondi sono annualmente rese disponibili per gli utilizzi dai medesimi previsti, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in esame riguarda la parte economica anno 2022, seppure riferita al periodo di vigenza del CCNL sottoscritto in data 17 dicembre 2020 (triennio 2016/2018).</p> <p>A tale proposito all'articolo 2 delle disposizioni generali del testo della ipotesi di CCIA sottoscritto in data 20 dicembre 2022, è fatto esplicito riferimento riguardo alla sua durata.</p> |  |   |



## Modulo II

### **Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione di compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.**

#### Premessa / quadro di contesto

La legge di riforma del sistema socio sanitario lombardo (di cui alla LR 23/2015 e s.m. e i. e alla LR 22/2021) ha sostanzialmente modificato la mission dell'Agenzia, orientandola, prevalentemente, sull'attività di governo e di controllo nell'ambito territoriale di riferimento. L'ATS infatti, tra le diverse funzioni ad essa assegnate, quali ad esempio l'attività di prevenzione e vigilanza e di promozione della salute, deve assicurare, nel contesto della programmazione definita dal superiore livello regionale e con il concorso di tutti i soggetti erogatori, i Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) e gli eventuali livelli aggiuntivi definiti da Regione stessa, garantendo l'integrazione delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie assicurata dai soggetti accreditati e contrattualizzati, che operano a livello provinciale, con quelle sociali di competenza delle autonomie locali.

Da ultimo Regione Lombardia, attraverso l'approvazione a dicembre 2021 di una nuova legge (la Legge Regionale 14 dicembre 2021, n. 22), ha previsto importanti interventi di miglioramento e rafforzamento del sistema sanitario e sociosanitario lombardo.

Gli interventi programmati prevedono sostanzialmente:

- il potenziamento e la creazione di strutture e presidi territoriali;
- il rafforzamento dell'assistenza domiciliare;
- lo sviluppo della telemedicina;
- una più efficace integrazione con tutti i servizi socio-sanitari.

Il potenziamento dei servizi territoriali passerà attraverso la realizzazione di nuove strutture e presidi più vicini al cittadino ed in grado di rispondere ai suoi bisogni quali: le Case e gli Ospedali di comunità, le Centrali operative territoriali per la presa in carico dei pazienti cronici ed infine l'istituzione di un Centro per la prevenzione e il controllo delle malattie infettive.

Queste nuove strutture, e relativi servizi, verranno attivate progressivamente entro il 2024. Verrà dunque rafforzato e potenziato il sistema di assistenza sanitaria primaria e di prevenzione della Lombardia e il sistema sanitario regionale nel suo complesso.

Il contesto sopra brevemente descritto sintetizza l'ambito di operatività dell'Agenzia.

L'intera organizzazione (codificata per gli aspetti organizzativi nel POAS vigente approvato da Regione Lombardia con DGR N. XI/6805/2022), è finalizzata all'attuazione di questi obiettivi e di questi risultati, alla cui realizzazione concorrono le risorse umane e strumentali presenti nell'organizzazione stessa.

Il CCIA costituisce pertanto un ulteriore specifico strumento di promozione dell'attuazione degli obiettivi strategici e operativi propri dell'Agenzia stessa, in un quadro di coerente compatibilità con tutti gli altri strumenti di pianificazione e gestione. E' stato elaborato a fronte di un percorso interno partecipato e condiviso, ed è finalizzato a regolamentare le materie di competenza, con l'obiettivo di applicare gli istituti contrattuali, nel rispetto del quadro normativo di

---

#### **Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia**

V.le Indipendenza, 3 - 27100 PAVIA - [www.ats-pavia.it](http://www.ats-pavia.it)

D.G.R. cost. n. X/4469 del 10.12.2015 - Partita I.V.A. 02613260187

**Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali**

**S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane**

☎ +39 (0382)43.1239 – 1371 – 1325 Fax +39 (0382)43.1305



riferimento, ma comunque nell'ottica e con riferimento alla realtà organizzativa interna, alla mission dell'Agenzia, agli obiettivi e ai risultati che l'organizzazione stessa deve perseguire, sul presupposto che la Risorsa Umana e la sua valorizzazione sono posti al centro del sistema in quanto ne costituiscono elemento portante.

Nel dettaglio l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in esame, sottoscritta in data 20 dicembre 2022, è il risultato finale di un confronto tra le parti, anche di natura tecnica con l'attivazione di tavoli specifici a tal fine costituiti e attivati, a decorrere dal mese di settembre 2022.

I documenti oggetto di contrattazione integrativa sottoscritti sono stati due:

- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI AGLI AVVOCATI DELL'ATS DI PAVIA;
- CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2022.

## ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

### I. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI AGLI AVVOCATI DELL'ATS DI PAVIA

#### **Impostazione generale del regolamento**

Il regolamento è stato elaborato anche in esito ad una serie di tavoli tecnici composti dalle parti datoriali e sindacali, durante i quali sono stati esaminati i diversi aspetti relativi alla materia, sia di carattere normativo e contrattuale che di carattere organizzativo interno all'Agenzia. Gli aspetti propri del tavolo di contrattazione sono stati rinviati a tale livello relazionale, in esito del quale è stato sottoscritto in data 20 dicembre 2022 il testo finale.

I contenuti del regolamento e i criteri in esso definiti sono strettamente connessi alle previsioni normative e contrattuali vigenti, ed in particolare:

- Regio Decreto n. 1578/1933 "Ordinamento delle professioni di avvocato e di procuratore." e s.m. e i.;
- Decreto Legge n. 201/2011 "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici." convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 e s.m. e i.;
- Legge n. 247/2012 "Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense". e s.m. e i.;
- Decreto Legge n. 90/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari.", convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 e s.m. e i.;
- Decreto Ministero di Giustizia n. 55/2014 "Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, della legge 31 dicembre 2012, n. 247." e s.m. e i.;
- CCNL e CCIA al tempo vigenti.

#### **Contenuti dell'articolo**

Il documento si compone complessivamente di sette articoli, nei quali sono stati sostanzialmente definiti i criteri per il riconoscimento ai dirigenti avvocati dell'ATS di Pavia dei compensi professionali, nonché delineati i percorsi in carico alle diverse strutture aziendali coinvolte per il riconoscimento finale delle somme spettanti.

Si richiamano in particolare i seguenti aspetti.

L'articolo 3, nel quale sono dettagliatamente definiti, in coerenza con la normativa di riferimento vigente, la tipologia degli onorari da riconoscere ai dirigenti avvocati dipendenti, prevedendo, oltre quelli derivanti da provvedimenti giudiziari favorevoli all'Agenzia, che dispongono la liquidazione dei compensi e delle spese di giudizio a carico della parte avversa soccombente, anche quelle, comunque con esito favorevole all'agenzia, di pronunciata compensazione totale o parziale delle spese, così come stabilito dall'articolo 9 comma 6 del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90 e s.m. e i.. Nello stesso articolo è stato altresì sottolineato che i compensi in argomento non possono eccedere il trattamento



economico complessivo del dirigente avvocato cui spettano, così come previsto dall'articolo 23 del Decreto Legge n. 201/2011 e s.m. e i..

L'articolo 4 che definisce la modalità di contabilizzazione delle entrate derivanti dalle controversie favorevoli all'Agenzia versate dalla parte avversa, così come per le spese compensate, con o senza determinazione del valore della causa, per le quali sono previsti annualmente stanziamenti di spesa, in ciascun esercizio per le sentenze depositate nel corso dello stesso esercizio;

L'articolo 5 che determina le quote dei compensi professionali destinate agli avvocati dell'Agenzia, fissandole per l'85% al dirigente Avvocato interessato e per il 15% all'Agenzia a copertura forfettaria delle spese generali (Comma 1). Ai commi successivi vengono dettagliate le modalità per lo stanziamento annuale a bilancio, al fine del riconoscimento degli onorari spettanti a seguito di controversia favorevole all'agenzia con compensazione delle spese; a tale proposito è stato previsto, sia per le cause con valore determinato che non determinato, una riduzione del 45% dei compensi spettanti. Sono stati altresì previsti i criteri per la valorizzazione delle cause con spese compensate, facendo esplicito richiamo all'applicazione del D.M. 10 marzo 2014, n. 55 e s.m. e i.. All'ultimo comma è stata stabilita la modalità di stanziamento a bilancio per i compensi derivanti da pronunciata compensazione delle spese e dei relativi oneri riflessi, prevedendo, in sede di prima applicazione del regolamento, di prendere a riferimento le cause in cui l'ente è risultato vincitore nell'anno 2013, che resterà quale limite massimo di riferimento per lo stanziamento degli anni successivi, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 9 comma 6 del D.L. n. 90/2014 e s.m. e i..

L'articolo 6 che definisce il percorso per la liquidazione dei compensi professionali agli avvocati dell'agenzia e all'articolo 7 sono state definite le norme finali e transitorie del regolamento.

Il regolamento risulta complessivamente ben delineato nei vari aspetti normativi e procedurali, anche per una agevole applicazione dei soggetti interessati, mantenendo quale costante punto di riferimento la normativa giuridica e contrattuale vigente che ha disciplinato la materie negli anni.

## II. CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2022

### **Impostazione generale del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale**

Al fine di facilitare la lettura e l'applicazione da parte dei soggetti interessati, per la stesura del testo del contratto collettivo integrativo aziendale è stato scelto di mantenere l'impostazione del CCNL di riferimento. Pertanto il documento è sostanzialmente strutturato in titoli, capi e articoli.

### **Contenuti dell'articolo**

#### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

##### *Capo I DISPOSIZIONI GENERALI*

Questo titolo è composto da un unico capo che ricomprende i primi tre articoli del CCIA, nei quali vengono definiti rispettivamente il campo di applicazione, nel quale sono indicati i soggetti destinatari del contratto integrativo ed è stabilita la disapplicazione dei precedenti contratti, la durata, la decorrenza i tempi e le procedure di applicazione, nonché la procedura da adottare per la definizione di una interpretazione consensuale di norme oggetto di una eventuale controversia applicativa.

#### **TITOLO II SISTEMA DI FINANZIAMENTO E COSTITUZIONE DEI FONDI**

In questo titolo è stato sostanzialmente richiamato il provvedimento agenziale di costituzione provvisoria per l'anno 2022 dei fondi contrattuali di cui al CCNL 17 dicembre 2020 dell'ATS di Pavia, con una rappresentazione schematica dell'ammontare dei due fondi; sono stati altresì definiti i tempi di illustrazione alle OO.SS. dell'andamento della spesa.



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

All'interno del presente titolo sono presenti due capi riferiti ai fondi contrattuali, nei quali sono state destinate le risorse economiche per gli utilizzi previsti contrattualmente dai relativi fondi di cui agli articoli 90 "Fondo retribuzione di posizione" e 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori".

#### *Capo I FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (articolo 90 CCNL 17/12/2020)*

All'articolo 5 sono stati richiamati i riferimenti contrattuali relativi alla determinazione della retribuzione di posizione del personale della dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, nonché i criteri per la graduazione e la valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali presso l'ATS di Pavia, criteri condivisi tra le parti ai sensi dell'articolo 64 "Confronto materie" comma 1 lettere a) e d) del CCNL 17 dicembre 2020 (verbale di confronto del 24 settembre 2021), in coerenza con il modello organizzativo agenziale definito nel POAS approvato da Regione Lombardia (DGR N. XI /6805/2022).

All'ultimo comma dell'articolo 5 sono pertanto riportate le somme disponibili per il finanziamento della retribuzione di posizione parte fissa e variabile, all'indennità per incarichi di struttura complessa, nel rispetto di quanto richiamato ai commi precedenti e di quanto disposto dall'articolo 90 comma 8 lettere a) e b) del CCNL 17 dicembre 2020.

All'articolo 6 le parti hanno concordato i criteri per la determinazione della percentuale del differenziale di cui alla clausola di salvaguardia prevista dall'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020, che dovrà essere riconosciuta 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, concordando l'attribuzione di una quota pari alla percentuale del 90% del differenziale tra il valore dell'incarico revocato e quello in corso. Nello stesso articolo vengono richiamati i criteri e tempi contrattualmente definiti per il riconoscimento di tale percentuale differenziale.

#### *Capo II FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (art. 91 CCNL 17/12/2020)*

Il presente capo si compone complessivamente di 7 articoli, nei quali sono stati definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione correlata alla performance organizzativa e individuale e della maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" comma 2 primo periodo del CCNL 17 dicembre 2020.

Nel dettaglio:

all'articolo 7 sono state concordate le percentuali di riparto del fondo articolo 91, decurtate della quota destinata alla maggiorazione della retribuzione di risultato, come di seguito riportato

- 60 % performance organizzativa (obiettivi d'equipe);
- 30% performance individuale (comportamenti organizzativi);
- 10% performance individuale (obiettivi specifici);

all'articolo 8 è stata destinata ai sensi dell'articolo 66 comma 1 lettera i) ultimo periodo del CCNL 17 dicembre 2020 l'integrazione della retribuzione di risultato per il dirigente che svolge le funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

all'articolo 9 sono stati concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa, in coerenza con il sistema di valutazione aziendale adottato con verbale di confronto sottoscritto in data 2 luglio 2020.



Tali premi sono correlati come di seguito riportato:

- 1) 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                        |

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

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

All'articolo 10 sono stati concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale, in coerenza con il sistema di valutazione aziendale adottato con verbale di confronto sottoscritto in data 2 luglio 2020. Tali premi sono correlati come di seguito riportato:

- 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 |
|---|--------------|
| struttura complessa/semplice dipartimentale | 1,80         |
| struttura semplice e professionale          | 1,60         |

All'articolo 11 sono stati concordati i criteri e la procedura per il riconoscimento del premio per la performance individuale relativa agli obiettivi specifici. E' stato previsto che il riconoscimento debba avvenire previa assegnazione, di norma entro il primo semestre dell'anno, di specifici obiettivi aggiuntivi eventualmente correlati all'attuazione di progetti strategici ed in presenza di condizioni di disagio organizzativo, di carenza di personale o per particolari meriti professionali motivati. E' stata quindi determinata una quota pro capite massima di Euro 3.500,00.

All'articolo 12, ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" comma 2 primo periodo del CCNL 17 dicembre 2020 ai fini dell'attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato, le parti hanno definito la quota pro capite ed il numero di dirigenti valutati a cui può essere attribuita la maggiorazione del premio di risultato, come di seguito riportato:

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

All'ultimo comma dello stesso articolo 12 è stata concordata la procedura per il riconoscimento della maggiorazione del premio di risultato, fissando al conseguimento di una valutazione pari o superiore al 91% il criterio per poter essere tra i dipendenti destinatari della maggiorazione.



All'articolo 13 nell'ambito degli eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4 lettera f) articolo 91 CCNL 17/12/2020, sono stati richiamati i compensi per gli onorari di natura professionale destinati ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate, previsti dal regio decreto 27 novembre 1933 n. 1578 e s.m. e i., dall'articolo 64 del CCNL della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa del 5 dicembre 1996 e successivamente ulteriormente disciplinati dal D.L. 90/2014 e s.m. e i..

All'articolo 15 , sono state destinate le risorse economiche per il finanziamento dell'indennità destinata al personale che svolge le funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG) di cui all'articolo 94 del CCNL 17 dicembre 2020.

#### TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Con l'articolo 16 del presente titolo, è stato concordata, nel rispetto di quanto previsto dal comma 9 dell'articolo 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" del CCNL 17 dicembre 2020, la destinazione delle eventuali risorse residue del fondo articolo 90 "Fondo retribuzione di posizione "risultanti a consuntivo, per il 50% al premio per la performance organizzativa e per il 50% al premio per performance individuale.

Pavia 20 gennaio 2023

Il funzionario istruttore  
Gianpiero XERRI

Il Direttore Amministrativo  
(Silvia Liggeri)  
**FIRMATO**

Il Direttore SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane  
(Mariacristina Taverna)  
**FIRMATO**



## RELAZIONE tecnico finanziaria

(redatta secondo lo schema definito dalla circolare R.G.S. n. 25/2012)

La presente relazione tecnico-finanziaria riguarda l'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la Contrattazione Integrativa relativi all'Area delle Funzioni Locali - Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, che di seguito si richiamano:

1. FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (ART. 90 CCNL 17 DICEMBRE 2020);
2. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ART. 91 CCNL 17 DICEMBRE 2020);

Essa è stata redatta sulla base di quanto stabilito dalla ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale stipulato con le Organizzazioni Sindacali del personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto in data 20 dicembre 2022, e tiene conto di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 della legge regionale 11 agosto 2015 n. 23 e della legge regionale 22/2021, in ordine al rispetto della spesa destinata alla contrattazione decentrata integrativa che non può comportare incremento di costi per il sistema regionale.

La relazione è costituita dai seguenti Moduli all'interno dei quali sono previste diverse Sezioni:

- Modulo I La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa - anno 2022
  - Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.
    - Risorse storiche consolidate.
    - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccn/Ccrl/Ccpl.
    - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità.
  - Sezione II – Risorse variabili.
  - Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo.
  - Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione.
    - Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione.
    - Totale risorse variabili sottoposte a certificazione.
    - Totale Fondo sottoposto a certificazione.
  - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.
- Modulo II Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
- Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.
- Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



### Modulo 1 - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione provvisoria dei fondi contrattuali della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa per l'anno 2022, formalizzata con Decreto del Direttore Generale dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia n. 397/DGi del 22 giugno 2022, è avvenuta nel rispetto delle disposizioni contrattuali e delle indicazioni regionali in merito. Ai sensi dell'articolo 40 comma 3 sexies del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., a corredo della costituzione provvisoria dei fondi contrattuali è stata redatta, dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane secondo lo schema della circolare MEF 25/2012, la relazione tecnico-finanziaria, alla quale si rinvia, analizzata dal Collegio Sindacale dell'ATS di Pavia in data 16/06/2022 che ha espresso parere favorevole (verbale n. 65) come previsto dall'articolo 40 comma 3 sexies del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i..

Viene pertanto di seguito sintetizzato il procedimento attuato per la costituzione provvisoria dei fondi anno 2022 della dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa dell'area delle Funzioni Locali.

Si è principalmente tenuto conto per tutti i fondi, che la quantificazione delle risorse deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, che dispone: *"nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."* Tale disposizione normativa è stata ribadita dal CCNL del personale in argomento sottoscritto in data 17 dicembre 2020.

Per il contratto Area Funzioni Locali è stato rilevato che non si è determinato per l'anno 2021 un risparmio di RIA derivante dalle cessazioni del personale appartenente a questa area contrattuale, motivo per cui non è stata inserita in costituzione provvisoria alcuna somma di RIA dei cessati, come previsto dell'art. 90, comma 3, lett. b) del CCNL 2016-2018 del 17 dicembre 2020.

Parimenti nessuna somma di RIA dei cessati nel corso dell'anno 2021 è stata inserita in costituzione provvisoria dei fondi contrattuali 2022, ai sensi dell'art. 91, comma 4, lett. a) del CCNL 2016-2018 del 17 dicembre 2020.

Si riporta comunque la disposizione contenuta nell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, la quale ripropone quanto già disposto dal DL 78/2010 e dal comma 236 abrogato, stabilendo il tetto dei fondi relativi al 2016 quale limite massimo non superabile, nelle more di quanto stabilito con il comma 1 del medesimo articolo. Pertanto le somme per RIA, finanziando i fondi come contrattualmente previsto, determinano un superamento del limite imposto che viene rispettato riducendo contestualmente le somme portate in aumento.

Il fondo di cui all'articolo 90 "Fondo retribuzione di posizione" è stato stabilmente incrementato, a seguito di accordo con le OO.SS. della dirigenza esaminato in data 23/07/2021 dal Collegio Sindacale per l'attestazione della legittimità dal punto di vista economico finanziario, come da verbale n. 38/2021; autorizzato da Regione Lombardia con nota protocollo n. G1.2021.0068802 del 15/12/2021 e recepito con decreto ATS di Pavia n. 4/DGi del 10/01/2022:

- delle risorse trasferite dal "Fondo per la retribuzione degli incarichi" di cui all'art. 94 del CCNL del 19/12/2019 - Dirigenza Area Sanità -, per un importo pari ad euro 22.009,04;

#### Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia

V.le Indipendenza, 3 - 27100 PAVIA - www.ats-pavia.it

D.G.R. cost. n. X/4469 del 10.12.2015 - Partita I.V.A. 02613260187

Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

☎ +39 (0382)43.1239 - 1371 - 1325 Fax +39 (0382)43.1305



Il fondo di cui all'articolo 90 "Fondo retribuzione di posizione" è stato altresì stabilmente incrementato, a seguito di autorizzazione regionale protocollo n. G1.2022.0007762 del 03/02/2022, recepita con decreto ATS di Pavia n. 120/Dgi del 17/02/2022:

➤ delle risorse trasferite in modo stabile dal "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" di cui art. 91 ai sensi del c. 10 - CCNL area Funzioni Locali 17/12/2020, per un importo pari ad euro 4.000,00; che ha comporta la contestuale riduzione del fondo articolo 91.

Il fondo di cui all'articolo 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" è stato stabilmente incrementato, a seguito di accordo con le OO.SS. della dirigenza esaminato in data 23/07/2021 dal Collegio Sindacale per l'attestazione della legittimità dal punto di vista economico finanziario, come da verbale n. 38/2021; autorizzato da Regione Lombardia con nota protocollo n. G1.2021.0068802 del 15/12/2021 e recepito con decreto ATS di Pavia n. 4/DGi del 10/01/2022:

➤ delle risorse trasferite in modo stabile dai fondi di cui all'art. 95 e 96, CCNL Dirigenza Area Sanità per un importo pari ad euro 800,74.



### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

| RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'   |                         |
|---|-------------------------|
| <b>1. Fondo per la retribuzione di posizione - art. 90 CCNL 17 dicembre 2020</b>  | <b>ANNO 2022 [Euro]</b> |
| Importo consolidato al 31 dicembre 2020 (art. 90, comma 2 CCNL 17 dicembre 2020)  | 205.680                 |
| Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza PTA area Funzioni Locali (art. 90, comma 3 lettera a) CCNL 17 dicembre 2020)  | 4.732                   |
| Incremento RIA personale cessato anno 2021 in ragione annua Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa   | -                       |
| Incremento per riduzione stabile della dotazione organica, a parità di funzioni, ai sensi art. 50, comma 3 lett. a) CCNL 08/06/200 Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa (condizione non presente in Azienda)   | -                       |
| Incremento per trasferimento risorse da fondi area Dirigenza Sanità - autorizzazione regionale protocollo n. G1.2021.0068802 del 15/12/2021 - decreto ATS di Pavia n. 4/Dgi del 10/01/2022 -  | 22.009                  |
| Incremento per trasferimento stabile dal fondo art. 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" ai sensi c. 10 CCNL area Funzioni Locali 17/12/2020, autorizzazione regionale protocollo n. G1.2022.0007762 del 03/02/2022, - decreto ATS di Pavia n. 120/Dgi del 17/02/2022 -   | 4.000                   |
| Altre risorse fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico, ove mantenuto a titolo personale, nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa /parte fissa   | -                       |
| <b>TOTALE</b>   | <b>236.421</b>          |
| RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'   |                         |
| <b>2. Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori - art. 91 CCNL 17 dicembre 2020 -</b>  | <b>ANNO 2022 [Euro]</b> |
| Importo consolidato al 31 dicembre 2020 (art. 91, comma 2, lett. a) CCNL 17 dicembre 2020)  | 66.957                  |
| Importo consolidato al 31 dicembre 2020 (art. 91, comma 2, lett. b) CCNL 17 dicembre 2020)  | 7.080                   |
| Incrementi espressamente quantificati in sede di rinnovo CCNL area Funzioni Locali - dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa ((art. 91, comma 3 lettera a) CCNL 17 dicembre 2020)   | 7.826                   |
| Incremento RIA personale cessato anno 2021 rateo mensilità residua Dirigenza Area Funzioni Locali   | -                       |
| Incremento per riduzione stabile della dotazione organica, a parità di funzioni, ai sensi art. 50, comma 3 lett. a) CCNL 08/06/200 Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa (condizione non presente in Azienda)   | -                       |
| Incremento per trasferimento risorse da fondi area Dirigenza Sanità - autorizzazione regionale protocollo n. G1.2021.0068802 - decreto ATS di Pavia n. 4/Dgi del 10/01/2022 -   | 801                     |
| Riduzione per trasferimento stabile al fondo art. 90 "Fondo retribuzione di posizione" CCNL area Funzioni Locali 17/12/2020, ai sensi art. 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" c. 10 stesso CCNL autorizzazione regionale protocollo n. G1.2022.0007762 del 03/02/2022, - decreto ATS di Pavia n. 120/Dgi del 17/02/2022 - | 4.000                   |
| Altre risorse fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale /parte fissa   | -                       |
| <b>TOTALE</b>   | <b>78.664</b>           |

#### Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia

V.le Indipendenza, 3 - 27100 PAVIA - www.ats-pavia.it

D.G.R. cost. n. X/4469 del 10.12.2015 - Partita I.V.A. 02613260187

Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

☎ +39 (0382)43.1239 – 1371 – 1325 Fax +39 (0382)43.1305

**Sezione II – Risorse variabili**

Allo stato di costituzione provvisoria dei fondi relativi a questa area contrattuale, non sono previste risorse variabili.

**Sezione III – Decurtazioni dal Fondo**

| Decurtazioni dai fondi  |   |
|---|---|
| 1. Fondo retribuzione di posizione                                      | - |
| 2. Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori | - |

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

| 1. Fondo retribuzione di posizione                     | ANNO 2022 [Euro] |
|--|------------------|
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 236.421          |
| Decurtazioni del fondo                                 | -                |
| Risorse variabili                                      | -                |
| <b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>        | <b>236.421</b>   |

  

| 2. Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori | ANNO 2022 [Euro] |
|---|------------------|
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità                  | 78.664           |
| Decurtazioni del fondo  | -                |
| Risorse variabili   | -                |
| <b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>                         | <b>78.664</b>    |

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Non sono presenti risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.



## Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal

#### Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

|   |                   |
|---|-------------------|
| <b>TOTALE FONDO ARTICOLO 90 FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>                               | <b>236.421,00</b> |
| <b>TOTALE FONDO ARTICOLO 91 FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI</b> | <b>78.664,00</b>  |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO</b>   | <b>315.085,00</b> |

| <b>FONDO ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020</b>   |                   |
|--|-------------------|
| Risorse per il finanziamento della RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, PARTE FISSA E VARIABILE      | 175.113,00        |
| Risorse per il finanziamento della INDENNITÀ PER INCARICO DI DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA | 61.308,00         |
| <b>TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>                         | <b>236.421,00</b> |

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

| <b>FONDO ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020</b>  |                  |
|---|------------------|
| Risorse destinate dall'art. 12 ipotesi CCIA alla maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi articolo 30 CCNL 17/12/2020 -   | 5.899,80         |
| Risorse destinate 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         |
| Risorse destinate 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           |
| Risorse destinate dall'art. 7 ipotesi CCIA alla performance organizzativa (obiettivi di equipe)   | 41.282,52        |
| Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (comportamenti organizzativi)   | 20.641,26        |
| Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (obiettivi specifici)   | 6.880,42         |
| <b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FONDO ARTICOLO 95 QUOTA DIRIGENZA MEDICA</b>   | <b>78.664,00</b> |

### Sezione III - (eventuali) destinazioni ancora da regolare

| <b>FONDO ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020</b>                         |   |
|--|---|
| Quota economica da regolare e rinviata a successiva negoziazione | 0 |
| <b>FONDO ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020</b>                         |   |
| Quota economica da regolare e rinviata a successiva negoziazione | 0 |

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### sottoposto a certificazione

| <b>FONDO ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020</b>   |            |
|--|------------|
| a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale sezione I) | 236.421,00 |
| b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale sezione II)   | -          |
| c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)   | -          |



|  |            |
|--|------------|
| d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione  | 236.421,00 |
| <b>FONDO ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020</b>   |            |
| a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale sezione I) | -          |
| B Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale sezione II)  | 78.664,00  |
| c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare  | -          |
| d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione  | 78.664,00  |

#### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Non sono presenti risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

#### **Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

*a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

La compatibilità economico-finanziaria e la relativa copertura, a seguito di applicazione del CCIA in argomento, sono garantite dalle disponibilità presenti nei fondi di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL 17 dicembre 2020, così come rappresentato nel precedente Modulo II. L'erogazione dei suddetti fondi avviene, sempre, nei limiti della capienza degli stessi; a tal fine nel CCIA in esame è stato concordato con le OO.SS. un costante monitoraggio sui fondi, prevedendo specifici incontri, di norma semestrali, al fine di illustrare per il periodo di riferimento l'andamento della spesa.

*b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

L'attribuzione degli incentivi economici al personale dirigente è basata sul sistema delle performance e sul sistema di valutazione del personale, è disciplinato dal vigente regolamento di cui al verbale di confronto sottoscritto dalle parti in data 2 luglio 2020 e negli articoli da 8 a 12 della ipotesi di CCIA in esame.

Il processo valutativo all'interno dell'organizzazione ha come obiettivo primario il miglioramento dei risultati e della qualità dei servizi offerti, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione del personale. La valutazione stessa costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro, passaggio prodromico al riconoscimento di un premio economico e all'attivazione del percorso di crescita del singolo all'interno dell'organizzazione.

Il sistema di valutazione vigente individua gli ambiti di seguito dettagliati.

a) **performance organizzativa:** collegata a obiettivi di azienda/equipe assegnati dal responsabile valutatore corrispondente alla quota delle risorse destinate alla retribuzione di risultato così come definita nel CCIA – parte economica - dell'ATS di Pavia.



b) **performance individuale:** collegata a comportamenti organizzativi (quale combinazione di conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti agiti) e a obiettivi specifici corrispondenti rispettivamente alle quote delle risorse destinate alla retribuzione di risultato così come definita nel CCIA – parte economica - dell’ATS di Pavia.

Gli ambiti di valutazione delle prestazioni del personale dirigente risultano diversamente articolati, in funzione della tipologia di incarico ricoperto dal dirigente e delle connesse responsabilità.

In attuazione all’art. 30 “Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato” comma 2 primo periodo del CCNL 17/12/2020, è stata definita una quota destinata alla maggiorazione del premio di risultato.

Tale maggiorazione è attribuita a un numero massimo di dirigenti (n. 3 complessivamente per la dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa), da individuarsi tra coloro che abbiano raggiunto i punteggi più elevati nell’ambito della performance organizzativa e individuale, tra i dipendenti che hanno raggiunta una valutazione uguale o superiore al 91%.

Sempre nel contesto della performance individuale, la Direzione Strategica individua annualmente specifici obiettivi alla cui realizzazione concorrono unità di personale della dirigenza identificate d’intesa con i Direttori di Dipartimento, con esclusione di norma dei dirigenti responsabili di struttura complessa e rispettando una opportuna rotazione.

L’obiettivo assegnato ai Soggetti individuati è inserito nella scheda di valutazione individuale ed è monitorato e valutato nel suo raggiungimento dal Responsabile di riferimento e validato dal NVP. E’ stabilita una quota massima pro capite attribuibile, fissata per l’anno 2022 in euro 3.500,00.

A fronte di quanto sopra sinteticamente descritto ed esplicitato nel CCIA in esame (cui si rinvia *ob relationem* per ogni opportuno riferimento), si attesta che la metodologia finalizzata all’erogazione della performance organizzativa e di quella individuale è oggettiva e coerente con la vigente normativa e risulta aderente al principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

c. **Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):**  
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



**Modulo III – Schema generale riassuntivo dei Fondi Aziendali per la contrattazione integrativa e confronto con i corrispondenti Fondi certificati dell'anno precedente – Anno 2022**

|   | ANNO 2021      |  | ANNO 2022      |
|---|----------------|--|----------------|
| <b>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE<br/>ART. 90 CCNL 17/12/2020<br/>DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI<br/>COSTITUZIONE PROVVISORIA<br/>(DECRETO N. 273/Dgi DEL 30/04/2021)</b>                                   | 205.680        | <b>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE<br/>ART. 90 CCNL 17/12/2020<br/>DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI<br/>COSTITUZIONE PROVVISORIA</b>                                | 236.421        |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità  | 236.505        | Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità   | 236.421        |
| Decurtazioni del fondo (RIA)  | 84             | Decurtazioni del fondo (RIA)   | -              |
| Risorse variabili<br>Incremento DL Calabria   | 9.162          | Risorse variabili  | -              |
| <b>TOTALE FONDO COSTITUZIONE DEFINITIVA ANNO 2021</b>   | <b>245.583</b> | <b>TOTALE FONDO ANNO 2022 OGGETTO DI CERTIFICAZIONE</b>  | <b>236.421</b> |
| <b>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI<br/>TRATTAMENTI ACCESSORI<br/>ART. 91 CCNL 17/12/2020<br/>DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI<br/>COSTITUZIONE PROVVISORIA<br/>(DECRETO N. 273/Dgi DEL 30/04/2021)</b> | 81.863         | <b>FONDO PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI<br/>TRATTAMENTI ACCESSORI<br/>ART. 91 CCNL 17/12/2020<br/>DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI<br/>COSTITUZIONE PROVVISORIA</b> | 78.664         |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità  | 78.709         | Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità   | 78.664         |
| Decurtazioni del fondo (RIA)  | 45             | Decurtazioni del fondo (RIA)   | -              |
| Risorse variabili<br>- incremento DL Calabria € 3.298,01<br>- incremento risparmio buoni pasto € 644,55<br>- onorari avvocato ex art. 64 CCNL 05/12/1996 € 12.408,00  | 16.351         | Risorse variabili  | -              |
| <b>TOTALE FONDO COSTITUZIONE DEFINITIVA ANNO 2021</b>   | <b>95.014</b>  | <b>TOTALE FONDO ANNO 2022 OGGETTO DI CERTIFICAZIONE</b>  | <b>78.664</b>  |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO FONDI CERTIFICATI ANNO 2021</b>   | <b>340.597</b> | <b>TOTALE COMPLESSIVO FONDI ANNO 2022 OGGETTO DI CERTIFICAZIONE</b>  | <b>315.085</b> |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART.23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017</b>  | <b>25.513</b>  | <b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART.23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017</b>   | <b>-</b>       |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO AL NETTO DELLE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO ART. 23 COMMA 2, D.LGS 75/2017</b>   | <b>315.085</b> | <b>TOTALE COMPLESSIVO AL NETTO DELLE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO ART. 23 COMMA 2, D.LGS 75/2017</b>  | <b>315.085</b> |
| <b>TOTALE INCREMENTO STABILE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDI DIRIGENZA AREA SANITA'</b>  | <b>22.810</b>  |  |                |
| <b>CONFRONTO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER TRASFERIMENTO FONDI DA DIRIGENZA AREA SANITA'</b>  | <b>292.275</b> |  |                |

**Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia**

V.le Indipendenza, 3 - 27100 PAVIA - www.ats-pavia.it

D.G.R. cost. n. X/4469 del 10.12.2015 - Partita I.V.A. 02613260187

**Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali**

**S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane**

☎ +39 (0382)43.1239 – 1371 – 1325 Fax +39 (0382)43.1305



## **Modulo IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri dei Fondi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio – Anno 2022**

### **Sezione I – Verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell’Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione**

L’ammontare dei fondi contrattuali per il personale dirigente dell’Agenzia di Tutela della Salute di Pavia relativi all’anno 2022, come sopra determinati, rientra nell’ambito delle disponibilità dei rispettivi conti economici del Bilancio 2022.

L’Agenzia accerta i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente e delle risorse aggiuntive regionali, mediante l’applicazione di un sistema contabile informatico che monitora trimestralmente, in sede di certificazione trimestrale di Bilancio, l’utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie, distinti per i singoli ruoli e per le rispettive aree della dirigenza e area del comparto.

### **Sezione II – Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell’Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulti rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuale possono transitare al Fondo successivo, ai fini del rispetto dell’integrale utilizzo delle risorse).**

Regione Lombardia con provvedimento n. 250 del 13 gennaio 2023 avente ad oggetto “Integrazione dell’assegnazione, a favore delle ATS, ASST, FONDAZIONI IRCCS, INRCA Di Casatenovo, AREU E Agenzia di controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo delle risorse destinate al finanziamento di parte corrente del F.S.R. per l’esercizio 2022 a seguito dell’entrata in vigore del CCNL relativo al personale del comparto Sanità triennio 2019-2021” ha definito ed assegnato ad ogni Azienda/Agenzia del SSSR il budget relativo all’anno 2022, entro il quale deve essere contenuto il costo della consistenza organica. Per ATS Pavia il budget per il personale dipendente - anno 2022 - è stabilito in Euro 21.311.497 ed Euro 1.450.275 di IRAP. di IRAP.

L’Agenzia, mediante procedura di rendicontazione della spesa dei Fondi contrattuali e delle risorse aggiuntive regionali nonché in sede di Bilancio consuntivo d’esercizio, verifica il rispetto dei limiti di spesa dei Fondi contrattuali previsti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale e dell’integrale utilizzo delle risorse previste dalla contrattazione integrativa aziendale attraverso un doppio sistema contabile informatico che interessa sia la SC Gestione e sviluppo delle risorse umane che la SC Bilancio programmazione finanziaria e contabilità. Dette risorse sono allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale, ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie, distinti per i singoli ruoli e per le rispettive Aree della Dirigenza e dell’Area del Comparto e certificate dal Collegio Sindacale.

### **Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

**Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia**  
V.le Indipendenza, 3 - 27100 PAVIA - www.ats-pavia.it  
D.G.R. cost. n. X/4469 del 10.12.2015 - Partita I.V.A. 02613260187  
**Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali**  
**S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane**  
☎ +39 (0382)43.1239 – 1371 – 1325 Fax +39 (0382)43.1305



Le risorse dei Fondi contrattuali e le risorse aggiuntive regionali per l'anno 2022 con i relativi oneri Sociali ed Irap hanno trovato copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione.

I suddetti fondi contrattuali e le risorse aggiuntive regionali risultano evidenziati nel Modello A – tabella di dettaglio dei costi del personale dipendente per area contrattuale – e nelle Tabelle allegate alla Nota Integrativa del Bilancio – dettaglio dei costi del personale dipendente per ruolo e per area contrattuale – parti integranti del Bilancio.

Pavia 20 gennaio 2023

Funzionari istruttori:  
Gianpiero Xerri

Il Direttore Amministrativo  
(Silvia Liggeri)  
**FIRMATO**

Il Direttore SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane  
(Mariacristina Taverna)  
**FIRMATO**