



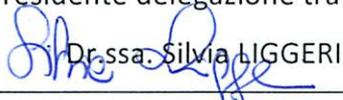
AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO PARTE ECONOMICA 2022 - (CCNL 21 MAGGIO 2018) TRIENNIO 2016/2018

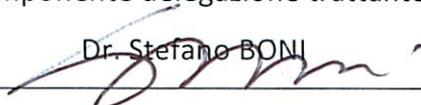
In data 22 settembre 2022 presso la sede dell'A.T.S. di Pavia, V.le Indipendenza, 3 le Parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativa Aziendale per il personale del comparto.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

Direttore Amministrativo
Presidente delegazione trattante


Dr.ssa Silvia LIGGERI

Direttore Sanitario
Componente delegazione trattante

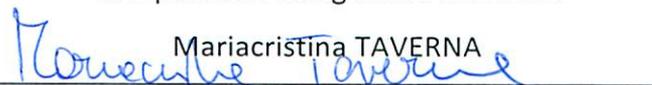

Dr. Stefano BONI

Direttore Sociosanitario
Componente delegazione trattante

Dr.ssa Ilaria MARZI

Direttore UOC Gestione personale dipendente

Componente delegazione trattante

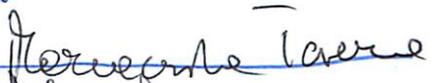

Mariacristina TAVERNA
Funzionario UOC Gestione personale dipendente

Componente delegazione trattante


Gianpiero XERRI

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

RSU: 

OO.SS.: 

FP CGIL 

CISL FP 

UIL FPL 

FIALS 



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 80 e 81 CCNL 21/05/2018

Capo II FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (articolo 80 CCNL 21/05/2018)

- Articolo 5 Risorse economiche per compensi di lavoro straordinario
- Articolo 6 Risorse economiche per il finanziamento di indennità correlate alle condizioni di lavoro
- Articolo 7 Risorse economiche destinate alle indennità di incarico

Capo III FONDO PREMIALITA' E FASCE (articolo 81 CCNL 21/05/2018)

- Articolo 8 Risorse economiche destinate alla premialità
- 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 Differenziazione del premio individuale
- Articolo 12 Performance individuale (obiettivi specifici)
- Articolo 13 Risorse economiche destinate all'attribuzione di nuove fasce retributive
- Articolo 14 Personale destinatario delle progressioni economiche orizzontali
- Articolo 15 Risorse economiche residue

FIALS

414714

RSD

ase

**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 categorie A,B,C e D e nei livelli Bs 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 CClA 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 21/05/2018, 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 del comparto dell'ATS di Pavia per le materie a esso demandate dal CCNL 21/05/2018 ai sensi degli articoli 8 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", 80 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e 81 "Fondo premialità e fasce".
3. Gli effetti del presente contratto collettivo integrativo aziendale e le procedure in esso contenute riguardano l'anno 2022 e decorreranno dal giorno successivo alla sua sottoscrizione, salvo diversa prescrizione prevista dal contratto medesimo.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge concernente 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.

F. ALS


VIL FPL


RSO


CSI


F.P. CAL







TITOLO II
SISTEMA DI FINANZIAMENTO E COSTITUZIONE DEI FONDI

CAPO I
FONDI CONTRATTUALI

Articolo 4

Costituzione provvisoria fondi articolo 80 e 81 CCNL 21/05/2018

1. La Direzione dell'Agenda provvederà 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 2022 con Decreto n. 396/DG del 22/06/2022 si è provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi di cui agli articoli 80 "fondo condizioni di lavoro e incarichi" e 81 "Fondo premialità e fasce" previsti dal CCNL 21/05/2018, come di seguito riportato:

Articolo 80 FONDO CONDIZIONI LAVORO E INCARICHI	641.306,00
Articolo 81 FONDO PREMIALITA' E FASCE	831.667,00
TOTALE COMPLESSIVO	1.472.973,00

3. Al fine di effettuare un costante monitoraggio sui fondi di cui all'articolo 80 e 81 CCNL 21/05/2018, 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 il consuntivo, nei quali sarà illustrato, per il periodo di riferimento, l'andamento della spesa.

CAPO II
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI
(articolo 80 CCNL 21/05/2018)

Articolo 5

Risorse economiche per compensi di lavoro straordinario

1. Per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 80 comma 6 lettera a) "Compensi di lavoro straordinario di cui all'articolo 31" del CCNL 21/05/2018, sono rese disponibili, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di funzione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, risorse economiche per un importo complessivo di Euro 36.000,00.

Articolo 6

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

1. Per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 80 comma 6 lettera b) "Indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII capo III (indennità)" del CCNL 21/05/2018, sono rese disponibili, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di funzione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, le seguenti risorse economiche:
 - a. euro 196.693,20, al fine di garantire il regolare svolgimento del servizio di pronta disponibilità dell'ATS di Pavia e riconoscere conseguentemente la relativa indennità di cui all'articolo 86 comma 1 del CCNL 21/05/2018;
 - b. euro 50.610,00 per il finanziamento dell'indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria di cui all'articolo 86 comma 2 del CCNL 21/05/2018, da riconoscere al personale al quale l'autorità

FR. COLA

LIL FPL

R330

FIALS

CA



- competente ha attribuito la qualifica di agente di polizia giudiziaria per le funzioni ispettive e di controllo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge alle quali si rinvia (DPR 616/1977);
- c. euro 17.500,00 per il finanziamento dell'indennità professionale specifica di cui alla tabella C del CCNL 05/06/2006, indennità confermata dall'articolo 90 del CCNL 21/05/2018;
 - d. euro 205.068,00 per il finanziamento del valore comune ex indennità di qualificazione professionale di cui all'articolo 45 CCNL 01/09/1995 e s.m.ei.;
 - e. euro 1.139,04 per il finanziamento dell'indennità di mansione per centralinista cieco previsto dall'articolo 9 della legge 113 del 1985 e s.m.e.i..

Articolo 7

Risorse economiche destinate alle indennità d'incarico

1. Le parti concordano di destinare per il finanziamento delle indennità correlata agli incarichi funzionali e alle indennità di coordinamento a esaurimento, di cui rispettivamente agli articoli 20 comma 3 e 21 del CCNL 21/05/2018, la somma complessiva di Euro 126.784,80
2. Per il conferimento degli incarichi di funzione saranno utilizzati i criteri di cui all'articolo 7 comma 2 del Contratto Integrativo Aziendale - parte giuridica - sottoscritto in data 29 luglio 2019, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3 dello stesso articolo 7.

CAPO III

FONDO PREMIALITA' E FASCE (articolo 81 CCNL 21/05/2018)

Articolo 8

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 UOC/UOSD;
 - B) performance individuale collegata a comportamenti organizzativi e a obiettivi specifici.
2. Le parti concordano per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 81 comma 6 lettere a) e b) del CCNL 21/05/2018, di ripartire, al netto delle somme non utilizzabili poiché destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, quota parte del fondo premialità e fasce pari a euro 317.611,00 come di seguito ripartita:

Ambito	% definita
A) Performance organizzativa (obiettivi di equipe)	60% - 190.566,60 euro
B1) Performance individuale (comportamenti organizzativi)	30% - 95.283,30 euro di cui 6.000 euro per la differenziazione del premio individuale
B2) Performance individuale (obiettivi specifici)	10% - 31.761,10 euro
TOTALE	317.611,00

Articolo 9

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 al comma 2 articolo 9, 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:

Categoria	Coefficiente
A	1,00
B	1,25
BS	1,40
C	1,70
D	2,10
DS	2,20
Titolari di incarico	2,40

Articolo 10

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Con riferimento alla lettera B 1) della tabella di cui al precedente articolo 9 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 Punt	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 alla categoria di appartenenza:

Categoria	Coefficiente
A	1,00
B	1,25
BS	1,40
C	1,70
D	2,10
DS	2,20
Titolari di incarico	2,40

Articolo 11

Differenziazione del premio individuale

- In coerenza con quanto previsto dall'art. 82 comma 2 del CCNL 21/05/2018, 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.
- 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).
- A tale scopo la Direzione Generale assegna a ciascun'UOC, in proporzione alle unità in servizio, un numero massimo di dipendenti cui attribuire detta maggiorazione.
- 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 UOC, può essere rimodulata l'assegnazione del premio individuale.

Articolo 12

Performance individuale (obiettivi specifici)

1. Con riferimento alla lettera B 2) di cui al precedente articolo 9 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. Una quota almeno pari al 50% di dette risorse (pari al 5% della premialità complessiva) deve essere destinata a dipendenti inquadrati in categoria C che contribuiscono nello svolgimento di specifiche funzioni di particolare complessità e/o valenza strategica.
4. La quota pro-capite non potrà comunque essere superiore a 2.000 euro.
5. L'obiettivo, che deve essere inserito nella scheda di valutazione individuale, è monitorato dal responsabile della struttura di riferimento.

Articolo 13

Risorse economiche destinate all'attribuzione di nuove fasce retributive

1. Rilevato che il personale dipendente del comparto dell'ATS di Pavia in servizio al 31 dicembre 2021 avente potenzialmente diritto alla progressione economica orizzontale è complessivamente pari a 131 unità.
2. Considerato che il fondo premialità e fasce, come costituito ai sensi del precedente articolo 4, è sufficientemente capiente, le parti, ai sensi dell'articolo 81 comma 6 lettera c) del CCNL 21/05/2018, concordano di destinare per l'anno 2022 la somma complessiva di Euro 30.800,00 per l'attribuzione di nuove fasce retributive con decorrenza 1 gennaio 2022, fino a concorrenza delle risorse destinate.
3. Nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23 comma 2 del Decreto Legislativo 150/2009, le progressioni economiche saranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti inferiore al 50%.

Articolo 14

Personale destinatario delle progressioni economiche orizzontali: criteri di selezione

1. Richiamati i requisiti generali per la partecipazione alle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali di cui all'articolo 45 del CCIA parte normativa sottoscritto in data 29 luglio 2019, che prevede:
 - a. anzianità di servizio a tempo indeterminato e determinato negli enti del Servizio Sanitario Nazionale di almeno 24 mesi, maturata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la progressione orizzontale;
 - b. permanenza di almeno 24 mesi nella fascia economica di appartenenza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la progressione orizzontale;
 - c. in caso di aspettativa senza retribuzione non sarà riconosciuta l'anzianità di servizio per i relativi periodi di assenza;
 - d. assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni;
 - e. assenza di valutazione negativa in ciascuno degli anni che rientrano nel triennio precedente a quello di effettuazione della progressione economica orizzontale. Si intende quale valutazione negativa un valore corrispondente alla non sufficienza.
2. Fatti salvi i suddetti requisiti generali, le parti, dovendo procedere alla attribuzione della fascia retributiva ad una quota limitata di dipendenti inferiore al 50%, calcolati in relazione alla

FIALS
AL

LIL FBL
C

PSR
OR

F. P. CAN
OR

PS
OR
PS



disponibilità del fondo, concordano i seguenti criteri di selezione che devono intendersi per il solo anno 2022:

- 1) permanenza nella posizione in godimento alla data del 31 dicembre 2021 di almeno 24 mesi;
- 2) valutazione di idoneità al passaggio alla fascia economica superiore espressa da parte del responsabile di U.O. di afferenza, utilizzando la scheda di attestazione allegata al presente CIA.

Articolo 15

Risorse economiche residue

1. Le eventuali risorse residue relative a precedenti annualità del fondo di cui all'articolo 80 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e all'articolo 81 "Fondo premialità e fasce" 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.

FIALS

412 FPL

F.P. con

CISE



ATTESTAZIONE PER ATTRIBUZIONE FASCIA ECONOMICA SUPERIORE

SI DICHIARA

Che il dipendente _____
in servizio presso _____
profilo professionale _____ categoria _____

Nell'ultimo biennio in ordine ai seguenti criteri:

1) ESPERIENZA ACQUISITA:

- CAPACITA': intesa come insieme di capacità professionali acquisite nel tempo e di adattamento al cambiamento organizzativo;
- ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE/CULTURALE: inteso come iniziativa personale e disponibilità all'aggiornamento e applicazione dei nuovi strumenti operativi.

2) ATTIVITA' LAVORATIVA SVOLTA:

- IMPEGNO: grado di coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza. Orientamento e disponibilità alle necessità del servizio;
- CAPACITA': di svolgere in modo tempestivo, efficace, accurato e completo il proprio lavoro, riconoscendo e correggendo eventuali errori, assicurando un adeguato rendimento;
- FLESSIBILITA': indica il grado di disponibilità rispetto alle richieste di gestire gli eventi straordinari e documentabili.

3) CAPACITA' RELAZIONALE:

- DISPONIBILITA' ALLA COLLABORAZIONE: all'interno della propria articolazione organizzativa;
- ABILITA': nel rapporto con l'utenza nel rispetto del codice di comportamento aziendale.

Le valutazioni dei sopra elencati items sono risultate:

positive

negative*

Il Dipendente

Il Direttore/Il Responsabile U.O.

Data _____

* in caso negativo motivare la scelta

Handwritten signatures and initials:
 FIALS AC
 UIL FEL
 P.S.O.
 GRT
 R1
 P.F.C.