



AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

PARTE ECONOMICA 2022

**DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
SANITARIA E DELLE - PROFESSIONI SANITARIE**

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 Sanitaria e delle Professioni Sanitarie dell'Agenda di Tutela della Salute di Pavia
Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
parte economica anno 2022
CCNL dirigenza Area Sanità del 19 dicembre 2019 triennio 2016/2018

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 7 comma 5 lettere a), b) e c) del CCNL dell'Area Sanità sottoscritto in data 19 dicembre 2019.

Presupposto per la contrattazione integrativa in argomento è stata la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2022, di cui agli articoli 94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi", 95 "Fondo per la retribuzione di risultato" e articolo 96 "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019, avvenuta con decreto del Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 397/DGi del 22 giugno 2022, previo parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale dell'Agenda con verbale n. 65 del 16 giugno 2022.

Si precisa che la quantificazione delle risorse dei fondi contrattuali per l'anno 2022 è avvenuta nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

La sottoscrizione dell'ipotesi in esame è stata preceduta, nel periodo settembre/novembre 2022, da tavoli tecnici tra le parti, svoltisi di norma con cadenza settimanale, durante i quali sono stati esaminati gli aspetti tecnici riferiti a disposizioni normative e contrattuali di interesse degli argomenti riguardanti il contratto integrativo in esame, al fine di definire una bozza di ipotesi di CCIA da portare al tavolo di contrattazione.



Data di sottoscrizione	21 dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza	PARTE ECONOMICA ANNO 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • STEFANO BONI DIRETTORE SANITARIO F.F. – PRESIDENTE DELEGAZIONE - • SILVIA LIGGERI DIRETTORE AMMINISTRATIVO - COMPONENTE DELEGAZIONE – • ILARIA MARZI DIRETTORE SOCIOSANITARIO - 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 – <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ANAAO ASSOMED • CIMO • FASSID • AAROI EMAC • FP CGIL • FVM • FESMED <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ANAAO ASSOMED • FVM
Soggetti destinatari	Personale dirigente Sanitario e delle Professioni Sanitarie
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><u>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI</u> Capo I DISPOSIZIONI GENERALI Nel presente titolo sono stati definiti gli aspetti di carattere generale del CCIA, quali il campo di applicazione, durata decorrenza e tempi di applicazione, procedura per l'eventuale interpretazione autentica di norme controverse contenute nel CCIA.</p> <p><u>TITOLO II SISTEMA DI FINANZIAMENTO E COSTITUZIONE DEI FONDI</u> Capo I FONDI CONTRATTUALI In questo titolo è stato sostanzialmente richiamato il provvedimento agenziale di costituzione provvisoria per l'anno 2022 dei fondi contrattuali di cui al CCNL 19 dicembre 2019 dell'ATS di Pavia, con una rappresentazione schematica dell'ammontare dei tre fondi; sono stati altresì definiti i tempi di illustrazione alle OO.SS. dell'andamento della spesa.</p>

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



	<p><u>TITOLO III CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DEI FONDI CONTRATTUALI</u></p> <p>Nel presente titolo, e nei capi in esso ricompresi e di seguito elencati, sono state concordate la destinazione delle risorse economiche dei tre fondi contrattuali, secondo gli utilizzi previsti dagli articoli 94 comma 7, 95 comma 7 e 96 comma 5 del CCNL 19 dicembre 2019.</p> <p>Capo I FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (articolo 94 CCNL 19/12/2019)</p> <p>Capo II FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 95 CCNL 19/12/2019)</p> <p>Capo III FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (articolo 96 CCNL 19/12/2019)</p> <p>TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI</p> <p>Nel presente titolo è stata concordata la destinazioni dei residui accidentali delle risorse economiche dei tre fondi contrattuali, nel rispetto delle disposizioni previste dal CCNL 19 dicembre 2019.</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'organo di controllo interno.</p>	<p>E In fase di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno, secondo le procedure previste dall'articolo 8 del CCNL 19 dicembre 2019.</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009?</i></p> <p>Con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 56/DGi del 31 gennaio 2022, è stato adottato il Piano Performance dell'ATS di Pavia 2022/2024, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.ei, previamente presentato al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni in data 28 gennaio 2022.</p> <p>Con il suddetto piano l'Agencia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia ha preso atto degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi 2022/2024.</p> <p><i>E' stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza?</i></p> <p>Con decreto Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 280/DGi del 29 aprile 2022, è stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022/2024, previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 e s.m.ei..</p> <p>La proposta del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022/2024 è stata inviata in data 19 aprile, dal Responsabile Prevenzione corruzione e Trasparenza (RPCT), al Presidente del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni che, collegialmente con gli altri componenti</p>

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



		<p>del nucleo, ne ha verificato la sostanziale coerenza con il Piano triennale della Performance, attestandola con mail del 23 aprile 2022.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione?</p> <p>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".</p> <p>La Relazione della Performance anno 2021 è stata validata dall'NVP ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i. in data 28 giugno 2022 e successivamente approvata con decreto del Direttore Generale dell'ATS di Pavia n. 420/DGi del 29 giugno 2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p> <p>In considerazione della previsione contrattuale laddove, agli articoli 94 comma 7, 95 comma 7 e 96 comma 5, 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 esclusivamente la parte economica riferita all'anno 2022, seppure sia comunque riferita al periodo di vigenza del CCNL sottoscritto in data 19 dicembre 2019 (triennio 2016/2018).</p> <p>A tale proposito all'articolo 2 delle disposizioni generali del testo della ipotesi di CCIA sottoscritto in data 21 dicembre 2022, è fatto esplicito riferimento riguardo alla sua durata.</p>		



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 LR 23/2015 e s.m. e i. e la LR 22/2021) 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.

Da ultimo Regione Lombardia, attraverso l'approvazione a dicembre 2021 di una nuova legge (la Legge Regionale 14 dicembre 2021, n. 22), ha previsto importanti interventi di miglioramento e rafforzamento del sistema sanitario e sociosanitario lombardo.

Gli interventi programmati prevedono sostanzialmente:

- il potenziamento e la creazione di strutture e presidi territoriali;
- il rafforzamento dell'assistenza domiciliare;
- lo sviluppo della telemedicina;
- una più efficace integrazione con tutti i servizi socio-sanitari.

Il potenziamento dei servizi territoriali passerà attraverso la realizzazione di nuove strutture e presidi più vicini al cittadino ed in grado di rispondere ai suoi bisogni quali: le Case e gli Ospedali di comunità, le Centrali operative territoriali per la presa in carico dei pazienti cronici ed infine l'istituzione di un Centro per la prevenzione e il controllo delle malattie infettive.

Queste nuove strutture, e relativi servizi, verranno attivate progressivamente entro il 2024. Verrà dunque rafforzato e potenziato il sistema di assistenza sanitaria primaria e di prevenzione della Lombardia e il sistema sanitario regionale nel suo complesso.

Il contesto sopra brevemente descritto sintetizza l'ambito di operatività dell'Agenzia.

L'intera organizzazione (codificata per gli aspetti organizzativi nel POAS vigente approvato da Regione Lombardia con DGR N. XI/6805/2022), è finalizzata all'attuazione di questi obiettivi e di questi risultati, 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

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



riferimento, ma comunque nell'ottica e in stretta connessione 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.

Nel dettaglio, l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in esame sottoscritta in data 21 dicembre 2022, è il risultato finale di un confronto tra le parti, anche di natura tecnica con l'attivazione di tavoli specifici a tal fine costituiti e attivati a decorrere dal mese di settembre 2022.

ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO;

Impostazione generale del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Al fine di facilitare la lettura e l'applicazione da parte dei soggetti interessati, per la stesura del testo del contratto collettivo integrativo aziendale è stato scelto di mantenere l'impostazione del CCNL di riferimento. Pertanto il documento è sostanzialmente 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 ed è stabilita la disapplicazione dei precedenti contratti, 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 è stato sostanzialmente richiamato il provvedimento agenziale di costituzione provvisoria per l'anno 2022 dei fondi contrattuali di cui al CCNL 19 dicembre 2019 dell'ATS di Pavia, con una rappresentazione schematica dell'ammontare dei tre fondi; sono stati altresì definiti i tempi di illustrazione alle OO.SS. sull'andamento della spesa.

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

All'interno del presente titolo sono presenti tre capi riferiti ai tre fondi contrattuali, nei quali sono state destinate le risorse economiche per gli utilizzi previsti contrattualmente dai relativi fondi di cui agli articoli 94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi", 95 "Fondo per retribuzione di risultato" e 96 "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro".

Capo I FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (articolo 94 CCNL 19/12/2019)

All'articolo 5 sono stati richiamati i riferimenti contrattuali relativi alla determinazione della retribuzione di posizione del personale della dirigenza sanitaria e della professioni sanitarie, 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 5 "Confronto" comma 3 lettere d) ed e) del CCNL 19 dicembre 2019 (verbale di confronto del 24 settembre 2021), in coerenza con il modello organizzativo agenziale definito nel POAS approvato da Regione Lombardia (DGR N. XI /6805/2022).



All'ultimo comma dell'articolo 5 sono riportate le somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione parte fissa e variabile, all'indennità per incarichi di struttura complessa e all'indennità di specificità medica e veterinaria, nel rispetto di quanto richiamato ai commi precedenti e di quanto disposto dall'articolo 94 comma 7 del CCNL 19 dicembre 2019.

All'articolo 6 le parti hanno concordato i criteri per la destinazione della somma assegnata da Regione Lombardia all'ATS di Pavia ai sensi dell'articolo 435 bis della Legge n. 205/2017. Tale somma, Infatti, in virtù del verbale di confronto regionale del 3 febbraio 2021, riguardante le linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa di cui all'articolo 6 "Confronto regionale" del CCNL 19 dicembre 2019, all'atto della costituzione provvisoria dei fondi contrattuali agenziali per la dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, era stata posta ad incremento variabile del fondo di cui all'articolo 94 del CCNL 19 dicembre 2019, al fine di consentire un adeguamento della parte variabile della retribuzione di posizione.

I criteri concordati per la distribuzione della somma assegnata da Regione Lombardia, sono esplicitati nell'ultimo periodo del comma 2, con i quali è stato stabilito, su esplicita richiesta delle Organizzazioni Sindacali accolta dalla delegazione datoriale, di riservare tale somma ai dirigenti con incarico professionale graduato nei due livelli iniziali (denominati P4 e P5) come da regolamento agenziale di cui al verbale di confronto del 24 settembre 2021 sopra richiamato.

Capo II FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 95 CCNL 19/12/2019)

Il presente capo si compone complessivamente di 7 articoli, nei quali sono stati definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione correlata alla performance organizzativa e individuale e alla maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 93 "Retribuzione di risultato e relativa differenziazione" del CCNL 19 dicembre 2019. Sono state altresì destinate le risorse economiche per il riconoscimento dell'indennità di sostituzione prevista dall'articolo 22 "Sostituzioni" comma 7 del CCNL 19 dicembre 2019.

Nel dettaglio:

all'articolo 7 sono state esposte, in applicazioni al comma 11 dell'articolo 95 del CCNL 19 dicembre 2019, le risorse disponibili del fondo di risultato, distinte tra dirigenza medica, dirigenza veterinaria, dirigenza sanitaria e dirigenza delle professioni sanitarie, al fine di garantire, come disposto dal dettato contrattuale, quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL 2016/2018;

all'articolo 8 sono state concordate le percentuali di riparto delle suddette quote del fondo articolo 95, decurtate dell'eventuale quota destinata al finanziamento dell'indennità di sostituzione e della quota destinata alla maggiorazione della retribuzione di risultato, come di seguito riportato:

- 60 % performance organizzativa (obiettivi d'equipe);
- 30% performance individuale (comportamenti organizzativi);
- 10% performance individuale (obiettivi specifici);

all'articolo 9 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 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:

- 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 sono stati concordati i criteri e la procedura per il riconoscimento del premio per la performance individuale relativa agli obiettivi specifici. E' 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.

All'articolo 12, ai sensi di quanto previsto dai commi 8 e 9 dell'articolo 93 "Retribuzione di risultato e relativa differenziazione" del CCNL 19 dicembre 2019, 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	SOMMA COMPLESSIVA
MEDICI	700,00	4	2.800,00
VETERINARI	1.700,00	4	6.800,00
SANITARI	1.600,00	1	1.600,00
DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI SANITARIE	2.700,00	1	2.700,00

All'ultimo comma dello stesso articolo 12 è stata concordata la procedura per il riconoscimento della maggiorazione del premio di risultato, fissando al conseguimento di una valutazione pari o superiore al 95% il criterio per poter essere tra i dipendenti destinatari della maggiorazione.

Con l'ultimo articolo, sono state destinate le risorse economiche per il finanziamento dell'indennità di sostituzione, prevista dal comma 7 dell'articolo 22 "Sostituzioni" del CCNL 19 dicembre 2019.



Si precisa che i criteri previsti dal presente capo sono gli stessi concordati dall'anno 2020, anno di prima vigenza del CCNL del 19 dicembre 2019, e pertanto applicati negli anni a seguire anche in considerazione del periodo affrontato in seguito all'emergenza pandemica.

Capo III FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (articolo 96 CCNL 19/12/2019)

Nel presente capo e con l'unico articolo presente, sono state destinate le risorse economiche per il finanziamento dell'indennità di reperibilità di cui all'articolo 27 del CCNL 19 dicembre 2019 e per il finanziamento dell'indennità destinata al personale che svolge le funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG).

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Con l'articolo 15 del presente titolo, è stato concordata, nel rispetto di quanto previsto dal comma 8 dell'articolo 95 "Fondo per la retribuzione di risultato" del CCNL 19 dicembre 2019, la destinazione delle eventuali risorse residue dei fondi articolo 94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi" e articolo 96 "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" risultanti a consuntivo, per il 50% al premio per la performance organizzativa e per il 50% al premio per performance individuale.

Pavia 20 gennaio 2023

Il funzionario istruttore
Gianpiero XERRI

Il Direttore Amministrativo
(Silvia Liggeri)
FIRMATO

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

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 della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie, che di seguito si richiamano:

1. FONDO PER RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (ART. 94 CCNL 19 DICEMBRE 2019);
2. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 95 CCNL 19 DICEMBRE 2019);
3. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 96 CCNL 19 DICEMBRE 2019).

Essa è stata redatta sulla base di quanto stabilito dalla ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale stipulato con le Organizzazioni Sindacali del personale delle Aree della Dirigenza Sanitaria e delle professioni sanitarie sottoscritto in data 21 dicembre 2022 e tiene conto di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 della legge regionale 11 agosto 2015 n. 23, 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 2022
 - 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 Medica-Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie per l'anno 2022, formalizzata con Decreto del Direttore Generale dell'Agazia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia n. 397/DGi del 22 giugno 2022, 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 16/06/2022 che ha espresso parere favorevole (verbale n. 65) come previsto dall'articolo 40 comma 3 sexies del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i..

Viene pertanto di seguito sintetizzato il procedimento attuato per la costituzione provvisoria dei fondi anno 2022 della dirigenza dell'area della sanità.

Si è principalmente 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 CCNL del personale in argomento sottoscritto in data 19 dicembre 2019.

In costituzione provvisoria si è provveduto ad inserire le somme di Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) dei cessati nel corso dell'anno 2021, quantificata ai sensi dell'art. 94, comma 3, lett. b) del CCNL 2016/2018 del 19 dicembre 2019 della Dirigenza Area Sanità, prevista ad incrementare stabilmente il Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno. Le somme derivanti dalle cessazioni del personale appartenente al contratto Area Sanità dell'anno 2021 incrementano il Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94) per euro 28.606,00.

Si è provveduto, inoltre, a quantificare le somme di RIA dei cessati nel corso dell'anno 2021, che, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. a) del CCNL 2016/2018 del 19 dicembre 2019 della Dirigenza Area Sanità, possono incrementare in misura variabile, di anno in anno, il Fondo dell'anno successivo, dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre i ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Le somme derivanti dalle cessazioni del personale appartenente al contratto Area Sanità dell'anno 2021 incrementano il Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95) della relativa area contrattuale per euro 22.210,00.

La disposizione contenuta nell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, 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 con il comma 1 del medesimo articolo. Pertanto le somme per RIA, finanziando i fondi come contrattualmente previsto, determinano un superamento del limite imposto che viene rispettato riducendo contestualmente le somme portate in aumento.

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



Come da indicazioni del superiore livello regionale, sono state poste ad incremento del fondo di cui all'articolo 94 "Fondo per la retribuzione di risultato" del CCNL 19 dicembre 2019, le risorse di cui all'articolo 1 comma 435 bis Legge 205/2017 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018/2020" e s.m. e i., il quale prevedeva, a decorrere dall'anno 2020 ed in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, l'incremento delle risorse relative ai fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria, veterinaria e delle professioni sanitarie. La somma di dette risorse economiche destinate all'ATS di Pavia da parte di Regione Lombardia, erano pari ad euro 11.864,00.

Come da indicazioni del superiore livello regionale, sono state poste ad incremento del fondo di cui all'articolo 96 "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" del CCNL 19 dicembre 2019, le risorse di cui all'articolo 1 comma 435 Legge 205/2017 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020", il quale prevedeva, a decorrere dall'anno 2020, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'incremento delle risorse relative ai fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria, veterinaria. La somma di dette risorse economiche destinate all'ATS di Pavia da parte di Regione Lombardia, erano pari ad euro 17.762,00.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
1. Fondo per la retribuzione degli incarichi - art. 94 CCNL 19 dicembre 2019	ANNO 2022 [Euro]
Importo consolidato Dirigenza Medica-Veterinaria (art. 94, comma 2 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	2.055.315
Importo consolidato Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie (art. 94, comma 2 lettera b) CCNL 19 dicembre 2019)	121.188
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Medica-Veterinaria (art. 94, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	21.106
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Sanitaria (art. 94, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	1.986
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza delle Professioni Sanitarie (art. 94, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	497
Incremento RIA personale cessato anno 2021 in ragione annua Dirigenza Area Sanità	28.606
Trasferimento risorse a fondi area Funzioni Locali - autorizzazione regionale protocollo n. G1.2021.0068802 del 15/12/2021 - decreto ATS di Pavia n. 4/Dgi del 10/01/2022 -	22.009
Incremento dotazione organica o nuovi servizi art. 39, comma 8 CCNL 98-01 (condizione non presente in Azienda)	-
Altre risorse fondo per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico, ove mantenuto a titolo personale, nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa /parte fissa	-
TOTALE	2.206.689



RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
2. Fondo per la retribuzione di risultato – art. 95 CCNL 19 dicembre 2019	ANNO 2022 [Euro]
Importo consolidato Dirigenza Medica (art. 95, comma 2, lett. a) CCNL 19 dicembre 2019)	92.644
Importo consolidato Dirigenza Veterinaria (art. 95, comma 2, lett. b) CCNL 19 dicembre 2019)	216.466
Importo consolidato Dirigenza Sanitaria (art. 95, comma 2 CCNL 19 dicembre 2019)	44.192
Importo consolidato Dirigenza delle Professioni Sanitarie (art. 95, comma 2 CCNL 19 dicembre 2019)	26.783
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Medica-Veterinaria (art. 95, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	13.813
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Sanitaria (art. 95, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	1.300
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza delle Professioni Sanitarie (art. 95, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	325
Incremento RIA personale cessato anno 2021 rateo mensilità residua Dirigenza Area Sanità	22.210
Trasferimento stabile risorse a fondi area Funzioni Locali - autorizzazione regionale protocollo n. G1.2021.0068802 - decreto ATS di Pavia n. 4/Dgi del 10/01/2022 -	623
Incremento dotazione organica o nuovi servizi art. 53, comma 2 CCNL 08/06/2000 (condizione non presente in Azienda)	-
Altre risorse fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale /parte fissa	-
TOTALE	417.110
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
3. Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro – art. 96 CCNL 19 dicembre 2019	ANNO 2022 [Euro]
Importo consolidato Dirigenza Medica-Veterinaria (art. 96, comma 2 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	254.562
Importo consolidato Dirigenza Sanitaria (art. 96, comma 2 lettera b) CCNL 19 dicembre 2019)	4.011
Importo consolidato Dirigenza delle Professioni Sanitarie (art. 96, comma 2 lettera b) CCNL 19 dicembre 2019)	2.465
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Medica-Veterinaria (art. 96, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	27.625
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Sanitaria (art. 96, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	2.600
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza delle Professioni Sanitarie (art. 96, comma 3 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	650
Trasferimento stabile risorse a fondi area Funzioni Locali - autorizzazione regionale protocollo n. G1.2021.0068802 - decreto ATS di Pavia n. 4/Dgi del 10/01/2022 -	178
Incremento dotazione organica o nuovi servizi art. 53, comma 2 CCNL 08/06/2000 (condizione non presente in Azienda) Dirigenza Medica-Veterinaria, Dirigenza Sanitaria, Dirigenza delle Professioni Sanitarie	-
Altre risorse fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro/parte fissa	-
TOTALE	291.735



Sezione II – Risorse variabili

Si rappresentano in questa sezione le risorse variabili che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi:

RISORSE VARIABILI	
Fondo per la retribuzione degli incarichi – art. 94 CCNL 19 dicembre 2019 - Dirigenza Area Sanità –	
articolo 1 comma 435 bis Legge 205/2017	11.864
Totale risorse variabili fondo art. 94 CCNL 19 dicembre 2019 - Dirigenza area sanità	11.864
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro – art. 96 CCNL 19 dicembre 2019 - Dirigenza Area Sanità	
articolo 1 comma 435 Legge 205/2017	17.762
Totale risorse variabili fondo art. 96 CCNL 19 dicembre 2019 - Dirigenza area sanità	17.762
TOTALE RISORSE VARIABILI NON AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	29.626

Sezione III – Decurtazioni dal Fondo

Decurtazioni dai fondi	
1. Fondo per la retribuzione degli incarichi	28.606
2. Fondo per la retribuzione di risultato	22.210
3. Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	-

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

1. Fondo per la retribuzione degli incarichi	ANNO 2022 [Euro]
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.206.689
Decurtazioni del fondo	28.606
Risorse variabili	11.864
Totale fondo sottoposto a certificazione	2.189.947

2. Fondo per la retribuzione di risultato	ANNO 2022 [Euro]
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	417.110
Decurtazioni del fondo	22.210
Risorse variabili	-
Totale fondo sottoposto a certificazione	394.900



3. Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	ANNO 2022 [Euro]
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	291.735
Decurtazioni del fondo	-
Risorse variabili	17.762
Totale fondo sottoposto a certificazione	309.497

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 94 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI	2.189.947,00
TOTALE FONDO ARTICOLO 95 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	394.900,00
TOTALE FONDO ARTICOLO 96 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	309.497,00
TOTALE COMPLESSIVO	2.894.344,00

FONDO ARTICOLO 94 CCNL 19/12/2019	
Risorse per il finanziamento della RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, PARTE FISSA E VARIABILE	1.219.500,00
Risorse per il finanziamento della INDENNITÀ PER INCARICO DI DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA	163.488,00
Risorse per il finanziamento della INDENNITÀ SPECIFICITÀ MEDICO VETERINARIA	712.013,00
TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	2.095.001,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

FONDO ARTICOLO 94 CCNL 19/12/2019	
Risorse destinate alla RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE Articolo 6 ipotesi CCIA 21/12/2022 (risorse di cui all'articolo 435 bis della Legge n. 205/2017)	11.864,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ARTICOLO 94	11.864,00

FONDO ARTICOLO 95 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA MEDICA	
Risorse destinate dall'art. 13 ipotesi CCIA alla indennità di sostituzione art. 22 c. 7 CCNL 19/12/2020	2.700,00
Risorse destinate dall'art. 12 ipotesi CCIA alla maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi articolo 93 commi 8 e 9 CCNL 19/12/2020 -	2.800,00
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance organizzativa (obiettivi di equipe)	56.871,47
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (comportamenti organizzativi)	28.435,74
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (obiettivi specifici)	9.478,58
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FONDO ARTICOLO 95 QUOTA DIRIGENZA MEDICA	100.285,78

FONDO ARTICOLO 95 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA VETERINARIA	
Risorse destinate dall'art. 12 ipotesi CCIA alla maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi articolo 93 commi 8 e 9 CCNL 19/12/2020 -	6.800,00
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance organizzativa (obiettivi di equipe)	129.197,14
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (comportamenti organizzativi)	64.598,57
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (obiettivi specifici)	21.532,86
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FONDO ARTICOLO 95 QUOTA DIRIGENZA VETERINARIA	222.128,57



FONDO ARTICOLO 95 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA SANITARIA	
Risorse destinate dall'art. 13 ipotesi CCIA alla indennità di sostituzione art. 22 c. 7 CCNL 19/12/2020	600,00
Risorse destinate dall'art. 12 ipotesi CCIA alla maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi articolo 93 commi 8 e 9 CCNL 19/12/2020 -	1.600,00
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance organizzativa (obiettivi di equipe)	25.932,21
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (comportamenti organizzativi)	12.966,10
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (obiettivi specifici)	4.322,03
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FONDO ARTICOLO 95 QUOTA DIRIGENZA SANITARIA	45.420,34

FONDO ARTICOLO 95 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE	
Risorse destinate dall'art. 12 ipotesi CCIA alla maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi articolo 93 commi 8 e 9 CCNL 19/12/2020 -	1.600,00
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance organizzativa (obiettivi di equipe)	15.279,18
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (comportamenti organizzativi)	7.639,59
Risorse destinate dall'art. 8 ipotesi CCIA alla performance individuale (obiettivi specifici)	2.546,53
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FONDO ARTICOLO 95 QUOTA DIRIGENZA VETERINARIA	27.065,30

FONDO ARTICOLO 96 CCNL 19/12/2019	
Risorse destinate alla indennità di reperibilità di cui all'articolo 27 del CCNL 19/12/2019	144.909,24
Risorse destinate alla indennità ufficiale di Polizia Giudiziaria di cui all'articolo 100 del CCNL 19/12/2019	39.782,00
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FONDO ARTICOLO 95 QUOTA DIRIGENZA VETERINARIA	184.691,24

Sezione III - (eventuali) destinazioni ancora da regolare

FONDO ARTICOLO 94 CCNL 19/12/2019	
Quota economica da regolare e rinviata a successiva negoziazione	83.082,00
FONDO ARTICOLO 96 CCNL 19/12/2019	
Quota economica da regolare e rinviata a successiva negoziazione	124.805,76

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

FONDO ARTICOLO 94 CCNL 19/12/2019	
a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale sezione I)	2.095.001,00
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale sezione II)	11.864,00
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	83.082,00
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	2.189.947,00



FONDO ARTICOLO 95 CCNL 19/12/2019	
a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale sezione I)	0
B 1) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale sezione II dirigenza medica)	100.285,78
B 2) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale sezione II dirigenza veterinaria)	222.128,57
B 3) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale sezione II dirigenza sanitaria)	45.420,35
B 2) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale sezione II dirigenza delle professioni sanitarie)	27.065,30
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	394.900
FONDO ARTICOLO 96 CCNL 19/12/2019	
a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale sezione I)	0
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale sezione II dirigenza medica)	184.691,24
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	124.805,76
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	309.497,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

La presente sezione non è compilata, poiché non esistono risorse temporaneamente allocate all'esterno dei fondi.

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. 94, 95 e 96 CCNL 19 dicembre 2019, 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 8 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. 93 "retribuzione di risultato e relativa differenziazione" comma 7 del CCNL 19 dicembre 2019, è stata definita una quota (differenziata in relazione alla consistenza del fondo per la retribuzione di risultato rispettivamente per la dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie) destinata alla maggiorazione del premio di risultato.

Tale maggiorazione è attribuita a un numero massimo di dirigenti (n. 4 per la dirigenza medica, n. 4 per la dirigenza veterinaria, n. 1 per la dirigenza sanitaria e n. 1 per la dirigenza delle professioni sanitarie), da individuarsi tra coloro che abbiano raggiunto i punteggi più elevati nell'ambito della performance organizzativa e individuale, tra i dipendenti che hanno raggiunta 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 Comparto identificate d'intesa con i Direttori di Dipartimento, con esclusione di norma dei dirigenti responsabili di struttura complessa e rispettando una opportuna rotazione.

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 2022 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 2022

	ANNO 2021		ANNO 2022
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ART. 94 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA AREA SANITA' COSTITUZIONE PROVVISORIA (DECRETO N. 273/Dgi DEL 30/04/2021)	2.200.092	FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI ART. 94 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA AREA SANITA' COSTITUZIONE PROVVISORIA	2.189.947
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.223.216	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.206.689
Decurtazioni del fondo (RIA)	45.133	Decurtazioni del fondo (RIA)	28.606
Risorse variabili articolo 1 comma 435 bis Legge 205/2017	8.619	Risorse variabili articolo 1 comma 435 bis Legge 205/2017	11.864
TOTALE FONDO COSTITUZIONE DEFINITIVA ANNO 2021	2.186.702	TOTALE FONDO ANNO 2021 OGGETTO DI CERTIFICAZIONE	2.189.947
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 95 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA AREA SANITA' COSTITUZIONE PROVVISORIA (DECRETO N. 273/Dgi DEL 30/04/2021)	395.523	FONDO PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 95 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA AREA SANITA' COSTITUZIONE PROVVISORIA	394.900
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	424.367	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	417.110
Decurtazioni del fondo (RIA)	29.467	Decurtazioni del fondo (RIA)	22.210
Risorse variabili	-	Risorse variabili	-
TOTALE FONDO COSTITUZIONE DEFINITIVA ANNO 2021	394.900	TOTALE FONDO ANNO 2022 OGGETTO DI CERTIFICAZIONE	394.900
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ART. 96 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA AREA SANITA' COSTITUZIONE PROVVISORIA (DECRETO N. 273/Dgi DEL 30/04/2021)	291.913	FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ART. 96 CCNL 19/12/2019 DIRIGENZA AREA SANITA' COSTITUZIONE PROVVISORIA	291.913
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	291.735	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	291.735
Risorse variabili - art. 1 c. 435 L. 205/2017	25.470	Risorse variabili - art. 1 c. 435 L. 205/2017	17.762
TOTALE FONDO COSTITUZIONE DEFINITIVA ANNO 2021	317.205	TOTALE FONDO ANNO 2022 OGGETTO DI CERTIFICAZIONE	309.497
TOTALE COMPLESSIVO FONDI CERTIFICATI ANNO 2021	2.898.807	TOTALE COMPLESSIVO FONDI OGGETTO DI CERTIFICAZIONE ANNO 2022	2.894.344
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART.23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017	34.089	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART.23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017	29.626
TOTALE COMPLESSIVO AL NETTO DELLE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO ART. 23 COMMA 2, D.LGS 75/2017	2.864.718	TOTALE COMPLESSIVO AL NETTO DELLE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO ART. 23 COMMA 2, D.LGS 75/2017	2.864.718
TOTALE TRASFERIMENTO STABILE RISORSE A FONDI DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI	22.809,78		
CONFRONTO AL LORDO DELLE DECURTAZIONI PER TRASFERIMENTO STABILE AI FONDI DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI	2.887.528,00		

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 2022

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

L’ammontare dei fondi contrattuali per il personale dirigente dell’Agenzia di Tutela della Salute di Pavia relativi all’anno 2022 come sopra determinati, rientra nell’ambito delle disponibilità dei rispettivi conti economici del Bilancio 2022.

L’Agenzia accerta i limiti di spesa dei Fondi previsti contrattualmente e delle risorse aggiuntive regionali, mediante l’applicazione di un sistema contabile informatico che monitora trimestralmente, in sede di certificazione trimestrale di Bilancio, l’utilizzo delle predette risorse che sono allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie, distinti per i singoli ruoli e per le rispettive aree della dirigenza e area del comparto.

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).

Regione Lombardia con provvedimento n. n. 250 del 13 gennaio 2023 avente ad oggetto “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 2022 a seguito dell’entrata in vigore del CCNL relativo al personale del comparto Sanità triennio 2019-2021” ha definito ed assegnato ad ogni Azienda/Agenzia del SSSR il budget relativo all’anno 2022, entro il quale deve essere contenuto il costo della consistenza organica. Per ATS Pavia il budget per il personale dipendente - anno 2022 - è stabilito in Euro 21.311.497 ed Euro 1.450.275 di IRAP.

L’Agenzia, mediante procedura di rendicontazione della spesa dei Fondi contrattuali e delle risorse aggiuntive regionali nonché in sede di Bilancio consuntivo d’esercizio, verifica il rispetto dei limiti di spesa dei Fondi contrattuali previsti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale e dell’integrale utilizzo delle risorse previste dalla contrattazione integrativa aziendale attraverso un doppio sistema contabile informatico che interessa sia il Servizio Gestione Risorse Umane che il Servizio Economico Finanziario. Dette risorse sono allocate complessivamente nel Bilancio Aziendale, ai conti di contabilità previsti per le competenze accessorie, distinti per i singoli ruoli e per le rispettive Aree della Dirigenza e dell’Area del Comparto e certificate dal Collegio Sindacale.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione



ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le risorse dei Fondi contrattuali e le risorse aggiuntive regionali per l'anno 2022 con i relativi oneri Sociali ed Irap hanno trovato copertura finanziaria in sede di redazione del Bilancio di Previsione.

I suddetti fondi contrattuali e le risorse aggiuntive regionali risultano evidenziati nel Modello A – tabella di dettaglio dei costi del personale dipendente per area contrattuale – e nelle Tabelle allegate alla Nota Integrativa del Bilancio – dettaglio dei costi del personale dipendente per ruolo e per area contrattuale – parti integranti del Bilancio.

Pavia 20 gennaio 2023

Funzionari istruttori:

Gianpiero Xerri

Il Direttore Amministrativo

(Silvia Liggeri)

FIRMATO

Il Direttore SC Gestione e sviluppo delle Risorse Umane

(Mariacristina Taverna)

FIRMATO