



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE RIGUARDANTE:

- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI DELL'ATS DI PAVIA -

PARTE ECONOMICA 2024

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'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale riguardante:

- Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali agli avvocati dell'ATS di Pavia -

- Parte economica anno 2024 periodo 2019/2021

CCNL dirigenza Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024

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 48 comma 1 lettere a), b), g), h), i) e k) del CCNL dell'Area Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 luglio 2024.

I presupposti per la contrattazione integrativa in argomento, sono stati:

- la sottoscrizione in data 16 luglio 2024 del nuovo CCNL dell'area delle Funzioni Locali, al quale afferiscono i dirigenti professionali, tecnici e amministrativi (PTA) dell'ATS di Pavia, ed in particolare l'introduzione dell'articolo 27 "Compensi professionali Avvocatura pubblica" il quale ha reso necessario procedere, per le motivazioni che verranno dettagliate nella successiva parte illustrativa della presente relazione, alla revisione del regolamento vigente sottoscritto in sede di contrattazione integrativa in data 31 gennaio 2023;
- la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2024, avvenuta con decreto del Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 220/DGi del 28 marzo 2024 (previo parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale dell'Agenzia con verbale n. 41 del 20 marzo 2024,). 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, confermati in incremento dall'articolo 52 "Incremento Fondi e una tantum" del CCNL 16 luglio 2024.

Si precisa che la quantificazione delle risorse dei fondi contrattuali per l'anno 2024 è avvenuta nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

La sottoscrizione delle ipotesi in esame è stata preceduta, nel periodo febbraio/novembre 2024, da incontri tra le parti, durante i quali sono stati esaminati gli aspetti tecnici riferiti a disposizioni normative e contrattuali di interesse degli argomenti riguardanti i contratti integrativi, al fine di definire una bozza di ipotesi di CCIA da portare al tavolo per la sottoscrizione.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Data di sottoscrizione	7 gennaio 2025
Periodo temporale di vigenza	- 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 CHE, PERTANTO, SONO CONFERMATE - PARTE ECONOMICA - ANNO 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte datoriale(ruoli/qualifiche ricoperti): - STEFANO BONI DIRETTORE SANITARIO – PRESIDENTE DELEGAZIONE - - SILVIA LIGGERI DIRETTORE AMMINISTRATIVO - COMPONENTE DELEGAZIONE – - ILARIA MARZI DIRETTORE SOCIO SANITARIO - COMPONENTE DELEGAZIONE - - MARIACRISTINA TAVERNA DIRIGENTE AMMINISTRATIVO DIRETTORE S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - COMPONENTE DELEGAZIONE - - XERRI GIANPIERO COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT. D ASSEGNATO ALLA S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - COMPONENTE DELEGAZIONE – Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - FEDIR SANITA' Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - FP CGIL - CISL FP - FEDIR
Soggetti destinatari	Personale dirigente professionale, tecnico e amministrativo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	➤ REGOLAMENTO COMPENSI AVVOCATURA Sono stati disciplinati i criteri per la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati dell'ATS di Pavia, definendo, in particolare, la tipologia, la misura e la modalità di contabilizzazione e attribuzione degli stessi oltre che, come previsto dall'articolo 27 del CCNL 16/07/2024, i criteri per l'eventuale riconoscimento della retribuzione di risultato. ➤ PARTE ECONOMICA 2024 Oltre ad a definire gli aspetti di carattere generale, quali campo di applicazione, durata decorrenza e tempi di applicazione, la procedura per l'eventuale interpretazione autentica di norme contenute nel CCIA, è stato richiamato il sistema di finanziamento e di costituzione dei fondi contrattuali dedicati alla retribuzione accessoria della dirigenza PTA,

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



		nonché definiti i criteri di ripartizione delle risorse economiche disponibili tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali, nel rispetto delle disposizioni contenute negli articoli 90 "Fondo per la retribuzione di posizione" e 91 "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" del CCNL 17 dicembre 2020, confermati dal CCNL 16 luglio 2024.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	E' In fase di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno, secondo le procedure previste dall'articolo 8 "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure" del CCNL 16 luglio 2024.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009?</i> Con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 69/DGi del 31 gennaio 2024 è stato adottato il Piano Integrato Di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell'agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia, il quale ricomprende, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Performance dell'ATS di Pavia 2024/2026 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.ei. Con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 80/DGi del 31 gennaio 2025 è stato adottato il Piano Integrato Di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell'agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia, il quale ricomprende, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Performance dell'ATS di Pavia 2025/2027 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.ei, <i>E' stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza?</i> Con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 60/DGi del 31 gennaio 2024 è stato adottato il Piano Integrato Di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell'agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia, il quale ricomprende, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2024/2026, previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 e s.m.ei.. Con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 80/DGi del 31 gennaio 2025 è stato adottato il Piano Integrato Di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell'agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia, il quale ricomprende, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021, n. 80,

Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di PaviaV.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



		convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2025/2027, previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 e s.m.ei.. 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. 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). 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. E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione? 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 www.ats-pavia.it alla sezione "Amministrazione trasparente". La Relazione della Performance anno 2023 è stata validata dall'NVP ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i. in data 26 giugno 2024 e successivamente approvata con decreto del Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 487/DGi del 28 giugno 2024.
Eventuali osservazioni: Ai sensi dell'articolo 48 "Contrattazione integrativa: materie" comma 1 lettera h), e in considerazione di quanto disposto dall'articolo 27 "Compensi professionali Avvocatura pubblica" del CCNL area funzioni locali del 16 luglio 2024, le parti hanno rivisto i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali agli avvocati dell'ATS di Pavia (da ultimo definiti con CCIA sottoscritto il 31 gennaio 2023), 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 vigenti, previste in materia. In considerazione della previsione contrattuale, laddove, agli articoli 90 e 91 comma 8 del CCNL 17 dicembre 2020, 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 2024, seppure riferita al periodo di vigenza del CCNL sottoscritto in data 16 luglio 2024 concernente il triennio 2019/2021, sia per la parte giuridica che economica. A tale proposito all'articolo 2 delle disposizioni generali del testo della ipotesi è fatto esplicito riferimento riguardo alla sua decorrenza e durata.		

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 Leggi Regionali 23/2015 e 22/2021 e s.m. e i.) 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.

L'intera organizzazione (codificata per gli aspetti organizzativi nel POAS vigente, approvato da Regione Lombardia, da ultimo, con DGR N. XIII/3240/2024), è finalizzata all'attuazione degli obiettivi regionali, 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 riferimento, ma comunque nell'ottica e con riguardo 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.

L'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in esame, sottoscritta in data 7 gennaio 2025, è il risultato finale di un confronto tra le parti.

I documenti oggetto di contrattazione integrativa, sottoscritti come ipotesi da presentare al Collegio Sindacale sono stati due:

1. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI AGLI AVVOCATI DELL'ATS DI PAVIA;
2. CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2024.

ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAI CONTRATTI INTEGRATIVI

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

Impostazione generale del regolamento

Il regolamento è stato elaborato in revisione al precedente, definito in sede di contrattazione integrativa al termine della quale, previo parere espresso dal Collegio Sindacale dell'Agenzia ai sensi della normativa vigente, in data 31 gennaio 2023 è stato sottoscritto il CCIA definitivo.

La revisione del regolamento, condivisa con le Organizzazioni Sindacali di riferimento, si è resa necessaria a seguito:

- della sottoscrizione, in data 11 dicembre 2023, della ipotesi di CCNL dell'area delle funzioni locali, il quale, all'articolo 27 "Compensi professionali avvocatura pubblica", prevedeva la disapplicazione, per il personale della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa del SSN, dell'articolo 64 "Onorari e compensi di natura



professionale” del CCNL 5 dicembre 1996, nonché il rinvio alla contrattazione integrativa per la definizione dei criteri per l’eventuale esclusione, totale o parziale, dalla erogazione della retribuzione di risultato;

- la successiva sottoscrizione, in data 16 luglio 2024, del CCNL definitivo per l’area delle funzioni locali, il quale, a modifica di quanto disposto dalla ipotesi sopra richiamata, ha confermato all’articolo 27 “Compensi professionali avvocatura pubblica” la vigenza dell’ex articolo 64 del CCNL dell’area III del SSN ed ha introdotto l’eventuale esclusione, totale o parziale dei dirigenti interessati dall’erogazione della retribuzione di risultato con criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa.

I contenuti del regolamento, ed 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’articolato

Il documento si compone complessivamente di otto articoli, nei quali sono stati 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 descrivono, di seguito, i seguenti aspetti, anche di revisione, rispetto al regolamento precedente:

- all’articolo 1 “*Oggetto del presente regolamento*”, è sostanzialmente indicata la materia trattata, e sono riportati i riferimenti normativi che danno origine ai criteri definiti dal regolamento;
- all’articolo 2 “*Diritto al compenso professionale degli avvocati interni*”, sono individuati, negli avvocati dell’agenzia, che esercitano le attività a difesa e rappresentanza in giudizio, i soggetti destinatari degli onorari e dei compensi professionali previsti dalla normativa legislativa di riferimento e dall’articolo 27 del CCNL 2019/2021;
- all’articolo 3 “*Onorari da riconoscere*” comma 1, sono state dettagliatamente definite le tipologie di onorari da riconoscere ai dirigenti avvocati dipendenti, indicando esclusivamente, in revisione del precedente regolamento, quelli derivanti da provvedimenti giudiziali favorevoli all’Agenzia, che dispongono la liquidazione dei compensi e delle spese di giudizio a carico della parte avversa soccombente, effettivamente incassate dall’Agenzia;
Al comma 2 dello stesso articolo 3, in revisione del precedente regolamento, è previsto che la parte avversa soccombente sia tenuta al pagamento degli onorari stabiliti dal Giudice, oltre agli oneri previdenziali e di tributo (cassa pensione e IRAP) a carico dell’Agenzia, in virtù del principio di parificazione tra avvocati del libero foro ed avvocati pubblici;
- l’articolo 4 “*Retribuzione di risultato del dirigente avvocato*” è stato introdotto, rispetto al precedente regolamento, in applicazione all’articolo 27 del CCNL area funzioni locali 2019/2021, al fine di concordare, con la controparte sindacale, i criteri di riconoscimento della retribuzione di risultato, stabilendo, nell’anno di percepimento degli onorari professionali:
 - a. l’esclusione, del dirigente avvocato, dal riconoscimento del premio per la performance individuale obiettivi specifici, e della differenziazione della retribuzione di risultato ex articolo 30 comma 2 del CCNL 17/12/2020;



- b. il riconoscimento integrale della retribuzione di risultato, per la parte riguardante la performance individuale (comportamenti organizzativi);
- c. il riconoscimento della retribuzione di risultato, per la parte riguardante la performance organizzativa (obiettivi), secondo i seguenti parametri:

Scaglione	Compensi professionali i	Percentuale di riduzione risultato performance organizzativa
1	da 0 a 1.000,00	0%
2	da 1.001,00 a 2.000,00	20%
3	da 2.001,00 a 4.000,00	25%
4	da 4.001,00 a 6.000,00	45%
5	da 6.001,00 a 8.000,00	65%
6	da 8.001,00 a 10.000,00	80%
7	da 10.001	100%

- l'articolo 5 *"Contabilizzazione delle entrate derivanti da contenzioso giudiziale"*, delinea, in revisione del precedente regolamento, il percorso di richiesta alla controparte delle somme definite dal provvedimento giudiziale, nonché di contabilizzazione delle relative entrate. E' infatti previsto che l'avvocato dell'agenzia provveda a trasmettere, alla SC Bilancio e alla SC Risorse Umane, la sentenza favorevole contenente l'indicazione delle somme stabilite dal Giudice, al fine dell'inoltro alla controparte, a cura della SC Bilanci, della richiesta di liquidazione delle spese di lite, maggiorate degli oneri a carico dell'Agenzia da calcolare sulla percentuale degli onorari spettanti al dirigente dell'avvocatura interna. Nello stesso articolo 5, vengono tecnicamente indicate le modalità di registrazione a bilancio delle diverse voci di entrata, nonché di incremento del fondo contrattuale di riferimento, fondo articolo 90 CCNL 2016/2018 confermato dal CCNL 2019/2021;
- l'articolo 6 *"Determinazione delle quote destinate ai compensi professionali"* stabilisce, in revisione del precedente regolamento, la ripartizione delle spese di lite effettivamente recuperate, prevedendo:
 - l'acquisizione a bilancio delle spese forfetarie generali ex DM 90/2014, nella percentuale definita dal Giudice e versati dalla controparte, a copertura delle spese generali dell'Agenzia;
 - l'acquisizione a bilancio degli oneri a carico ente, sia essi versati dalla controparte ovvero calcolati sugli onorari spettanti all'avvocato se non versati dalla controparte, resi quindi indisponibili per la liquidazione degli onorari;
 - la ripartizione della somma "onorari" indicata dal provvedimento del Giudice, con il riconoscimento, al dirigente avvocato che ha patrocinato la causa, di una percentuale pari al 95%, calcolata al netto degli oneri a carico ente e delle eventuali spese di domiciliazione, ed una trattenuta pari al 5% ai sensi dell'articolo 64 comma 1 lettera d) del CCNL 5 dicembre 1996;
 - l'articolo 7 definisce il percorso per la liquidazione dei compensi, e all'articolo 8 sono definite le norme finali con il richiamo della normativa legislativa e contrattuale di riferimento e l'indicazione dell'entrata in vigore 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 2024

Impostazione generale del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

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



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

Contenuti dell'articolato

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, è stabilita la disapplicazione dei precedenti contratti integrativi, 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 sono state riportate le fonti di finanziamento e la costituzione dei fondi contrattuali dell'ATS di Pavia, finalizzati al finanziamento del trattamento accessorio per il personale della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, di cui agli articoli 90 "Fondo retribuzione di posizione" e 91 "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" del CCNL 17 dicembre 2020.

All'articolo 4 *Costituzione provvisoria fondi articoli 90 e 91 del CCNL 17/12/2020*:

- ai commi 1 e 2, è stato richiamato il provvedimento agenziale n. 220 del 28/03/2024 di costituzione provvisoria, per l'anno 2024, dei fondi contrattuali dell'ATS di Pavia, con una rappresentazione schematica dell'ammontare dei due fondi di cui agli articoli 90 e 91;
- al comma 3 è stato richiamato il Decreto della Presidenza – Direzione Centrale n.15492/2024 (bilancio di assestamento 2024) – di Regione Lombardia, di assegnazione all'ATS di Pavia delle risorse economiche in incremento dei fondi contrattuali articoli 90 e 91, come previsto dagli articoli 49, 51 e 52 del CCNL 16 luglio 2024, rappresentati nei nuovi valori in sede di III CET 2024, come riportati nel testo del CCIA in esame;
- al comma 4 è rinviata, in sede di bilancio consuntivo 2024, la rideterminazione dei fondi contrattuali mediante provvedimento di costituzione definitiva;
- al comma 5 sono stati definiti i tempi di illustrazione, alle OO.SS., sull'andamento della spesa dei fondi contrattuali.

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 di cui agli articoli 90 "Fondo retribuzione di posizione" e 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori", nei quali sono state rispettivamente destinate le risorse economiche finalizzate agli utilizzi contrattualmente previsti.

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

- All'articolo 5 "Risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione, parte fissa e variabile" 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. XIII/3240/2024);



All'ultimo comma dell'articolo 5, sono riportate le somme disponibili destinate, in riferimento al POAS vigente e ai criteri di graduazione sopra richiamati, al finanziamento della retribuzione di posizione, parte fissa e variabile e all'indennità per incarichi di struttura complessa;

- all'articolo 6 *“Criteri per la determinazione della percentuale del differenziale di cui alla clausola di salvaguardia prevista dall'articolo 31 del CCNL 17/12/2020”*, le parti hanno concordato i criteri per la determinazione della percentuale del differenziale di cui alla clausola di salvaguardia, 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 10 articoli, nei quali sono stati definiti:

- la somma complessiva destinata alla retribuzione della performance organizzativa, individuale e performance organizzativa obiettivi specifici e le relative percentuali di riparto;
- i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione correlata alla performance organizzativa, individuale e performance individuale (obiettivi specifici);
- la somma destinata al Responsabile aziendale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- le quote individuali e il numero di dirigenti destinatari 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,
- gli eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge;
- le risorse economiche destinate alla remunerazione dell'indennità di sostituzione di cui all'articolo 73 del CCNL 17 dicembre 2020;
- le risorse economiche destinate alla remunerazione dell'indennità di polizia giudiziaria;
- le risorse economiche destinate al personale che svolge la propria attività nel servizio di pronta disponibilità dell'ATS di Pavia.

Nel dettaglio:

- all'articolo 7 *“Risorse destinate alla retribuzione di risultato”* è stata determinata la somma complessiva, destinata alla retribuzione di risultato di cui articolo 91 del CCNL 17 dicembre 2020, decurtata delle somme destinate:
 1. alla maggiorazione della retribuzione di risultato articolo 30 CCNL 17 dicembre 2020;
 2. all'integrazione della retribuzione di risultato per il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 3. al finanziamento dell'indennità di polizia giudiziaria;
 4. alla quota per l'integrazione della retribuzione di risultato per il personale impegnato nel servizio di pronta disponibilità;
- sono quindi state concordate le seguenti percentuali di ripartizione della somma destinata alla retribuzione della performance del personale:
 - 60 % performance organizzativa (obiettivi d'equipe);
 - 30% performance individuale (comportamenti organizzativi);
 - 10% performance individuale (obiettivi specifici);
- all'articolo 8 *“Integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim ed eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”* è stata destinata, ai sensi dell'articolo 48



comma 1 lettera i) ultimo periodo del CCNL 16 luglio 2024, la quota di integrazione della retribuzione di risultato per il dirigente che svolge le funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

- all'articolo 9 *"Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa"*, 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 *"Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale"* 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:

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 *"Performance individuale (obiettivi specifici)"*, sono stati concordati i criteri e la procedura per il riconoscimento del premio per la performance individuale relativa agli obiettivi specifici. In particolare è 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.
E' stato inoltre previsto che eventuali risorse non utilizzate, siano ricondotte alle quote per la retribuzione della performance organizzativa, e che in caso di riduzione delle risorse disponibili, verificatasi in corso d'anno, le quote individuali siano ridotte proporzionalmente.
- All'articolo 12 *"Maggiorazione della retribuzione di risultato"*, 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, al primo comma 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	1.967,00	3
AMMINISTRATIVA					

Al secondo comma dello stesso articolo 12, è stata concordata la procedura per il riconoscimento della maggiorazione del premio di risultato, rinviando alla Direzione Strategica, d'intesa con i Direttori di Dipartimento, la comunicazione dei nominativi destinatari della maggiorazione, da individuare tra il personale che, al termine del processo di valutazione, ha conseguito una valutazione pari o superiore al 95%, quale media ponderata tra la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

All'ultimo comma sono stati definiti i criteri di attribuzione della maggiorazione in caso di parità di punteggio, concordando di calcolare la media ponderata dei risultati ottenuti negli ultimi tre anni, ed in subordine, in caso di ulteriore parità, l'assegnazione al dirigente più giovane.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

- All'articolo 13 *“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, confermato dall'articolo 27 del CCNL 16 luglio 2024, ed ulteriormente disciplinati dal D.L. 90/2014 e s.m. e i..
- all'articolo 14 *“Risorse economiche destinate alla remunerazione dell'indennità di sostituzione”* è stata prevista la possibilità di destinare, in corso d'anno, somme per la remunerazione dell'indennità di sostituzione, da attribuire ai sensi dell'articolo 73 del CCNL 17/12/2020;
- all'articolo 15 *“Indennità di cui all'articolo 94 CCNL 17/12/2020”*, sono state destinate le risorse economiche per il finanziamento dell'indennità prevista per il personale che svolge le funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG) di cui all'articolo 94 del CCNL 17 dicembre 2020;
- all'articolo 16 *“Risorse destinate alla pronta disponibilità”* sono state determinate le risorse destinate all'integrazione della retribuzione di risultato, per il personale che svolge il servizio di pronta disponibilità, previsto ai sensi dell'articolo 53 *“Pronta disponibilità”* del CCNL 16 luglio 2024, nell'ambito del piano agenziale, concordando:
 - di confermare l'importo di Euro 20,66, per l'integrazione della retribuzione di risultato, da riconoscere al personale per ogni dodici ore di turno effettuato;
 - di riconoscere, in ipotesi di chiamate di interventi da gestire nel corso del turno di pronta disponibilità, senza necessità di uscita, una ulteriore integrazione della retribuzione di risultato pari ad Euro 70,00, indipendentemente dal numero di chiamate gestite, da sommare alla quota prevista per il turno di dodici ore;
 - di riconoscere, in ipotesi di chiamate di interventi da gestire nel corso del turno di pronta disponibilità, che prevedono la necessità di uscita, una ulteriore integrazione della retribuzione di risultato pari ad Euro 100,00, indipendentemente dal numero di chiamate gestite e di uscite effettuate, da sommare alla quota prevista per il turno di dodici ore;

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

- Con l'articolo 17 *“Risorse economiche residue”*, 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 febbraio 2025

Il funzionario istruttore
Gianpiero XERRI

Il Direttore Amministrativo
(Silvia Liggeri)

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

**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 07 gennaio 2025, 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 2024

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 2024, formalizzata con Decreto del Direttore Generale dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia n. 220/DGi del 28 marzo 2024, 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 20 marzo 2024, che ha espresso parere favorevole (verbale n. 41), come previsto dell'articolo 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i..

Di seguito si rappresentano i fondi costituiti provvisoriamente come sopra specificato:

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

Il 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali triennio 2019-2021, che ha confermato sostanzialmente la costituzione dei fondi così come stabilito dal precedente contratto prevedendo i relativi incrementi all'art. 52 recante *Incremento Fondi e Una Tantum*.

A supporto di quanto sopra descritto si precisa, in questa sede, che, Regione Lombardia, con decreto della Presidenza n. 20355 del 19 dicembre 2023, ha provveduto ad assegnare le risorse destinate ad ATS di Pavia, per l'anno 2024. In sede di assegnazione delle risorse, il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16 luglio 2024, non era ancora stato sottoscritto pertanto gli incrementi contrattuali previsti dalle nuove disposizioni non potevano essere contenuti nei modelli di Bilancio Preventivo 2024.

La costituzione provvisoria dei fondi 2024, della presente area contrattuale, come sopra richiamata, essendo stata determinata nel periodo antecedente alla sottoscrizione del novello CCNL, non contiene al suo interno l'incremento previsto dal nuovo dispositivo contrattuale.

Le risorse, previste dal nuovo CCNL, a incremento dei fondi di cui sopra, sono state oggetto di assegnazione, da parte del superiore livello regionale alle aziende sanitarie, con decreto della Presidenza – Direzione Centrale Bilancio e Finanza - n. 15492 del 15 ottobre 2024, avente ad oggetto "Modifica e/o 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 2024 a seguito procedure di Assestamento", pertanto la certificazione provvisoria dei fondi 2024 è avvenuta nel rispetto dell'assegnazione in quel momento determinata.

Si rappresenta di seguito l'incremento contrattualmente previsto:

- euro 11.575,00: in applicazione dell'art. 52, comma 1, del CCNL 16.07.2024, per cui, a decorrere dal 01.01.2021, il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL del 17.12.2020, è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari ad euro 964,55, per ogni dirigente appartenente al profilo Professionale, Tecnico e Amministrativo, in servizio alla data del 31.12.2018 (unità di personale 12);
- euro 3.245,00: in applicazione dell'art. 52 comma 2, del CCNL 16.07.2024, per cui, a decorrere dal 31.12.2021 ed a valere dall'annualità successiva, il Fondo per la retribuzione risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 del CCNL del 17.12.2020, è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 270,42, per ogni dirigente appartenente al profilo Professionale, Tecnico e Amministrativo, in servizio alla data del 31.12.2018 (unità di personale 12);

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



- euro 1.716,00: in applicazione dell'art. 52 comma 3, per cui, in attuazione di quanto previsto all'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), secondo cui, con la decorrenza ivi indicata, le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 91, comma 4 del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo al personale dirigente appartenente al profilo Professionale, Tecnico e Amministrativo.

Preso atto di quanto sopra descritto, i fondi si rideterminano nei seguenti importi:

Articolo 90 Fondo retribuzione di posizione	247.996,00
Articolo 91 Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	83.625,00
TOTALE COMPLESSIVO	331.621,00

In sede di bilancio Consuntivo 2024 l'Agenzia provvederà a rideterminare i fondi, mediante provvedimento di costituzione definitiva.

Si è 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 precedente 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 2023 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 2023 è stata inserita in costituzione provvisoria dei fondi contrattuali 2024, 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 dal comma 1 del medesimo articolo, seppur fattispecie non applicabile nella presente relazione in quanto non risultano, come sopra evidenziato, somme di RIA di personale cessato nell'anno 2023.

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'	
1. Art. 90 CCNL 17 dicembre 2020 - Fondo per la retribuzione di posizione	ANNO 2024 [Euro]
A) risorse storiche consolidate al 31/12/2020	231.689
a) Art. 90, comma 2 CCNL 17.12.2020 Importo consolidato al 31 dicembre 2020 -	205.680
b) 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
c) 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
B) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	4.732
a) Art. 90, comma 3 lettera a) CCNL 2016/2018 (Euro 338 x n. dipendenti 14) Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza PTA area Funzioni Locali	4.732
C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	-
a) Importo corrispondente alla Retribuzione individuale di Anzianità (RIA), che non sarà più corrisposto al personale cessato dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente fondo. L'importo confluisce stabilmente dall'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno	-
b) Art. 90 - comma 3 - lettera c) CCNL 17.12.2020 Risorse di finanziamento del fondo di cui all'art. 50 c. 2 lett. a) CCNL 08/06/2000 dell'Area III con riferimento solo alla Dirigenza PTA tenuto conto dell'art. 65 c. 1 lett. a) (Confronto Regionale)	-
c) Art. 90 - comma 3 - lettera d) CCNL 17.12.2020 Risorse di finanziamento del fondo per incremento di dotazione organica ex art. 53 c. 1 CCNL 08/06/2000 Area III per la sola alla Dirigenza PTA (Confronto Regionale)	-
d) Art. 90 - comma 3 - lettera e) CCNL 19.12.2019 Eventuali risorse trasferite stabilmente al presente fondo ai sensi dell'art. 91 c. 9 (quota dal fondo risultato e altri trattamenti accessori per finanziamento incarichi) (max 30% vedi art. 91 c. 10)	-
e) Incremento in applicazione dell'art. 11 del D.L. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria)	-
TOTALE	236.421

2. Art. 91 CCNL 17 dicembre 2020 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	ANNO 2024 [Euro]
A) risorse storiche consolidate al 31/12/2020	70.838
a) Art. 91, comma 2, lett. a) CCNL 17.12.2020 Importo consolidato al 31 dicembre 2020	66.957
b) Art. 91, comma 2, lett. b) CCNL 17.12.2020 Importo consolidato al 31 dicembre 2020	7.080
c) 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
d) 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
B) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	7.826
a) Art. 91, comma 3 lettera a) CCNL 17.12.2020 (Euro 559 x n. dipendenti 14) Incrementi espressamente quantificati in sede di rinnovo CCNL area Funzioni Locali - dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa	7.826
C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	-
a) Incremento in applicazione dell'art. 11 del D.L. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria)	-
TOTALE	78.664

**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
Decurtazione del Fondo per riconduzione importi Fondi nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 (Decreto Madia)

1. ART. 90, c. 7 CCNL 17.12.2020 - Fondo retribuzione di posizione	-
2. ART. 91, c. 7 CCNL 17.12.2020 - Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	-

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

1. Art. 90 - Fondo retribuzione di posizione	ANNO 2024 [Euro]
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	236.421
Decurtazioni del fondo	-
Risorse variabili	-
Totale fondo sottoposto a certificazione	236.421
2. Art. 91 - Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	ANNO 2024 [Euro]
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	78.664
Decurtazioni del fondo	-
Risorse variabili	-
Totale fondo sottoposto a certificazione	78.664

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**

TOTALE FONDO ARTICOLO 90 FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	247.996,00
TOTALE FONDO ARTICOLO 91 FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI	83.625,00
TOTALE COMPLESSIVO	331.621,00

FONDO ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020	
Risorse per il finanziamento della RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, PARTE FISSA E VARIABILE	184.234,00
Risorse per il finanziamento della INDENNITÀ PER INCARICO DI DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA	63.762,00
TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	247.996,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

FONDO ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020	
Risorse destinate dall'art. 12 ipotesi CCIA alla maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi articolo 30 CCNL 17/12/2020 -	5.901,00
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	1.920,00
Integrazione della retribuzione di risultato per il personale impegnato nel servizio di Pronta Disponibilità, ai sensi dell'art. 53 "Pronta Disponibilità" del CCNL 16/06/2024	6.700,00
Risorse destinate dall'art. 9 ipotesi CCIA alla performance organizzativa (obiettivi di equipe)	39.662,40
Risorse destinate dall'art. 10 ipotesi CCIA alla performance individuale (comportamenti organizzativi)	19.831,20
Risorse destinate dall'art. 11 ipotesi CCIA alla performance individuale (obiettivi specifici)	6.610,40
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FONDO ARTICOLO 91 QUOTA DIRIGENZA PTA	83.625,00

Sezione III - (eventuali) destinazioni ancora da regolare

FONDO ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020	
Quota economica da regolare e rinviata a successiva negoziazione	0
FONDO ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020	
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

FONDO ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020	
a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale sezione I)	247.996,00
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	247.996,00



FONDO ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020	
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)	83.625,00
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	-
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	83.625,00

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 7 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.

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



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

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 raggiunto una valutazione uguale o superiore al 95%.

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.

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 2024 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 2024

	ANNO 2023		ANNO 2024	Differenza 2024 vs 2023
ART. 90 CCNL 17/12/2020 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI COSTITUZIONE PROVVISORIA 2023 (DECRETO N. 536/Dgi DEL 30/06/2023)	236.421	ART. 90 CCNL 17/12/2020 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI COSTITUZIONE PROVVISORIA 2024	236.421	0
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	236.421	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	236.421	0
Decurtazioni del fondo (RIA)	-	Decurtazioni del fondo (RIA)	-	-
Risorse variabili	-	Risorse variabili	-	-
TOTALE FONDO COSTITUZIONE PROVVISORIA ANNO 2023	236.421	TOTALE FONDO OGGETTO DI CERTIFICAZIONE PROVVISORIA ANNO 2024	236.421	0
ART. 91 CCNL 17/12/2020 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI COSTITUZIONE PROVVISORIA 2023 (DECRETO N. 536/Dgi DEL 30/06/2023)	78.664	ART. 91 CCNL 17/12/2020 FONDO PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI COSTITUZIONE PROVVISORIA 2024	78.664	0
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	78.664	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	78.664	-
Decurtazioni del fondo (RIA)	-	Decurtazioni del fondo (RIA)	-	-
Risorse variabili	-	Risorse variabili	-	-
TOTALE FONDO COSTITUZIONE PROVVISORIA ANNO 2023	78.664	TOTALE FONDO OGGETTO DI CERTIFICAZIONE PROVVISORIA ANNO 2024	78.664	0
TOTALE COMPLESSIVO FONDI CERTIFICATI PROVVISORI ANNO 2023	315.085	TOTALE COMPLESSIVO FONDI OGGETTO DI CERTIFICAZIONE PROVVISORIA ANNO 2024	315.085	0

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 2024

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

La disponibilità delle quote da erogare è monitorata sulla base della spesa progressiva registrata nell'apposito software di contabilità della spesa del personale. Il sistema contabile in uso consente il monitoraggio mensile con relativa proiezione annuale delle voci di spesa a carico del fondo.

Verifica rispetto del limite ex art.23, comma 2, d.lgs. n.75/2017

Totale Fondi anno 2024 oggetto di certificazione Dirigenza Sanitaria	2.916.080
Totale Fondi anno 2024 oggetto di certificazione Dirigenza PTA	315.085
Totale Fondi anno 2024 oggetto di certificazione Dirigenza Sanitaria + Dirigenza PTA	3.231.165
Totale Fondi Dirigenza Sanitaria M/V e Dirigenza SPTA certificati anno 2016 - decreto n. 284 del 04/10/2017	3.097.343
Incremento in applicazione dell'art. 11 del D.L. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria) - DIR. PTA	0
Limite da considerare per rispetto art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75/2017	3.097.343
<i>Somme non soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</i>	
Incrementi contrattuali triennio 2016/2018 - Risorse non soggette al vincolo art. 23 comma 2 D.LGS 75/2017 - DIR. SAN.	69.902
Incrementi contrattuali triennio 2016/2018 - Risorse non soggette al vincolo art. 23 comma 2 D.LGS 75/2017 - DIR. PTA	12.558
Risorse variabili non soggette al vincolo art. 23 comma 2 D.LGS 75/2017 - Onorari avvocatura - DIR. PTA	0
Incremento Art. 94 - di cui alle risorse per Adeguamento dei Fondi - ai sensi del comma 435 bis articolo 1 L 205 2017 Riconosciuto nel BPE 2022 - DIR. SAN.	25.342
Incremento Art. 96, di cui alle risorse per Adeguamento dei Fondi - ai sensi del comma 435 art. 1 L 205 2017 Riconosciuto nel BPE 2022 - DIR. SAN.	26.020
Totale Fondi Dirigenza Sanitaria M/V e Dirigenza SPTA - anno 2023 al netto delle risorse variabili e degli incrementi contrattuali non soggetti al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	3.097.343
I fondi soggetti al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. N. 75/2017 ammontano pertanto ad Euro Di conseguenza il limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. N. 75/2017 risulta rispettato	3.097.343

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).

I fondi in esame, per l'anno 2024, sono utilizzati nei limiti della capienza dei fondi stessi. In sede di Bilancio d'esercizio 2024, l'Agenzia verificherà il rispetto dei limiti di spesa dei fondi contrattuali previsti dalla Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale attraverso un doppio sistema contabile informatico del Servizio di Gestione delle Risorse Umane e del Servizio Economico Finanziario. Le suddette risorse saranno allocate complessivamente nel Bilancio Consuntivo Aziendale 2024, nei relativi conti previsti per le competenze accessorie, distinti per i singoli ruoli e per le rispettive aree contrattuali.

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

L'ammontare dei fondi contrattuali per l'anno 2024, al netto di oneri sociali e IRAP, trova copertura finanziaria nell'assegnazione per il personale dipendente del bilancio anno 2024 dell'Agenzia (decreto della Presidenza – Direzione Centrale Bilancio e Finanza - n. 15492 del 15 ottobre 2024 avente ad oggetto "Modifica e/o 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



2024 a seguito procedure di Assestamento”) e rientra nell’ambito delle disponibilità dei rispettivi conti economici del Bilancio 2024 risultando, pertanto, coerente con l’assegnazione regionale di cui al decreto sopracitato.

Pavia, 20 febbraio 2025

Funzionario istruttore:
Giuseppina Marinelli

Il Direttore Amministrativo
(Silvia Liggeri)

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