



AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA
AREA FUNZIONI LOCALI
PARTE ECONOMICA 2025
(CCNL 16 LUGLIO 2024)
TRIENNIO 2019/2021**

In data 9 aprile 2026 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 della dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa dell'area delle Funzioni Locali.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

Direttore Sanitario
Presidente delegazione trattante
Dr. Stefano BONI
firmato

Direttore Amministrativo
Componente delegazione trattante
Dr.ssa Silvia LIGGERI
firmato

Direttore Sociosanitario
Componente delegazione trattante
Dr.ssa Laura DA PRADA
firmato

Direttore S.C. Gestione e sviluppo delle risorse umane
Componente delegazione trattante
Mariacristina TAVERNA
firmato

Funzionario S.C. Gestione e sviluppo delle risorse
umane
Componente delegazione trattante
Gianpiero XERRI
firmato

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

OO.SS.:

FP CGIL **firmato**

FEDIR **firmato**

UIL FPL **firmato**

CISL FP **firmato**



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 90 e 91 CCNL 17/12/2020

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

CAPO I

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020)

- Articolo 5 Risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione, parte fissa e variabile
- 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

CAPO II

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020)

- Articolo 7 Risorse destinate alla retribuzione di risultato
- 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
- 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 Performance individuale (obiettivi specifici)
- Articolo 12 Maggiorazione della retribuzione di risultato
- Articolo 13 Eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge di i cui al comma 4 lettera f) articolo 91 CCNL 17/12/2020
- Articolo 14 Indennità di cui all'articolo 94 CCNL 17/12/2020
- Articolo 15 Risorse destinate alla pronta disponibilità

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

- Articolo 16 Risorse economiche residue



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all'articolo 2 comma 3, del "CCNQ per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'articolo 7 del CCNQ 3 agosto 2021", sottoscritto in data 10 agosto 2022, ai dirigenti Professionali Tecnici e Amministrativi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a orario ridotto.
2. Il presente CCA 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 16/07/2024, fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzo delle risorse economiche da determinare a consuntivo e con cadenza annuale.
2. Il presente contratto collettivo integrativo interessa la parte economica del rapporto di lavoro del personale di cui all'articolo 1 dell'ATS di Pavia, per le materie ad esso demandate dal CCNL 16/07/2024, ai sensi degli articoli 46 "Contrattazione integrativa: materie", 90 "Fondo retribuzione si posizione" e 91 "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" del CCNL 17/12/2020.
3. Gli effetti del presente contratto collettivo integrativo aziendale e le procedure in esso contenute riguardano l'anno 2025, e mantiene la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCA.
4. Le parti si riservano di riaprire la contrattazione qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge concernenti specifici argomenti trattati nel presente contratto, o altre modifiche organizzative riguardanti l'ATS di Pavia, o su richiesta delle OO.SS..

Articolo 3

Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
2. Le parti s'incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 1, per definire, consensualmente, l'interpretazione delle clausole controverse. La procedura si deve concludere entro quindici giorni dalla richiesta.
3. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.



TITOLO II
SISTEMA DI FINANZIAMENTO E COSTITUZIONE DEI FONDI

CAPO I
FONDI CONTRATTUALI

Articolo 4

Costituzione provvisoria fondi articoli 90 e 91 CCNL 17/12/2020

1. La Direzione dell’Agenzia provvede annualmente, con specifico provvedimento, ad approvare, di norma entro il primo trimestre dell’anno, la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l’anno di riferimento.
2. Per l’anno 2025, con decreto del Direttore Generale n. 526/DGi del 24/07/2025, si è provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi di cui agli articoli 90 “Fondo retribuzione di posizione” e 91 “Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori” previsti dal CCNL 17/12/2020, come di seguito riportato, rappresentando anche l’incremento in applicazione del D.L. Calabria determinato in sede di BES 2024, come disposto da Regione Lombardia:

	Risorse storiche	Incremento in applicazione dell'art. 11, c. 1 del D.L. Calabria, BES 2024 come disposto da RL	Totale
ART. 90 - Fondo per la retribuzione di posizione	247.996,00	29.917,00	277.913,00
ART. 91 - Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	83.625,00	10.769,00	94.394,00
Totale complessivo	331.621,00	40.686,00	372.307,00

3. Successivamente, in data 27 febbraio 2026, è stato depositato, sul portale di governo regionale, il Preconsuntivo 2025, richiesto da Regione Lombardia, con il quale l’Agenzia ha provveduto a rappresentare i fondi nei nuovi valori economici rideterminati in applicazione dell’art. 11, comma 1 D.L. n. 35/2019 (cd. D.L. Calabria), che saranno oggetto di assegnazione definitiva a seguito di decreto regionale di bilancio d’esercizio 2025. Si precisa che le risorse in incremento rispetto alle risorse storiche, derivanti dall’applicazione del D.L. Calabria, non sono oggetto della presente contrattazione in quanto trattasi di somme che vengono riconosciute dal superiore livello regionale solo in sede di Bilancio Consuntivo dell’anno di riferimento.

Si rappresentano di seguito i fondi rideterminati comprensivi dei compensi erogati all’avvocatura interna all’agenzia, nell’annualità 2025, a seguito di sentenze, passate in giudicato, favorevoli all’ente. Tali somme, come richiesto da Regione Lombardia, non sono state esposte nei modelli di bilancio del personale, in sede di preconsuntivo 2025 sopra citato, ma verranno rappresentate in sede di Bilancio d’esercizio 2025 tra i *fondi no Modello A* e confluiranno nella costituzione definitiva dei fondi 2025:



	Risorse storiche	Incremento in applicazione dell'art. 11, c. 1 del D.L. Calabria	Compensi Avvocatura	Totale
ART. 90 - Fondo per la retribuzione di posizione	247.996,00	37.209,00		285.205,00
ART. 91 - Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	83.625,00	13.394,00	21.995,52	119.014,52
Totale complessivo	331.621,00	50.603,00	21.995,52	404.219,52

4. In sede di bilancio consuntivo 2025 l'Agenzia provvederà a rideterminare i fondi, mediante provvedimento di costituzione definitiva.
5. Al fine di effettuare un costante monitoraggio sui fondi di cui all'articolo 90 e 91 CCNL 17/12/2020, 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 30 aprile dell'anno successivo, per illustrare l'andamento della spesa per il periodo di riferimento o altra data, correlata all'approvazione, da parte dell'ente, del bilancio consuntivo 2025, nei termini stabiliti da Regione Lombardia.

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

CAPO I
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(ARTICOLO 90 CCNL 17/12/2020)

Articolo 5

Risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione, parte fissa e variabile

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti dell'ATS di Pavia è determinata nel rispetto dell'articolo 89 "Nuova disciplina della retribuzione di posizione" del CCNL del 17 dicembre 2020 ed è costituita da una parte fissa, nei valori annui lordi complessivi per 13 mensilità, previsti dallo stesso articolo 89 comma 3, e da una parte variabile.
2. La graduazione degli incarichi dirigenziali, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione complessiva dei dirigenti, è effettuata in conformità ai criteri condivisi dalle parti in sede di confronto, di cui al verbale del 24 settembre 2021, nel rispetto dei principi previsti dall'articolo 70 "Tipologie d'incarico" di cui al CCNL del 17/12/2020 ed in coerenza con il modello organizzativo agenziale, così come definito nel Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS), approvato da Regione Lombardia, da ultimo, con DGR n. XII/3240 del 21.10.2024.
3. Le risorse economiche del fondo di cui al presente capo I, ai sensi dell'articolo 90 comma 8, per l'anno 2025, sono rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a. Retribuzione di posizione, parte fissa e variabile secondo la disciplina di cui all'articolo 89 CCNL 17/12/2020 Euro 194.731,00;
 - b. Indennità per incarico di direzione struttura complessa Euro 53.265,00.



Articolo 6

Criteria per la determinazione della percentuale del differenziale di cui alla clausola di salvaguardia prevista dall'articolo 31 del CCNL 17/12/2020

1. 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, dovrà essere riconosciuta una quota pari alla percentuale del 90% del differenziale tra il valore dell'incarico revocato e quello in corso. Tale differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
2. I criteri di cui al presente articolo si applicano, altresì, qualora, ai sensi dell'articolo 9 comma 32 del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione e in assenza di una valutazione negativa, l'Agenzia non intenda confermare l'incarico conferito al dirigente, conferendo al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore.
3. Il presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.
4. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo di cui all'articolo 90 "Fondo retribuzione di posizione" del CCNL 17/12/2020, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse.

CAPO II

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI (ARTICOLO 91 CCNL 17/12/2020)

Articolo 7

Risorse destinate alla retribuzione di risultato

1. In coerenza con le previsioni di cui all'articolo 30 del CCNL 17/12/2020, il sistema di valutazione dell'Agenzia di cui al verbale di confronto sottoscritto in data 2 luglio 2020 per il personale della dirigenza dell'ATS di Pavia, individua i seguenti ambiti di misurazione della performance:
 - A) performance organizzativa collegata a obiettivi di mandato e/o di equipe;
 - B) performance individuale collegata a comportamenti organizzativi, meritocratici e a obiettivi specifici.
2. Con riferimento al precedente comma 1, le parti concordano, ai sensi dell'articolo 91 comma 8 lettera a) del CCNL 17/12/2020, di destinare per l'anno 2025 alla retribuzione di risultato, di cui all'articolo 30, stesso CCNL 17 dicembre 2020, le seguenti risorse, precisando che in tabella sono state rappresentate anche quelle destinate alla retribuzione del disagio in quanto afferenti allo stesso fondo:

DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA	
TOTALE FONDO	83.625,00
Somma destinata dall'art. 12 presente CIA alla maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi articolo 30 CCNL 17/12/2020 -	5.901,00
Somma destinata 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
Somma destinata 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
Somma destinata dall'art. 15 presente CIA, quale integrazione della retribuzione di risultato per il personale impegnato nel servizio di Pronta Disponibilità, ai sensi dell'articolo 53 "Pronta disponibilità" del CCNL 16/07/2024	9.076,67



TOTALE FONDO DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE		63.727,33
RIPARTIZIONE FONDO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE		% definita
A) Performance organizzativa (obiettivi di equipe)	60%	38.236,40
B1) Performance individuale (comportamenti organizzativi)	30%	19.118,20
B2) Performance individuale (obiettivi specifici)	10%	6.372,73

3. Ai sensi dell'articolo 27 "Compensi professionali Avvocatura pubblica" del CCNL 16/07/2024, la retribuzione per la Performance Organizzativa sarà riconosciuta all'avvocatura agenziale secondo quanto concordato nei criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati dell'agenzia, secondo quanto disciplinato nel relativo regolamento e nel rispetto della previsione di cui all'articolo 48 "Contrattazione integrativa: materie" comma 1 lettera h).

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

- Dato atto di quanto previsto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 1 del 25 gennaio 2013, ai sensi dell'articolo 48 comma 1 lettera i) ultimo periodo del CCNL 16/07/2024, al responsabile aziendale al quale è affidato l'incarico di responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), la retribuzione di risultato è integrata per un importo pari ad Euro 3.000,00.
- L'integrazione della retribuzione di risultato di cui al precedente comma, sarà riconosciuta al dirigente interessato a seguito di valutazione positiva dell'attività e raggiungimento degli obiettivi posti in capo nell'ambito delle funzioni di RPCT.

Articolo 9

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

- Le parti concordano che la quota economica da riconoscere al singolo dirigente per la performance organizzativa di cui alla lettera A) della tabella al comma 2 del precedente articolo 7, è correlata:

- 1) alla % di raggiungimento dell'area degli obiettivi di Performance Organizzativa, 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
Responsabile di struttura complessa/semplice dipartimentale	1,80
Responsabile di struttura semplice e professionale	1,60

**Articolo 10****Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale**

1. Con riferimento alla lettera B 1) della tabella al comma 2 del precedente articolo 7, le parti concordano che la quota economica da erogarsi al singolo dipendente per la performance individuale sia correlata:

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

Articolo 11**Performance individuale (obiettivi specifici)**

1. Con riferimento alla quota di cui alla lettera B 2) della tabella al comma 2 del precedente articolo 7, la Direzione Strategica individua annualmente, d'intesa con i Direttori di Dipartimento, i soggetti destinatari di detta premialità, rispettando una opportuna rotazione, attraverso i seguenti criteri:
- assegnazione di specifico obiettivo aggiuntivo in corso d'anno (di norma entro il primo semestre) anche in relazione all'attuazione di progetti strategici ;
 - specifiche condizioni di disagio organizzativo, di temporanea carenza di personale dell'unità operativa o per particolari meriti professionali motivati;
2. La quota pro-capite non potrà comunque essere superiore a 3.500 euro.
3. Eventuali risorse non utilizzate verranno ricondotte alle quote di cui lettera A della tabella 1 per la Dirigenza PTA del precedente articolo 7 comma 2.
4. Nel caso in cui, invece, le risorse destinate agli obiettivi specifici subissero in corso d'anno una riduzione per l'incidenza di eventuali fattori straordinari, le quote individuali liquidabili saranno ridotte proporzionalmente in relazione all'entità di quelle inizialmente ipotizzate.



Articolo 12

Maggiorazione della retribuzione di risultato

- In coerenza con quanto previsto dall'art. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" comma 2 primo periodo del CCNL 17/12/2020, ai fini dell'attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato, le parti concordano per l'anno 2025, con riferimento ai commi 4 e 5 dello stesso articolo 30, di definire la quota individuale della maggiorazione ed il numero di dirigenti destinatari, come da tabella di seguito riportata:

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

- Terminato il processo di valutazione, la Direzione Strategica, d'intesa con i Direttori di Dipartimento, su input della struttura deputata alla gestione delle risorse umane, comunica, i nominativi da individuarsi tra coloro che abbiano raggiunto i punteggi più elevati nell'ambito della performance organizzativa e individuale, scelti tra i dipendenti che hanno raggiunto una valutazione uguale o superiore al 95%. Al fine di assegnare la maggiorazione del premio di risultato, sarà calcolata la media ponderata dei risultati ottenuti nella Performance organizzativa (obiettivi di equipe) e nella Performance individuale (comportamenti organizzativi).

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

- Rientrano nella presente fattispecie gli onorari di natura professionale destinati ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate, di cui all'articolo 64 del CCNL della ex area della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa del 5 dicembre 1996, confermato dall'articolo 27 comma 2 del CCNL 16/07/2024, previsti dal regio decreto 27 novembre 1933 n. 1578 e s.m. e i., successivamente ulteriormente disciplinati dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni nella Legge n. 114 del 11 agosto 2014 e s.m. e i. e riconosciuti come da regolamento aziendale sulla materia.
- Ai sensi dell'articolo 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" comma 4 lettera f) del CCNL area Funzioni Locali 17/12/2020, per l'anno 2025, le risorse variabili di cui al presente fondo sono incrementate delle somme corrisposte al personale che le ha effettuate, destinate in esito al provvedimento agenziale.

Articolo 14

Indennità di cui all'articolo 94 CCNL 17/12/2020

- Per l'anno 2025, ai sensi dell'articolo 91 comma 8 lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020, sono rese disponibili le seguenti risorse economiche:
 - Euro 1.920,00 per il finanziamento dell'indennità ufficiale di Polizia Giudiziaria di cui all'articolo 94 del CCNL 17/12/2020.

Articolo 15

Risorse destinate alla pronta disponibilità

- Visto il piano di pronta disponibilità vigente, è destinata la somma di Euro 9.076,67 per la remunerazione dell'integrazione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 53 "Pronta disponibilità", comma 6 primo periodo del CCNL 16/07/2024, da riconoscere al personale impegnato a garantire i turni previsti nel piano.



2. Ai sensi dell'art. 48 "Contrattazione integrativa: materie", comma 1 lettera k) del CCNL 16/07/2024, le parti concordano di stabilire quanto segue:
- a) di confermare in Euro 20,66 l'integrazione della retribuzione di risultato per ogni turno di dodici ore effettuato;
 - b) di prevedere, qualora nel corso del turno di pronta disponibilità venissero gestite delle chiamate, l'integrazione di una quota di retribuzione di risultato di un importo pari a Euro 70,00, indipendentemente dal numero di chiamate ricevute.
Conseguentemente, l'importo complessivo per il punto a) e il punto b) diventerebbe pari a Euro 90,66 (determinato dalla somma di Euro 20,66 più Euro 70,00);
 - c) di prevedere, qualora nel corso del turno di pronta disponibilità venissero gestite delle chiamate ed effettuate uscite dallo stesso dirigente che ha gestito le chiamate, l'integrazione di una ulteriore quota di retribuzione di risultato di un importo pari a Euro 100,00, indipendentemente dal numero di chiamate ricevute e di uscite effettuate.
Conseguentemente, l'importo complessivo per il punto a) e il punto c) diventerebbe pari a Euro 120,66 (determinato dalla somma di Euro 20,66 più Euro 100,00);

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 16 Risorse economiche residue

1. Nel rispetto delle disposizioni previste dal comma 9 dell'articolo 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" del CCNL 17/12/2020, le eventuali risorse residue, risultanti a consuntivo, dei fondi di cui allo stesso articolo 91 e di cui all'articolo 90 "Fondo retribuzione di posizione", vanno a confluire, per il solo anno di competenza, per il 50% nelle risorse destinate al premio per la performance organizzativa e per il 50% nelle risorse destinate al premio per la performance individuale.