



# AZIENDA SANITARIA LOCALE PAVIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
AZIENDALE  
DELLA DIRIGENZA MEDICA E  
VETERINARIA SOTTOSCRITTO IN DATA  
25 ottobre 2007**

In data 25 ottobre 2007 presso la sede dell'A.S.L. di Pavia, V.le Indipendenza, 3 le Parti sottoscrivono l'allegata contrattazione integrativa aziendale per il personale della dirigenza medico - veterinaria **quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002 - 2003:**

per L'Azienda:

Il Direttore Generale – Dott. Maurizio AMIGONI



---

per le OO.SS. di categoria:

CGIL ROMA

CiGL Medici

ANAAO - ASSOMED



---

---

---

---

---

---

---

---

# I N D I C E

## PARTE I - NORMATIVA

<b>Titolo 1 – Disposizioni generali</b>	<b>pag.</b>
Art. 1 Campo di applicazione	pag. 3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione	pag. 3
<b>Titolo 2 – Relazioni e Diritti Sindacali</b>	<b>pag.</b>
Art. 3 Relazioni Sindacali	pag. 3
Art. 4 Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale	pag. 3
Art. 5 Interpretazione autentica del CCIA	pag. 4
Art. 6 Comitato paritetico per le pari opportunità e per il mobbing	pag. 4
Art. 7 Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero (L. n. 146/90)	pag. 4
<b>Titolo 3 – Rapporto di lavoro</b>	<b>pag.</b>
Art. 8 Attività di formazione	pag. 4
Art. 9 Innovazioni organizzative e tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, professionalità e mobilità dei dirigenti	pag. 5
Art. 10 Disciplina e Organizzazione della libera professione intramuraria	pag. 6
Art. 11 Affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali	pag. 6
Art. 12 Valutazione della attività dei dirigenti	pag. 6
Art. 13 Criteri generali sulla salute e sicurezza dei lavoratori	pag. 6

## PARTE II – TRATTAMENTO ECONOMICO

<b>Titolo 1 – Regole di attribuzione</b>	<b>pag.</b>
Art. 14 Retribuzione di Risultato	pag. 7
<b>Titolo 2 – Fondi Aziendali</b>	<b>pag.</b>
Art. 15 Residui fondi contrattuali	pag. 7
Art. 16 Spostamento di risorse tra i fondi ed al loro interno	pag. 7
Art. 17 Attuazione dell'art. 43 delle L. 449/1997	pag. 7
Art. 18 Determinazione dei fondi contrattuali	pag. 7



## **PARTE I -NORMATIVA**

### **TITOLO 1 – Disposizioni generali**

#### **Articolo 1**

##### **Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale, di seguito denominato CCIA, si applica a tutto il personale dell'area della dirigenza medica e veterinaria, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, dipendente dell'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Pavia.

#### **Articolo 2**

##### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione**

Il presente CCIA ha durata quadriennale e concerne il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 per la parte normativa e 2002 – 2003 per la parte economica.

Lo stesso entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione, previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.

### **TITOLO 2 – Relazioni e Diritti Sindacali**

#### **Articolo 3**

##### **Relazioni Sindacali**

Le parti confermano a livello aziendale il sistema delle relazioni sindacali così come normato dal CCNL 3 novembre 2005 (artt. 3,4,5, 6, e 8). La figura del referente per le relazioni sindacali è a disposizione delle parti sociali in qualità di interfaccia operativo per le relazioni in oggetto.

Le Parti si impegnano a sottoscrivere il regolamento sulle relazioni sindacali entro il 31/10/07 che sarà oggetto di specifico provvedimento.

#### **Articolo 4**

##### **Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale**

Si svolge sulle materie espressamente demandate al livello aziendale dall'art. 4 del CCNL vigente.

In attesa della sottoscrizione del Protocollo d'intesa sulle Relazioni Sindacali di cui all'art. 3 le Parti concordano che ciascuna convocazione della delegazione trattante sia disposta con preavviso di almeno sette giorni, salvo particolari situazioni di urgenza, nel qual caso, la convocazione stessa dovrà essere disposta con preavviso di almeno due giornate lavorative.

La convocazione verrà effettuata inviando una comunicazione scritta via posta elettronica, ovvero via fax, ai soggetti sindacali abilitati alla contrattazione integrativa decentrata presso le rispettive sedi. Per ogni incontro dovrà essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; la documentazione di interesse per ogni incontro verrà messa a disposizione delle Parti Sociali dall' U.O.C. Risorse Umane con almeno due giorni lavorativi di anticipo. Eventuali successive modifiche dei punti all'ordine del giorno saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

Di ogni seduta sarà redatto un verbale di sintesi esclusivamente se gli argomenti trattati sono oggetto di contrattazione o concertazione.



## **Articolo 5** **Interpretazione autentica del CCIA**

In analogia a quanto disposto dall'art. 49 del D. Lgs. 165/01, quando insorgono controversie sull'interpretazione del CCIA, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCIA.

## **Articolo 6** **Comitato paritetico per le pari opportunità e per il mobbing**

Entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCIA sarà costituito il comitato paritetico in oggetto con l'obiettivo di promuovere iniziative finalizzate ad affermare, nell'ambito lavorativo, la pari dignità delle persone ed a contrastare le situazioni potenziali o reali di mobbing nei confronti dei lavoratori.

Le modalità di composizione del Comitato sono quelle previste dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 e dall'art. 7 del CCNL 3 novembre 2005 e può essere unico per le due aree contrattuali della dirigenza.

Il comitato, oltre alla relazione annuale prevista dai succitati articoli, può produrre una relazione intermedia semestrale, in caso di necessità di un più efficace contrasto di situazioni pregiudizievoli che dovessero verificarsi.

## **Articolo 7** **Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero (L. n. 146/90)**

Fermo restando l'esonero dallo sciopero del personale dirigente addetto ai servizi minimi essenziali, secondo la programmazione preventivamente disposta dalla Direzione Sanitaria e dai Direttori di Dipartimento, le Parti concordano che il personale dirigente medico e veterinario responsabile di dipartimento ovvero di distretto, in caso di adesione allo sciopero segnala il proprio referente.

L'adesione allo sciopero deve essere rilevata dal responsabile di dipartimento e di distretto; in loro assenza dalla direzione sanitaria.

La comunicazione di cui sopra deve pervenire all'U.O.C. Risorse Umane entro le ore 11.00 della giornata di sciopero e comporta, pertanto, la relativa trattenuta.

## **TITOLO 3 – Rapporto di lavoro**

### **Articolo 8** **Attività di formazione**

La formazione aziendale del personale dirigente ha come obiettivo lo sviluppo:

- delle competenze e delle capacità atte ad organizzare l'erogazione dei servizi al fine dell'impiego ottimale delle risorse umane, economiche e strumentali;
- dei comportamenti idonei a realizzare l'innovazione e l'integrazione organizzativa;
- delle conoscenze scientifiche e tecniche rinnovate per tutto l'arco della vita professionale.

Gli obiettivi del Piano di formazione devono essere coerenti con il sistema nazionale della Educazione Continua in medicina (ECM) e Sviluppo Professionale Continuo (CPD), adottati dalla Regione Lombardia.

L'azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le

4



cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda.

Le Parti concordano che nel caso di impossibilità, anche parziale, di rispettare la garanzia circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati, l'azienda non potrà intraprendere iniziative di penalizzazione anche di natura economica.

Il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua, non acquisendo i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nella procedura di conferimento degli incarichi. Il principio non si applica nei confronti dei dirigenti trasferiti, qualora l'azienda di provenienza non abbia assicurato i crediti previsti.

Sono considerati cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiore ai cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

Per la costituzione annuale del fondo destinato alla formazione si fa riferimento all'art. 18 del CCNL 10 febbraio 2004 e si conferma la scelta di destinare le quote dei proventi della attività libero – professionale intramuraria al suddetto fondo, secondo le modalità previste dalla vigente regolamentazione aziendale in materia, e cioè in misura del 5% sugli onorari dei professionisti.

Le parti concordano di prevedere momenti periodici di incontro con l'obiettivo di effettuare analisi sull'andamento delle situazioni individuali di conseguimento del minimo di crediti formativi e sul grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano formativo.

#### Articolo 9

#### **Innovazioni organizzative e tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, professionalità e mobilità dei dirigenti**

Fermo restando l'obbligo del confronto sindacale, contrattualmente definito, riguardante la materia in oggetto, l'azienda a fronte di innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, dovrà provvedere preventivamente ad attivare appositi percorsi formativi di riqualificazione a cui dovranno accedere, in via prioritaria, il personale coinvolto dai processi medesimi.

Il personale interessato, potrà essere adibito temporaneamente, nell'ambito delle specifiche professionalità, a mansioni diverse, fermo restando l'impegno dell'azienda a ricercare, per ciascun dirigente, una idonea collocazione, rispetto alla posizione e professionalità acquisita.

In ogni caso, il dipendente conserva il diritto al trattamento economico in godimento, ad esclusione delle indennità direttamente correlate alla graduazione dell'incarico ricoperto.

CIVEMP  




**Articolo 10**  
**Disciplina e Organizzazione della libera professione intramuraria**

Le parti si impegnano ad adeguare i criteri generali relativi alla disciplina e l'organizzazione dell'attività libero – professionale secondo quanto previsto dalla Legge 3 agosto 2007 e dalla DGR n. 5162 del 25 luglio 2007.

**Articolo 11**  
**Affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali**

Le parti confermano quanto previsto dal regolamento aziendale riguardante i criteri di conferimento e di revoca degli incarichi al personale dell'area della dirigenza medico-veterinaria. Ad integrazione di quanto sopra, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua, non acquisendo i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nel conferimento di nuovi incarichi al 10% del punteggio. Si confermano, altresì, i risultati della concertazione conclusasi il 18 maggio 2005 avente ad oggetto "Incarichi dirigenziali e nuovi criteri per la graduazione delle funzioni".

**Articolo 12**  
**Valutazione della attività dei dirigenti**

Le parti preso atto dell'esistenza di un sistema di valutazione del personale dirigente con regole e strumenti frutto di un percorso articolato, confermano l'accordo sindacale del 20 gennaio 2006, eccetto che per la tempistica di consegna delle schede di valutazione che sarà organizzata nel modo seguente:

Incarico	Fase della valutazione	Termine previsto
Resp. di strutt. Semplice	Colloquio e compilazione scheda valutazione anno precedente.	Entro 10 marzo
Incarico professionale	Colloquio e compilazione scheda valutazione anno precedente.	Entro 10 marzo
Resp. di Dip e strutt. Compl.	Colloquio e compilazione scheda valutazione anno precedente.	Entro 20 marzo
Resp. di Dip e strutt. Compl	Attribuzione obiettivi di risultato.	Entro il 31 marzo
Resp. di strutt. Semplice / Incarico professionale	Attribuzione obiettivi di risultato.	Entro il 10 aprile

**Articolo 13**  
**Criteri generali sulla salute e sicurezza dei lavoratori**

Dato atto della presenza del Documento di valutazione dei rischi, le Parti concordano di effettuare semestralmente una analisi approfondita sul cronogramma degli interventi programmati, alla presenza del responsabile RSSP, il quale riferisce anche sul dinamico aggiornamento delle situazioni soggette a costante monitoraggio, volto alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

RIVEHP  


## **PARTE II – TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **TITOLO 1 – Regole di attribuzione**

#### **Articolo 14 Retribuzione di risultato**

Le parti confermano le modalità pregresse di determinazione della quota individuale riservata al personale dirigente, con parametro 1,9 per i responsabili di dipartimento/struttura complessa e parametro 1,6 per i restanti incarichi dirigenziali..

La corresponsione del compenso incentivante, previa valutazione positiva del Nucleo di Valutazione, sarà effettuata nel modo seguente:

- 90% della quota secondo le risultanze del sistema di valutazione del personale dirigente di cui all'art. 12;
- 10% della quota in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale, fermo restando il conseguimento di una valutazione minima di 3/5.

### **TITOLO 2 – Fondi Aziendali**

#### **Articolo 15 Residui fondi contrattuali**

Le Parti confermano le previsioni contrattuali dell'art. 60 e art. 62 del CCNL 1994 – 1997 per cui i residui dei suddetti fondi confluiscono temporaneamente nel fondo per la retribuzione di risultato.

Gli eventuali residui, di cui sopra, confluiscono rispettivamente nei distinti fondi per il personale medico e veterinario, in proporzione ai relativi monte salari dell'anno di riferimento.

#### **Articolo 16 Spostamento di risorse tra i fondi ed al loro interno**

Le Parti concordano che entro il mese di ottobre di ogni anno sia disposta con le OO.SS. una verifica conoscitiva in ordine all'andamento dei fondi contrattuali. Si concorda, altresì, che entro la prima decade del mese di marzo di ogni anno venga inviata alle OO.SS. una rendicontazione dei fondi riferiti all'anno precedente unitamente all'informazione riguardante la costituzione dei fondi per l'anno di riferimento.

#### **Articolo 17 Attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997**

Le parti decidono di destinare al fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale una percentuale delle eventuali risorse derivanti dall'attuazione dei contratti di sponsorizzazione o degli eventuali risparmi di bilancio ad essi collegati, da accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività, previo controllo effettuato dal Collegio Sindacale, nel rispetto delle modalità previste dalla norma. La materia sarà oggetto di apposito provvedimento.

#### **Articolo 18 Determinazione dei fondi contrattuali**

I fondi per ciascuno degli anni di valenza contrattuale sono quelli riportati nell'allegato.

RIVEMP  
