



AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO - PARTE ECONOMICA 2026 - CCNL 27 ottobre 2025 (TRIENNIO 2022/2024)

In data 8 luglio 2026 presso la sede dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia, V.le Indipendenza 3, le Parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale del comparto.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

RSU: **firmato**

Direttore Amministrativo
Presidente delegazione trattante
Dr.ssa. Silvia LIGGERI
firmato

OO.SS.:

Direttore Sanitario
Componente delegazione trattante
Dr. Stefano BONI
firmato

CISL FP **firmato**

FIALS **firmato**

NURSIND

NURSING UP

Direttore Sociosanitario
Componente delegazione trattante
Dr.ssa Laura Da Prada
firmato

Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Componente delegazione trattante
Mariacristina TAVERNA
firmato

Funzionario SC Gestione e Sviluppo delle Risorse
Umane
Componente delegazione trattante
Gianpiero XERRI
Firmato



I N D I C E

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 102 e 103 CCNL 02/11/2022

Capo II FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI (articolo 102 CCNL 02/11/2022)

- Articolo 5 Risorse economiche destinate alle indennità di incarico
- Articolo 6 Assegno ad personam
- Articolo 7 Differenziali economici di professionalità
- Articolo 8 Quote di risorse economiche destinate ai Differenziali Economici di Professionalità
- Articolo 9 Risorse economiche destinate alle Indennità Professionali
- Articolo 10 Ulteriori risorse residue a disposizione del fondo articolo 102

Capo III FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (articolo 103 CCNL 02/11/2022)

- Articolo 11 Risorse economiche per compensi di lavoro straordinario
- Articolo 12 Risorse economiche per il finanziamento di indennità correlate alle condizioni di lavoro
- Articolo 13 Incremento dell'indennità di pronta disponibilità
- Articolo 14 Risorse economiche destinate alla premialità
- Articolo 15 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
- Articolo 16 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
- Articolo 17 Differenziazione del premio individuale
- Articolo 18 Performance individuale (obiettivi specifici)
- Articolo 19 Ulteriori risorse residue a disposizione del fondo articolo 103
- Articolo 20 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 dell'A.T.S. di Pavia inquadrato nelle aree del nuovo sistema di classificazione professionale – Area Personale di Supporto (ex cat. A e B), Area degli Operatori (Ex cat. Bs), Area degli Assistenti (ex cat. C), Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (ex cat. D e Ds), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
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 triennio 2022/2024 relativo al CCNL del 27/10/2025, fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzo 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 del comparto dell'ATS di Pavia per le materie a esso demandate dal CCNL 27/10/2025 ai sensi degli articoli 9 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro", CCNL 02/11/2022, come confermati nella loro costituzione e utilizzo dagli articoli 63 e 64 del CCNL 27/10/2025.
3. Gli effetti del presente contratto collettivo integrativo aziendale e le procedure in esso contenute riguardano l'anno 2026, e mantiene la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCIA.
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 ex articoli 102 e 103 CCNL 02/11/2022

1. La Direzione dell'Agenzia provvede annualmente, con specifico provvedimento, ad approvare, entro il primo semestre dell'anno, la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno di riferimento.
2. Per l'anno 2026 Decreto n. 295/DGi del 24/04/2026 si è provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi di cui agli ex articoli 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro".
3. Considerato che gli incrementi relativi all'applicazione dell'art. 11 del D.L. n. 35/2019 (cd Calabria), sono determinati in via definitiva in sede di redazione del Bilancio Consuntivo, si riportano di seguito gli importi al lordo degli stessi:

	Risorse storiche	Incremento in applicazione dell'art. 11, c. 1 del D.L. Calabria, Assestamento 2025, come disposto da RL	Totale
ART. 102 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	943.386,00	59.710,00	1.003.096,00
ART. 103 - Fondo premialità e condizioni di lavoro	620.966,00	47.066,00	668.032,00
Totale complessivo	1.564.352,00	106.776,00	1.671.128,00

4. Al fine di effettuare un costante monitoraggio sui fondi di cui agli ex articoli 102 e 103 CCNL 02/11/2022, le parti concordano di prevedere specifici incontri semestrali da svolgersi 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 il consuntivo, nei quali sarà illustrato, per il periodo di riferimento, l'andamento della spesa.

TITOLO III

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

CAPO I

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI (ex articolo 102 CCNL 02/11/2022)

Articolo 5

Risorse economiche destinate alle indennità d'incarico

1. Al fine di assicurare un aggiornamento del quadro complessivo degli incarichi di funzione, quale componente fondamentale del sistema classificatorio del personale del comparto, le parti concordano di destinare complessivi euro 240.000, così ripartiti:
 - a. euro 25.000 per l'incremento, ai sensi dell'art. 23, comma 8 del CCNL relativo al personale del comparto, triennio 2022/2024, del 27/10/2025, di un ulteriore 50% (pari a euro 500,00 pro capite) del valore stabilito per l'incarico di funzione professionale di base previsto per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (pari a € 1.000,00), da riconoscersi ai dipendenti



- inquadri nel profilo professionale di Collaboratore Amministrativo Professionale che rispettano i requisiti di cui al verbale di confronto sottoscritto in data 8 giugno 2026;
- b. euro 215.000 a copertura degli incarichi di funzione di cui alla mappatura di questa ATS effettuata nel rispetto del regolamento vigente, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dal POAS e in relazione alle funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse svolte all'interno dell'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia.

Articolo 6

Assegno ad personam

1. Ai sensi dell'ex art. 102, c. 6, lett. c) del CCNL 02/11/2022, si destina la somma complessiva di euro 3.000,00 per il finanziamento degli assegni ad personam risultanti a seguito di reinquadramento giuridico/economico ai sensi dell'articolo 20 comma 4 del CCNL 02/11/2022 del personale dipendente, ovvero in godimento da parte di personale assunto per mobilità.

Articolo 7

Differenziali economici di Professionalità

1. Per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità storici in godimento al 01/01/2026 (ex fasce), è destinata la somma complessiva di euro 303.063,00, comprensiva delle risorse di cui all'ex art. 102, c. 2 lett. e) (differenze tabellari tra D e Ds) e delle risorse di cui all'ex art. 101, c. 2 (Incremento delle fasce economiche per effetto degli incrementi tabellari).
2. Per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità in godimento al 01/01/2026, è destinata la somma complessiva di euro 94.254,00

Articolo 8

Quote di risorse destinate ai Differenziali Economici Professionali

1. Ai sensi dell'articolo 9 "Finanziamento delle risorse economiche per l'attribuzione dei DEP" comma 1 del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale - parte normativa 2019/2021 - sottoscritto in data 2 febbraio 2024, le parti concordano di destinare per l'anno 2026 la somma complessiva di euro 70.000,00 per l'attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità.
3. Le parti concordano altresì, ai sensi del comma 3 dello stesso articolo 9 del CCIA - parte normativa 2019/2021 - di destinare il 10 % delle risorse di cui al precedente comma 1 quale quota finalizzata alla prioritaria attribuzione dei nuovi DEP al personale che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 19 comma 4 lettera e) CCNL 2019/2021:
 - personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
 - personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.
4. Secondo quanto previsto dall'articolo 9 comma 4 del CCIA - parte normativa 2019/2021 -, le risorse destinate dal precedente comma 2 eventualmente non utilizzate, saranno ridistribuite ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 9 e destinate all'attribuzione dei DEP secondo gli ordinari criteri definiti dagli articoli 10, 11, 12 e 13 del CCIA - parte normativa 2019/2021 -.
5. L'attribuzione di nuovi DEP dovrà avvenire nei limiti delle risorse economiche destinate al precedente comma 1, a seguito di prova selettiva, effettuata ai sensi del Titolo III "Ordinamento professionale" Capo I "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree" di cui al CCIA - parte normativa 2019/2021 -, comunque ad una quota limitata non superiore al 50% dei potenziali beneficiari.
6. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del CCNL 2019/2021, la SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane predispone apposito bando



interno per la presentazione, da parte del personale dipendente, delle istanze di partecipazione alla selezione per l'attribuzione dei DEP 2026, al fine della predisposizione della graduatoria finale degli aventi diritto. Nel bando saranno riportati i termini di cui all'articolo 12 "Procedura per l'attivazione della selezione e per l'approvazione delle graduatorie" del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale - parte normativa - sottoscritto in data 2 febbraio 2024.

Articolo 9

Risorse economiche destinate alle Indennità Professionali

1. Per l'anno 2026, al fine di finanziare le Indennità di cui al CCNL 02/11/2022, sono destinate le seguenti somme:
 - a. euro 16.500,00 per il finanziamento dell'indennità professionale specifica di cui all'articolo 108 comma 1 del CCNL 02/11/2022 spettante ai profili professionali indicati alla tabella J del CCNL 2019/2021;
 - b. euro 215.459,00 per il finanziamento del valore comune ex indennità di qualificazione professionale di cui articolo 99 c. 3 lett. c) del CCNL 02/11/2022, come indicato alla tabella K del CCNL.

Articolo 10

Ulteriori risorse economiche a disposizione del Fondo articolo 102

1. Ulteriori risorse a disposizione del fondo: euro 1.110,00.

CAPO II

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (ex articolo 103 CCNL 02/11/2022)

Articolo 11

Risorse economiche per compensi di lavoro straordinario

1. Per l'anno 2026, ai sensi dell'ex articolo 103 comma 9 lettera a) "Compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47" del CCNL 02/11/2022, sono rese disponibili, al netto delle risorse destinate alle condizioni di lavoro e alla premialità, risorse economiche per un importo complessivo di euro 46.000,00.

Articolo 12

Risorse economiche per il finanziamento d'indennità correlate alle condizioni di lavoro

1. Per l'anno 2026, ai sensi dell'ex articolo 103 comma 9 lettera b) "Indennità correlate alle condizioni di lavoro" di cui al Titolo X – Capo III, con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute)" del CCNL 02/11/2022, sono rese disponibili, al netto delle risorse destinate al lavoro straordinario e alla premialità, le seguenti risorse economiche:
 - a. euro 154.000,00, al fine di garantire il regolare svolgimento del servizio di pronta disponibilità dell'ATS di Pavia, il cui piano è stato adottato con Decreto n. 256/2024, e riconoscere conseguentemente la relativa indennità di cui all'articolo 44 del CCNL 02/11/2022;
 - b. euro 15.000 per il riconoscimento dell'attività prestata in caso di chiamata in servizio durante il turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 44 comma 6 del CCNL 2019/2021;
 - c. euro 71.000,00 per il finanziamento dell'indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria di cui all'articolo 111 comma 1 del CCNL 02/11/2022, da riconoscere al personale al quale l'autorità competente ha attribuito la qualifica di UPG per le funzioni ispettive e di controllo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge alle quali si rinvia (DPR 616/1977);
 - d. euro 1.140,00 per il finanziamento dell'indennità prevista dall'articolo 9 della legge 113 del 1985 e s.m.e.i..

**Articolo 13****Incremento dell'indennità di pronta disponibilità**

1. Considerata la riorganizzazione complessiva del servizio di pronta disponibilità, con la quale è stata prevista una diversa articolazione dei territori di intervento nell'ambito provinciale dell'ATS di Pavia, passati da tre a due, comportando conseguentemente un maggior disagio per gli operatori anche in caso di chiamata in servizio, in applicazione all'articolo 44 comma 7 del CCNL 2019/2021 le parti concordano di confermare anche per il 2026 l'incremento dell'indennità oraria di pronta disponibilità rideterminata in euro 2,10 all'ora.

Articolo 14**Risorse economiche destinate alla premialità**

1. In coerenza con le previsioni contrattuali, il sistema di valutazione dell'Agenzia per il personale del comparto, come riportato al titolo V "Performance del personale" del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale - parte giuridica - sottoscritto in data 29 luglio 2019, individua i due seguenti ambiti:
 - A) performance organizzativa collegata a obiettivi di mandato e/o di equipe assegnati dal responsabile di SC/SSD;
 - B) performance individuale collegata a comportamenti organizzativi e a obiettivi specifici.
2. Ai sensi dell'articolo 103, comma 9, lett. b) del CCNL 02/11/2022, si rappresentano di seguito le risorse destinate alla premialità, al netto delle somme non utilizzabili, di cui al precedente articolo 13:

Ambito	% definita
A) Performance organizzativa (obiettivi di equipe)	60% - 190.566,59 euro
B1) Performance individuale (comportamenti organizzativi)	30% - 95,283,29 euro di cui 6.000 euro per la differenziazione del premio individuale
B2) Performance individuale (obiettivi specifici)	10% - 31.761,09 euro
TOTALE	317.610,99

Articolo 15**Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa**

1. Le parti concordano che la quota economica da riconoscere al singolo dipendente per la performance organizzativa (obiettivi di mandato e/o equipe) di cui alla lettera A) della tabella di cui al comma 2 dell'articolo 14, è correlata:

- 1) alla % di raggiungimento dell'obiettivo/degli obiettivi, come risulta dalla scheda di valutazione, secondo la tabella sotto riportata:

% raggiungimento obiettivo	Quota economica performance organizzativa
Da 91 a 100	100%
Da 51 a 90	85%
Da 31 a 50	50%
Fino a 30	0%

- 2) in rapporto al coefficiente correlato alla categoria di appartenenza:

Area	Coefficiente
PERSONALE DI SUPPORTO (EX CAT. A e B)	1,25
OPERATORI (EX CAT. Bs)	1,40
OPERATORI (EX CAT. Bs) con incarico	1,60
ASSISTENTI (EX CAT. C)	1,80
ASSISTENTI (EX CAT. C) con incarico	2,00
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI (EX CAT. D e Ds)	2,20
Titolari di incarico	2,40



Articolo 16

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Con riferimento alla lettera B 1) della tabella di cui al precedente articolo 14 comma 2, le parti concordano che la quota economica da erogarsi al singolo dipendente per la performance individuale è correlata:

- 1) al punteggio medio della valutazione degli item, come risulta dalla scheda di valutazione, secondo la tabella sotto riportata:

Media Punti	Quota economica performance individuale
Da 3 a 4	100%
Da 2 a 2,99	85%
Da 1,51 a 1,99	50%
Da 0 a 1,5	0%

- 2) e in rapporto al coefficiente correlato all'area di appartenenza:

Area	Coefficiente
PERSONALE DI SUPPORTO (EX CAT. A e B)	1,25
OPERATORI (EX CAT. Bs)	1,40
OPERATORI (EX CAT. Bs) con incarico	1,60
ASSISTENTI (EX CAT. C)	1,80
ASSISTENTI (EX CAT. C) con incarico	2,00
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI (EX CAT. D e Ds)	2,20
Titolari di incarico	2,40

Articolo 17

Differenziazione del premio individuale

1. In coerenza con quanto previsto dall'art. 82 comma 2 del CCNL 21/05/2018, tutt'ora vigente, le parti concordano di definire una quota pari ad euro 200,00, per una somma complessiva pari a euro 6.000,00, ai fini dell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui al comma 1 stesso articolo 82.
2. Ai sensi dell'articolo 82 comma 3 del CCNL 21/05/2018, le parti stabiliscono che tale maggiorazione è attribuita a un numero di 30 dipendenti tra quelli che conseguono le valutazioni più elevate con riferimento alla performance individuale (comportamenti organizzativi).
3. A tale scopo la Direzione Generale assegna a ciascuna SC, in proporzione alle unità in servizio, un numero massimo di dipendenti cui attribuire detta maggiorazione.
4. Terminato il processo di valutazione, il Direttore di Dipartimento, su input della struttura deputata alla gestione delle risorse umane, comunica i nominativi. All'interno delle articolazioni dipartimentali, in accordo con i responsabili di ciascuna SC, può essere rimodulata l'assegnazione del premio individuale.
5. A parità di valutazione, è auspicabile, ove possibile, sia garantito un criterio di rotazione rispetto agli anni precedenti nell'assegnazione del premio.

Articolo 18

Performance individuale (obiettivi specifici)

1. Con riferimento e nei limiti concordati alla lettera B 2) di cui al precedente articolo 14 comma 2, la Direzione Strategica individua annualmente specifici obiettivi alla cui realizzazione concorrono risorse identificate d'intesa con i Direttori di Dipartimento.



2. A ciascuna risorsa individuata, è attribuito un unico obiettivo specifico con un peso pari a 100%. Tali obiettivi possono essere assegnati anche in corso d'anno a fronte del verificarsi di situazioni non programmabili.
3. La quota pro-capite non potrà comunque essere superiore a 2.000 euro.
4. L'obiettivo, che deve essere inserito nella scheda di valutazione individuale, è monitorato dal responsabile della struttura di riferimento.
5. Eventuali risorse non utilizzate verranno ricondotte nel rispetto di quanto stabilito al successivo articolo 20.
6. Nel caso in cui, invece, le risorse destinate agli obiettivi specifici in corso d'anno subissero una riduzione per l'incidenza di eventuali fattori straordinari, le quote individuali liquidabili saranno ridotte proporzionalmente in relazione all'entità di quelle inizialmente ipotizzate.

Articolo 19

Ulteriori risorse economiche a disposizione del Fondo articolo 103

1. Ulteriori risorse a disposizione del fondo: euro 16.215,00.

Articolo 20

Risorse economiche residue

1. Le eventuali risorse residue relative a precedenti annualità del fondo di cui all'articolo 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e all'art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" risultanti a consuntivo, vanno a confluire nelle risorse destinate per il 50% al premio per la performance organizzativa e per il 50% al premio per la performance individuale.