



**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL
CCNL 17 DICEMBRE 2020**

“AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA”

- TRIENNIO 2016/2018 -

Visto il CCNL 17 dicembre 2020, applicabile, per il triennio 2016/2018, al personale dell'area delle Funzioni locali, di cui all'art. 7 comma 3, CCNQ 13 luglio 2016

atteso che il richiamato CCNL ha vigenza normo economica per il periodo: 1 gennaio 2016/31 dicembre 2018 e che, giunto a naturale scadenza, deve intendersi tacitamente rinnovato, di anno in anno, qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti, almeno sei mesi prima della scadenza, o se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In ipotesi di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNL.

la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale

alle ore 10.30 del 21/11/ 2023, presso la sede aziendale, sita in Pavia, Viale Repubblica n. 34,

SOTTOSCRIVONO

la seguente ipotesi di CIA

CISC

F.P.

VILFPL



INDICE

TITOLO I 3

DISPOSIZIONI GENERALI 3

Art. 1 - Campo di applicazione 3

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione 3

Art. 3 - Relazioni sindacali..... 3

TITOLO II 4

ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE 4

Art. 4 – La definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art.90 (Fondo retribuzione di posizione) e di quelle di cui all'art.91 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) 4

Art. 5 - I criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art.30. I criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art.73, commi 7 e 8; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. 5

Art. 6 – I criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato..... 8

Art. 7 - I criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art.32. 8

Art. 8 – I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi... 8

Art.9 - L'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146/1990 ed s.m.i., secondo quanto previsto dall'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del SSN del 25/9/2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa. 9

Art. 10 – I criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo..... 10

Art. 11 – I criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli Avvocati, nel rispetto delle modalità e misure previste dall'art. 9 del Decreto Legge n. 90/2014, 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 preesistente Area III che pertanto sono confermate. 10

Art. 12 – I criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei Dirigenti Sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda. 10

Art. 13 – L'eventuale elevazione della misura prevista dall'art.92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui art.91. 11

TITOLO III 11

DISPOSIZIONI FINALI 11

Art.14 Disposizioni finali 11

Art.15 Fondi e limiti all'utilizzo dei medesimi 12

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'CASC' above it, a signature with 'F. P. P.' above it, and several other initials and signatures.



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. La presente ipotesi di contratto integrativo aziendale si applica a tutto il personale dell'area della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale di ASST Pavia, inquadrato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altro Ente/Azienda.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. La presente ipotesi di CIA verrà sottoposta, previa sua rituale sottoscrizione ad opera della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e della Delegazione Trattante di Parte Sindacale, al controllo e certificazione del Collegio Sindacale.
2. Pertanto, allorquando il predetto Collegio avrà rilasciato la prescritta certificazione senza rilievo alcuno, la presente ipotesi assumerà le vesti di contratto integrativo aziendale, previa autorizzazione da parte del Legale Rappresentante.
3. In ipotesi di rilievi del Collegio Sindacale, si procederà ai sensi e per gli effetti dell'art.9, comma 6, CCNL 17 dicembre 2020 – ripresa di contrattazione -.
4. Gli effetti del CIA decorrono dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo.
5. Il CIA definitivamente sottoscritto ha durata sino a formale disdetta del contratto, da rendersi, ad opera di ciascuna delle Parti che tale disdetta intendesse comunicare, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevuta, ovvero comunicazione attraverso posta elettronica certificata.
6. Il CIA conserva validità ed efficacia sino all'intervento di altro analogo contratto.
7. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo aziendale, le Parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, da stipularsi con le procedure di cui all'art.49 del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i., sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CIA.

Art. 3 - Relazioni sindacali

1. Le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali e le modalità di applicazione dei seguenti istituti:
 - informazione,
 - confronto,
 - organismo paritetico per l'innovazione,
 - contrattazione integrativa aziendale,
 - clausole di raffreddamento,
 - incontri sindacali,
 - diritti sindacali,
 - diritto di sciopero,
 - esercizio di attività sindacale,

R

sono disciplinate dal "Protocollo di intesa sul sistema delle relazioni sindacali", che allegato n.1 alla presente ipotesi di CIA ne forma parte integrante e sostanziale.

TITOLO II**ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

Art. 4 – La definizione di un diverso criterio di riparto, fra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art.90 (Fondo retribuzione di posizione) e di quelle di cui all'art.91 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori)

1. Il CCNL 17/12/2020 istituisce, a decorrere dal 1 gennaio 2021, i due nuovi fondi contrattuali sotto specificati.

Il "fondo retribuzione di posizione" ex art.90 CCNL 17/12/2020 destinato a remunerare:

- la retribuzione di posizione parte fissa e variabile secondo la disciplina di cui all'art.89 del CCNL 17 dicembre 2020,
- l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa,
- eventuali assegni personali, posti a carico del Fondo,
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge.

Il "fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" ex art.91 destinato a remunerare:

- la retribuzione di risultato,
- welfare integrativo,
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge,
- indennità per sostituzioni di cui all'art.73 del CCNL 17 dicembre 2020,
- indennità di pronta disponibilità e relativa integrazione per chiamata in pronta disponibilità,
- indennità di cui agli artt. 94 e 95 del CCNL 17 dicembre 2020.

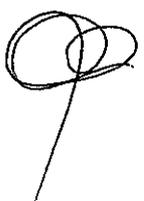
2. I competenti uffici di ASST Pavia sono tenuti a quantificare, in via provvisoria, i fondi contrattuali di cui agli artt. 90 e 91 del vigente CCNL. La quantificazione provvisoria, disposta a mezzo deliberazione del Rappresentante Legale dell'Ente, da adottarsi, di norma entro il primo semestre dell'anno di riferimento, viene inviata al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza.

Alla quantificazione provvisoria farà seguito, al termine dell'esercizio, la quantificazione definitiva dei citati fondi contrattuali, anch'essa rappresentata attraverso deliberazione del Rappresentante Legale dell'Ente ed inviata al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza.

3. Per l'anno 2023, con deliberazione n.326 del 6 aprile 2023, ASST Pavia ha provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi contrattuali di cui agli artt.90 (Fondo retribuzione di posizione) e 91 (Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) previsti dal CCNL 17/12/2020.

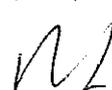
La consistenza dei fondi provvisori – anno 2023 – viene sintetizzata nella sotto riportata tabella:

DENOMINAZIONE FONDO	CONSISTENZA PROVVISORIA ANNO 2023
Fondo retribuzione di posizione – art. 90 CCNL 17/12/2020	Euro 279.321,36



 65

 CGSC

 F. REGIC

 VILFOL


 4




ASST Pavia

Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori - art. 91 CCNL 17/12/2020	Euro 102.745,99
Totale fondi contrattuali provvisori anno 2023	Euro 382.067,35

4. Al fine di effettuare un costante monitoraggio della spesa a valere sui fondi di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020, le Parti concordano di calendarizzare specifici incontri semestrali, da svolgersi, di norma, entro il 30 settembre di ciascun anno, con riferimento ai dati di spesa relativi al primo semestre (1 gennaio/30 giugno), ed entro il 31 marzo di ciascun anno, con riferimento ai dati di spesa relativi all'intero anno precedente (1 gennaio/31 dicembre).
5. Le Parti concordano di ridurre stabilmente a decorrere dal 1 gennaio 2023 le complessive risorse fisse del "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" - art. 91 CCNL 17/12/2020 - in misura pari al 30% delle medesime, corrispondente ad Euro 30.824, incrementando di un importo analogo le risorse del "Fondo retribuzione di posizione" - art. 90 CCNL 17/12/2020 - e ciò al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui agli artt.89 e 93 del vigente CCNL, anche in correlazione con la definizione dei nuovi assetti organizzativi stabiliti dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), approvato con DGR n.XI/6964 del 19 settembre 2022.
6. Le Parti concordano di avviare tavolo congiunto con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità allo scopo di attuare l'iter stabilito da Regione Lombardia per il trasferimento di fondi contrattuali dall'area della Dirigenza Sanità all'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, in considerazione del fatto che la SC Gestione Operativa Next GenerationEU (già UOC Gestione Operativa) e la SC Distretto Alto e Basso Pavese, storicamente spese sui fondi dell'area della Dirigenza Sanità, sono stati coperti con Dirigenti di area professionale, tecnica ed amministrativa.
7. Qualora risultassero, al termine dell'esercizio, residui nei fondi contrattuali disciplinati dagli artt.90 e 91, la loro definitiva quantificazione dovrà essere comunicata alle Rappresentanze sindacali e utilizzata nell'ambito del fondo ex art.91 quale "retribuzione di risultato".

Art. 5 - I criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art.30. I criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art.73, commi 7 e 8; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

1. In coerenza con i principi stabiliti dall'art.30, del CCNL 17 dicembre 2020, la retribuzione di risultato è, in via principale, correlata:
 - all'incarico dirigenziale attribuito a ciascun dipendente, inquadrato in posizione funzionale dirigenziale,
 - alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda, degli obiettivi e livelli prestazionali assegnati a ciascun Centro di Responsabilità - CdR -, al quale appartiene il singolo dipendente.
2. Con cadenza annuale, ciascun Dirigente è sottoposto a valutazione individuale, il cui risultato contribuisce a definire la singola retribuzione di risultato.

Gli incarichi dirigenziali attribuibili a ciascun Dirigente, in coerenza con le vigenti disposizioni di contrattazione collettiva nazionale di lavoro e con il vigente regolamento aziendale, sono

R. EGK

 R

 11/7 R⁶⁵

 5



declinati come da sotto riportata tabella A in riferimento alla tipologia e al coefficiente utile ai fini del calcolo della retribuzione di risultato.

TABELLA A	
TIPOLOGIA DI INCARICO DIRIGENZIALE	COEFFICIENTE
Incarico di direzione di struttura complessa, con titolarità di incarico di dipartimento	1,00
Incarico di direzione di struttura complessa	0,90
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	0,80
Incarico di direzione di struttura semplice	0,70
Incarico di natura professionale di alta specializzazione	0,50
Incarico di natura professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	0,30

3. In applicazione dell'art.66, comma 1, lettera i) del CCNL 17/12/2020, sono previsti i seguenti coefficienti aggiuntivi correlati all'assunzione diretta di responsabilità ulteriori rispetto all'incarico principale di cui sopra:

Secondo incarico di struttura complessa (interim o sostituzioni)	1,00
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	0,90

I coefficienti aggiuntivi rispetto all'incarico primario sono subordinati all'esito della valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi specifici aggiuntivi riferiti alla funzione e assegnati in sede di budget e/o dalle disposizioni normative vigenti nel tempo.

4. La retribuzione di risultato viene stabilita in proporzione:
- al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al CdR di appartenenza del Dirigente, secondo "range di oscillazione e percentuali di incentivazione" rappresentate nella sotto riportata tabella B e ciò in coerenza con le previsioni di cui all'art.30, comma 1, che stabilisce che l'erogazione della retribuzione di risultato possa avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, unicamente a seguito del conseguimento di una valutazione positiva:

TABELLA B	
RANGE DI OSCILLAZIONE	% D'INCENTIVAZIONE
> 90%	100%
da 81% a 90%	90%
da 71% a 80%	80%



da 61% a 70%	70%
< di 60%	0

- alla valutazione individuale conseguita dal dipendente in ragione d'anno.

La valutazione individuale viene effettuata attraverso procedimento amministrativo avviato dal SS Controllo di Gestione ed espressa mediante utilizzo di apposite "schede di valutazione".

- La quota teorica spettante a ciascun Dirigente è parametrata ai seguenti fattori:
 - durata del rapporto di lavoro,
 - durata dell'incarico, da considerare nella sola ipotesi di variazione di incarico dirigenziale intervenuta nel corso dell'anno.
- Le quote individuali spettanti saranno corrisposte al personale che abbia almeno 45 giorni di presenza effettivamente timbrati e/o di lavoro agile/lavoro a distanza nel corso dell'anno solare di riferimento.
- Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato si terrà conto dell'effettiva presenza in servizio del dipendente.

Saranno computati quali presenza al lavoro i periodi declinati come segue:

- giorni lavorati,
- ferie e festività soppresse,
- aggiornamento obbligatorio,
- maternità e paternità obbligatoria.

Lo smart working è considerato a tutti gli effetti presenza in servizio.

- La metodologia di erogazione della retribuzione di risultato di cui al presente CIA non produce residui.

Maggiorazione della retribuzione di risultato

- Le Parti concordano di erogare, ai sensi e per gli effetti dell'art.30, comma 2, CCNL 17 dicembre 2020 -, ad una percentuale di Dirigenti pari al 10% dell'organico rilevato alla data del 1 gennaio di ogni anno (arrotondato all'unità superiore), una maggiorazione della retribuzione di risultato, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi.
- I destinatari della maggiorazione della retribuzione di risultato verranno individuati, con congrua motivazione, dalla Direzione Aziendale mediante selezione rispetto a coloro che hanno raggiunto una valutazione individuale pari o superiore a 92/100 e adottando criteri di rotazione nel caso di Dirigenti che abbiano già beneficiato della maggiorazione.

Indennità per sostituzioni

- L'indennità di sostituzione di cui all'art.7, commi 1, 2, 3 e 4 del CCNL 17 dicembre 2020 grava sul fondo ex art.91 come da modalità di seguito esposte.

Al Dirigente professionale, tecnico e amministrativo cui sia stata formalmente attribuita, ai sensi e per gli effetti del citato art. 73, commi 1, 2, 3 e 4, nelle more di rituale conferimento di incarico, la funzione di Responsabile di struttura complessa, per un periodo superiore a mesi due, viene garantita l'indennità per sostituzioni sino ad un periodo massimo di mesi nove, eventualmente prorogabili, con motivazione, per altri nove mesi.



Ai Dirigenti cui sia stato affidato un incarico di sostituzione ex art.73, commi 1, 2, 3 e 4, del CCNL 17 dicembre 2020, ai fini della retribuzione di risultato, per il periodo di sostituzione viene assegnato il coefficiente dell'incarico di sostituzione affidato, il quale riassume la retribuzione corrispondente all'incarico originario.

12. A seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati al CdR e della valutazione individuale, validata positivamente dal Nucleo di Valutazione delle Performance, la corresponsione della retribuzione di risultato, comprensiva degli eventuali residui derivanti dall'art.90 del CCNL 17/12/2020 avviene, di norma, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

13. Le Parti concordano di applicare i criteri definiti dal presente articolo ai fini di corresponsione della retribuzione di risultato anno 2022 che risulta non ancora erogata alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale.

Art. 6 - I criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

1. Si rimanda a specifico accordo la decisione in ordine alla definizione dei criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, le quali operassero espressamente un rinvio alla contrattazione collettiva.

Art. 7 - I criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art.32.

1. Le Parti danno atto che l'art. 32 CCNL stabilisce che in sede di contrattazione integrativa possano essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo, individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate, utilizzando le disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte delle risorse del Fondo di cui all'art. 91 nel limite del 5% delle complessive disponibilità dello stesso.

2. Possono essere oggetto di tali benefici:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi),
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli,
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

3. Le Parti si riservano di individuare anche altri tipi di intervento, in ambiti che si caratterizzino per la particolare rilevanza sociale e morale dei fenomeni da disciplinare.

4. Le Parti, considerata la complessità di definire compiutamente ognuno di tali ambiti operativi, convengono che ognuno di essi sarà oggetto di specifica negoziazione in apposita sessione di lavori. Ognuna delle Parti potrà assumere l'iniziativa di proporre la relativa piattaforma di disciplina della materia. Qualora l'iniziativa sia di parte sindacale, dovrà già essere stata raggiunta l'intesa su un unico testo da presentare ed esaminare nel corso della sessione negoziale.

Art. 8 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi.

1. L'Azienda si impegna ad attivare percorsi formativi atti ad implementare le conoscenze e le competenze del personale dipendente tenuto ad operare in settori ove risulta essere particolarmente intensa l'innovazione organizzativa.

F. P. AGIL

R

CISC

BS



Art.9 - L'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146/1990 ed s.m.i., secondo quanto previsto dall'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del SSN del 25/9/2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa.

1. L'Azienda garantisce l'esercizio del diritto allo sciopero da parte dei propri Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi.
2. Le Parti stabiliscono i contingenti minimi di presenza di personale dirigente PTA da assicurare in occasione di sciopero riportati nella tabella che segue:

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS APPROVATO CON DGR N.XI/6964 DEL 19/9/2022	CONTINGENTI MINIMI DI PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO	
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE
STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE	SC SISTEMI INFORMATIVI AZIENDALI		
	SC GESTIONE OPERATIVA – NEXT GENERATION EU		
	SS CONTROLLO DI GESTIONE		
	SS ATTIVITÀ DI PREVENZIONE PROTEZIONE AZIENDALE	1	
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	SC BILANCIO, PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA CONTABILITÀ		
	SC AFFARI GENERALI E LAGALI		
	SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE		
	SC GESTIONE ACQUISTI (PROVVEDITORATO- ECONOMATO)		
	SC AREA ACCOGLIENZA – CUP – ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DELLA LIBERA PROFESSIONE		
	SC GESTIONE TECNICO PATRIMONIALE	1	
STAFF DELLA DIREZIONE SANITARIA	SC INGEGNERIA CLINICA AZIENDALE		
STAFF DELLA DIREZIONE SOCIO SANITARIA	SC DISTRETTO ALTO/BASSO PAVESE		



Art. 10 – I criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.

1. Il differenziale di cui al combinato disposto dell'art. 31, comma 2 ed art. 71, comma 8, del CCNL 17/12/2020 da applicare sino alla scadenza naturale dell'incarico anticipatamente revocato è definito nella percentuale del 100%.
2. L'onore per la corresponsione del differenziale di retribuzione di posizione di cui al citato art.31 grava sul fondo di cui all'art.90 CCNL.

Art. 11 – I criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli Avvocati, nel rispetto delle modalità e misure previste dall'art. 9 del Decreto Legge n. 90/2014, 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 preesistente Area III che pertanto sono confermate.

1. Si rimanda a specifico accordo la decisione in ordine alla definizione dei criteri di attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

Art. 12 – I criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei Dirigenti Sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda.

1. Una quota dei proventi dell'attività libera professionale intramuraria dei Dirigenti dell'area Sanità, definita nel Regolamento per l'attività libero-professionale intramuraria dell'ASST di Pavia vigente nel tempo, è destinata alla costituzione di un fondo finalizzato all'erogazione di incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.
2. Ai sensi dell'art.116, comma 3, CCNL 19/12/2019 il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun Dirigente, non può superare il valore medio attribuito al personale dirigente dell'area Sanità che abbia una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria (cfr: art.116, comma 2, lettera i) CCNL 19/12/2019).
3. Le Parti stabiliscono di distribuire il fondo di cui al comma 1, come segue:
 - a) una quota pari al 70% del fondo ai Dirigenti PTA afferenti alle strutture che si occupano più direttamente della gestione degli aspetti normativi e gestionali dell'organizzazione dell'ALPI, di seguito individuate:
 - SC Bilancio, programmazione finanziaria e contabilità,
 - SC Gestione e sviluppo delle risorse umane,
 - SC Area Accoglienza – CUP – Attività di monitoraggio della libera professione,
 - SC Affari Generali e Legali,
 - SC Sistemi Informativi aziendali.
 - b) una quota pari al 30% del fondo, incrementata degli eventuali residui della ripartizione di cui al punto a) derivanti dal rispetto del massimale attribuibile ai singoli Dirigenti ai sensi dell'art.116, comma 3, CCNL 19/12/2019 dell'area Sanità, ai Dirigenti PTA afferenti a tutte le restanti strutture aziendali che forniscono un supporto indiretto all'organizzazione della libera professione intramuraria.
4. Le quote sono rapportate alla effettiva presenza in servizio del Dirigente (giorni lavorati, smart working, ferie e festività soppresse, aggiornamento obbligatorio, maternità e paternità obbligatoria) e ai seguenti pesi:

F.P. 12

R

CGSC

MZ

10
OS



TIPOLOGIA DI INCARICO DIRIGENZIALE	COEFFICIENTE
Direttore/Dirigente SC Area Accoglienza – CUP – Attività di monitoraggio della libera professione	1,20
Incarico di direzione di struttura complessa	1,00
Altro Incarico gestionale/professionale	0,90

- Le Parti danno atto che, essendo stato abolito ai sensi dell'art.13 del CCNL 17/12/2020 l'orario di lavoro, il riconoscimento degli incentivi di cui al presente articolo non può essere effettuato sulla base di un computo di ore prestate per la specifica attività di supporto, ma esclusivamente in base alle funzioni svolte.
- Le Parti stabiliscono che ai Dirigenti di cui alla lettera b) potrà essere riconosciuto un beneficio al massimo pari a quello dei Dirigenti di cui alla lettera a).
- Le Parti concordano di applicare i criteri definiti dal presente articolo ai fini di corresponsione degli incentivi anno 2022.

Art. 13 – L'eventuale elevazione della misura prevista dall'art.92, comma 6, primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui art.91.

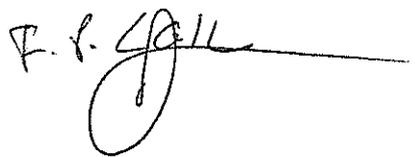
- Le Parti concordano di elevare ad € 34,00 l'importo per ogni turno di dodici ore di pronta disponibilità, secondo le modalità stabilite dall'art.92, comma 6, CCNL 17/12/2020.
- Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Le Parti stabiliscono che la fascia notturna decorra dalle 20 alle 8 del giorno successivo.
- In caso di chiamata, l'attività prestata dà diritto ad una ulteriore integrazione della retribuzione di risultato, con importi differenti a seconda che il servizio effettivamente prestato sia risultato superiore o inferiore alle tre ore, rispettivamente pari ad Euro 70,00 e a Euro 140,00.
- Le Parti convengono che la materia potrà essere oggetto di specifica ulteriore negoziazione in caso di significative modificazioni del quadro aziendale di riferimento.
- Le articolazioni aziendali che, sulla base dei vigenti Piani annuali per affrontare le situazioni di emergenze, possono essere interessate dall'effettuazione di turni di pronta disponibilità sono le medesime individuate in relazione ai contingenti di personale esonerato dallo sciopero, così come stabilito all'art.9 della presente ipotesi di contratto integrativo aziendale.

TITOLO III

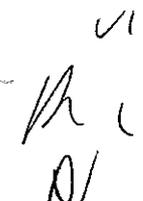
DISPOSIZIONI FINALI

Art.14 Disposizioni finali

- La presente intesa determina l'annullamento e la sostituzione di ogni precedente pattuizione intercorsa tra le Parti con l'esclusivo riferimento agli istituti disciplinati dal presente atto.











2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto integrativo aziendale si rimanda alle disposizioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale.

Art.15 Fondi e limiti all'utilizzo dei medesimi

1. Premesso che il vigente CIA troverà applicazione con garanzia di assoluto rispetto dell'ammontare dei fondi contrattuali, i quali verranno quantificati, a mezzo deliberazione del Rappresentante Legale dell'Azienda su motivata proposta della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, sia in via previsionale, all'inizio di ogni anno, sia in via di rendicontazione definitiva al termine di ciascun esercizio, l'Azienda si riserva di adottare ogni eventuale opportuna iniziativa in ipotesi di superamento della disponibilità complessiva delle risorse finalizzata al rientro del vincolo dichiarato.

Pavia, 21/11/2023

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Il Direttore Sanitario, Dott. Francesco REITANO	
Il Direttore Socio Sanitario, Dott. Gianluca PESCHI	
Il Direttore Amministrativo, Dott. Paolo PUORRO	
Il Componente, Dott.ssa Maria Carolina BONA	
Il Componente, Dott. Paolo VALENTINI	
Il Componente, Dott.ssa Barbara RUSSO	
Il Componente, Dott. Pietro TRONCONI	
Il Componente, Dott.ssa Laura DAPRADA	
Il Componente, Dott.ssa Giulia CASTELLANI	
Il Componente, Dott. Giovanni GUIZZETTI	
Il Componente, Dott.ssa Milena ARAMINI	
Il Componente, Dott.ssa Veronica SANTESE	
Il Componente, Dott.ssa Isabella RAPETTI	

F. P. (Coi)

R

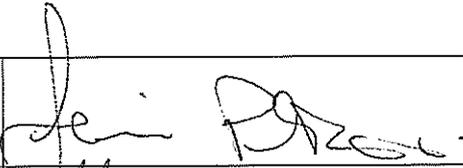
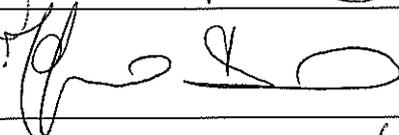
VIL FR

CISC

BS



La Delegazione Trattante di Parte Sindacale

FP CGIL	
CISL FP	
UIL F.P.L.	
FEDIR SANITA'	

Visto, il Direttore Generale
(dott. Marco PATERNOSTER)

Data 29 NOV, 2023

