

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. n. 25/2012)

IPOTESI

Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 Dirigenza Area Sanità

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Scheda I.1

Data di sottoscrizione dell'accordo	02/12/2022																	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022 e fino a sottoscrizione successivo CIA, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che, come tali, si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.																	
Composizione della delegazione trattante	Delegazione Aziendale: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente UOC Risorse Umane, Dirigente SITRA (firmatari Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente UOC Risorse Umane, Dirigente SITRA)																	
	Organizzazioni Sindacali rappresentative: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sigla</th> <th>Rappresentata da</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AAROI EMAC</td> <td>Amalia Scola</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>FP-CGIL Medici</td> <td>Franco Taroni</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>ANAAO ASSOMED</td> <td>Cinzia Gellera</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Emilio Ciusani</td> <td>Firmato</td> </tr> <tr> <td>FASSID</td> <td>Marcello Marchetti</td> <td>Firmato</td> </tr> </tbody> </table>	Sigla	Rappresentata da		AAROI EMAC	Amalia Scola	Firmato	FP-CGIL Medici	Franco Taroni	Firmato	ANAAO ASSOMED	Cinzia Gellera	Firmato		Emilio Ciusani	Firmato	FASSID	Marcello Marchetti
Sigla	Rappresentata da																	
AAROI EMAC	Amalia Scola	Firmato																
FP-CGIL Medici	Franco Taroni	Firmato																
ANAAO ASSOMED	Cinzia Gellera	Firmato																
	Emilio Ciusani	Firmato																
FASSID	Marcello Marchetti	Firmato																
Soggetti destinatari	Personale dipendente appartenente alla Dirigenza Area Sanità																	
Materie trattate dal contratto integrativo	Determinazione provvisoria anno 2022 della consistenza dei fondi contrattuali artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19/12/2019, Fondo per la retribuzione degli incarichi, Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato.																	

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa	Il Collegio Sindacale ha esaminato l'ipotesi di contratto integrativo nella seduta del 21 dicembre 2022. Si allega verbale della seduta del Collegio Sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano di Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009, è stato adottato, relativamente al triennio 2022-2024, con deliberazione n. 57 del 31 gennaio 2022 Il Programma Triennale per la trasparenza e per l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs n. 150 /2009 è stato adottato, relativamente al triennio 2020-2022 – annualità 2020 – con deliberazione del CDA n. V/1 del 31/01/2020 Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso visione del Piano della Performance 2022/2024 di cui alla deliberazione n. 57/2022 e lo ha valutato positivamente.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

- A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009 nonché dalla circolare n. 25 del 2012 della R.G.S.. L'ipotesi di contratto decentrato della presente relazione illustrativa riguarda materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione integrativa dall'art. 40 D. Lgs. 165 e dal CCNL ed inoltre è compatibile, dal punto di vista economico, con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale. Nell'ipotesi di contratto integrativo Aziendale (Allegato 1), oggetto della presente relazione illustrativa, nella premessa si fa richiamo al CCNQ del 10/08/2022, che, all'art. 2 comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in autonome aree di contrattazione collettiva ed, ai commi 3 e 5, prevede quanto segue:

- "l'area Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021, ivi compresi i dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali [...]"
- "l'area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali di cui all'art. 4 del CCNQ 3/8/2021, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021, nonché i segretari comunali e provinciali."

Si dà atto, infine, che, in coerenza con quanto previsto dagli art. 40 e 40 bis del D.lgs n. 165/2001, si provvede annualmente a determinare la consistenza dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori destinati a ciascuna categoria di personale contrattualmente identificati.

Nella sequenza degli articoli, l'ipotesi di contratto disciplina:

All'art. 1: "Il campo di applicazione";

All'art. 2 "L'ammontare dei fondi contrattuali". Si precisa che la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 19 dicembre 2019, viene determinata, provvisoriamente, per l'anno 2022 in applicazione dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 nei valori come indicati nella tabella che riporta il valore complessivo di € 2.384.104,80;

All'art. 3: "Fondo per la retribuzione degli incarichi": dove si precisa che il fondo unico art. 94 del CCNL dei Dirigenti Area Sanità (dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie) è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, nonché la retribuzione di posizione almeno nella "parte fissa" ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. In considerazione degli incarichi dirigenziali ricoperti alla data del 30/11/2022, inclusi quelli riferiti al POAS 2022 – 2024 affidati o in corso di affidamento, viene rappresentata la quantificazione a regime dei costi a carico del fondo art. 94. Al comma 3, richiamando l'art. 95 comma 8 del CCNL 19 dicembre 2019, si precisa che nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali risorse residue quantificate a consuntivo, saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2022 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

All'art. 4: "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro": dove si precisa che il fondo è destinato al riconoscimento di voci accessorie previste dalla contrattazione collettiva nazionale. Le indennità ricorrenti (pronta disponibilità, turno, servizio festivo e notturno ed altre analoghe) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate. L'ammontare dell'indennità corrisposta per ogni turno di pronta disponibilità della durata di 12 ore è quantificato in € 40,00. Al comma 4, richiamando l'art. 95 comma 8 del CCNL 19 dicembre 2019, si precisa che nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali risorse residue quantificate a consuntivo, saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2022 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

All'art. 5: "Fondo per la retribuzione di risultato":

- al comma 1 vengono individuati i principi generali di cui si fa rinvio all'ipotesi in argomento
- al comma 2 vengono individuati i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato specificandosi che la retribuzione di risultato viene erogata a ciascun dirigente in relazione al risultato conseguito nell'ambito del Sistema di Valutazione aziendale, che considera in modo integrato tra loro i seguenti ambiti di valutazione:

a) **la Performance Organizzativa**, che ha per oggetto la valutazione di:

- A.1 PERFORMANCE DI ENTE ovvero la valutazione annuale della Fondazione IRCCS Carlo Besta effettuata dal Consiglio di Amministrazione.
- A.2 PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO, ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Dipartimento, in coerenza con il processo di budget;
- A.3 PERFORMANCE DI STRUTTURA COMPLESSA ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza del valutato, in coerenza con il processo di budget.

b) la **Performance Individuale**, che ha per oggetto la valutazione di **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI** del singolo, ovvero le *attese* della Fondazione legate al ruolo ricoperto;

Ogni componente concorre nella determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito, per un totale di 100, differenziato in funzione dell'incidenza della posizione nell'assetto organizzativo, come illustrato nella relativa tabella di sintesi. Poi, per l'attribuzione del premio di risultato, si riconduce la valutazione ottenuta come sintetizzato nella tabella di seguito riportata:

RISULTATO INDIVIDUALE OTTENUTO	PREMIO SPETTANTE
< 60%	0
≥ 60% e < 95%	In proporzione
≥ 95%	100%

Sono successivamente individuati dai commi 3 e 9 dello stesso articolo 5, ulteriori criteri per la distribuzione della quota annua di retribuzione di risultato. In particolare, per l'attribuzione delle quote individuali, si prevede che le stesse siano calcolate:

- tenuto conto della tipologia dell'incarico dirigenziale attribuito ad ogni dirigente secondo i parametri indicati nella tabella che segue:

INCARICO DIRIGENZIALE	VALORE QUOTA INDIVIDUALE
Responsabili di Struttura Complessa	2,00
Responsabili di Struttura semplice Dipartimentale/Semplice	1,80
Incarichi di Alta Specializzazione	1,60
Incarichi professionali > 5 anni	1,50
Dirigenti con anzianità < 5 anni	1,00

- valorizzando l'incidenza delle prestazioni lavorative/assenze dal servizio con le modalità riportate nella tabella che segue:

TIPOLOGIA	CALCOLO DELLA QUOTA
Rapporto di lavoro inferiore all'anno	in rapporto al periodo effettivamente lavorato
assenze per malattia inferiori a 30 giorni	nessuna decurtazione
Infortuni	nessuna decurtazione
permessi sindacali	nessuna decurtazione
permessi giornalieri ex L. 104/92	nessuna decurtazione
astensione obbligatoria maternità	nessuna decurtazione
aggiornamento obbligatorio	nessuna decurtazione
Ferie	nessuna decurtazione
Missioni	nessuna decurtazione

Si prevede inoltre ai successivi commi da 10 a 12 quanto segue:

- al dirigente con incarichi ad interim riconosciuti nel POAS e non diversamente retribuiti, se affidato quale incarico aggiuntivo, è corrisposta una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante sia per la parte organizzativa che individuale calcolata maggiorando del 50% il coefficiente di incarico del dirigente in questione, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.
- in considerazione della consistenza storica negativa per la Dirigenza Medica la quota di retribuzione di risultato si sostanzia nel solo importo determinato dalle eventuali risorse residue dei fondi di cui agli artt. 94 e 96 del CCNL 19 dicembre 2019
- che i criteri di distribuzione della quota di retribuzione di risultato vengono applicati anche per la distribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2021.

A chiusura dell'ipotesi, con l'art. 6 "Norme finali" si stabilisce quanto segue:

- le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
- Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Le parti, all'art. 2, danno atto, in applicazione dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, della determinazione provvisoria, per l'anno 2022, dei fondi contrattuali di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19 dicembre 2019. In merito all'utilizzo delle risorse, con riferimento agli artt. 3, 4 e 5 della presente ipotesi vengono stabilite le seguenti modalità:

- art. 94 del CCNL 19.12.2019 "Fondo per la retribuzione degli incarichi": le risorse sono destinate per il riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, nonché la retribuzione di posizione almeno nella "parte fissa" ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Il Fondo si presenta attualmente valorizzato in € 2.384.104,80;
- art. 96 "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro": le risorse sono destinate a finanziare le voci accessorie previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed il fondo risulta capiente per garantire il riconoscimento di dette voci.
- art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato": il fondo si presenta storicamente con valore negativo, pertanto la quota di retribuzione di risultato si sostanzia nel solo importo determinato dalle eventuali risorse dei fondi di cui agli artt. 94 e 96 del CCNL 19 dicembre 2019.

C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

La presente ipotesi di CIA determina gli effetti abrogativi di quanto previsto in analogia materia nei precedenti accordi e CIA sottoscritti.

D) Illustrazione specifica e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Nell'art. 5 comma 1 "Fondo per la retribuzione di risultato" - "Principi generali" si fa riferimento al sistema di premialità che rispetta i principi di selettività, premialità e corrispettività ed è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia ai fini della corresponsione degli incentivi di risultato per la performance individuale ed organizzativa. Al fine di una puntuale verifica tra obiettivi di Budget e risultati, è previsto un sistema di monitoraggio periodico così organizzato:

- Controllo di Gestione (controllo interno)
- Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale (controllo esterno).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 150/09.

L'accordo non prevede progressioni e pertanto questa sezione non risulta pertinente all'oggetto dell'accordo integrativo.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I risultati attesi coincidono con il raggiungimento degli obiettivi contenuti nell'ipotesi stessa.

La presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per la valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera delle risorse umane. Esso appare dunque finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con conseguenti riflessi sull'efficienza dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinati al cittadino/utente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati da contratto.

Si precisa che le seguenti organizzazioni firmatarie dell'ipotesi CIA Dirigenza Area Sanità anno 2022: AAROI, ANAAO, CGIL MEDICI, FASSID, hanno firmato l'ipotesi in argomento chiedendo di aggiungere la presente

DICHIARAZIONE A VERBALE

In merito a quanto previsto dall'art. 2 e 5 dell'accordo, la parte sindacale, all'unanimità, dichiara quanto segue:

1. *le sottoscritte OO.SS. non intendono avallare l'assenza della copertura finanziaria per la retribuzione di risultato della Dirigenza Area Sanità. La firma in calce al Contratto Integrativo Aziendale non comporta pertanto alcuna accettazione dei contenuti dell'art. 2 per quanto riguarda l'ammontare del fondo Art. 95 Retribuzione di Risultato e conseguentemente dell'art. 5.2 comma 11 (pag. 11). La firma da parte delle OO.SS. rappresenta esclusivamente la volontà di sostenere l'Amministrazione nella contrattazione nelle sedi competenti per reperire le risorse necessarie alla costituzione di un fondo di risultato che assicuri ad ogni Dirigente Medico e Sanitario della Fondazione una retribuzione almeno pari alla media regionale.*
2. *le sottoscritte OO.SS. ritengono sia precisa responsabilità dell'Amministrazione reperire, anche tramite i competenti uffici della Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia, le risorse finanziarie necessarie e anticipano sin d'ora la ferma intenzione di far valere nelle sedi opportune le legittime aspettative della Dirigenza Sanitaria della Fondazione.*
3. *le sottoscritte OOSS accolgono con favore l'intenzione dell'Amministrazione di firmare il CIA 2023 entro il primo trimestre 2023, come risulta dal verbale della riunione del 2 dicembre u.s., e di avviare preventivamente l'iter per la revisione del regolamento dell'orario di lavoro per la Dirigenza Medica e Sanitaria come dichiarato nella nota protocollo 8018/2022 del 16 dicembre 2022.*

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del Fondo oggetto contrattazione integrativa

Con deliberazione n. 318 del 03/06/2022 si è provveduto alla costituzione, per come previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, in via provvisoria, dell'entità dei fondi contrattuali della Dirigenza Area Sanità,

così come sintetizzati nella tabella sotto riportata, in attesa della costituzione definitiva con riferimento al Bilancio Consuntivo anno 2022:

DIRIGENZA AREA SANITA' ANNO 2022

	Provvisoria costituzione anno 2022 senza considerare incrementi D.L. n. 35/2019 (cosiddetto decreto Calabria)	
ART. 94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato	Incrementi stabili - art. I c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017	ART. 94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' - anno 2022 - compreso quota risorse art. I comma 435 bis della Legge n. 205/2017
2.369.739,80	14.365,00	2.384.104,80 **
ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato	Incrementi stabili - art. I c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017	ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2022 -
-10.697,10	0	-10.697,10
ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato	Incrementi stabili - art. I c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017	ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2022 - compreso quota risorse art. I comma 435 della Legge n. 205/2017
270.398,13	35.609,00	306.007,13 ***
TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
2.629.440,83	49.974,00	2.679.414,83

** importo comprensivo delle risorse di cui all'art. I comma 435 bis della Legge n. 205/2017 per € 14.365 assegnata da Regione Lombardia con Decreto della Presidenza n. 1492 dell'11 febbraio 2022

*** importo comprensivo delle risorse di cui all'art. I comma 435 della Legge n. 205/2017 per € 30.359+5.250 = € 35.609 assegnata da Regione Lombardia con Decreto della Presidenza n. 1492 del 12 febbraio 2021

1. Fondo per la retribuzione degli incarichi – art. 94 CCNL 19 dicembre 2019	Euro
A) Importo consolidato Dirigenza Medica (art. 94, comma 2 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	2.144.423,04
Importo consolidato Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie (art. 94, comma 2 lettera b) CCNL 19 dicembre 2019)	147.364,49
B) Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Medica (art. 94, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	29.299,00
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Sanitaria (art. 94, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	6.704,00
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza delle Professioni Sanitarie (art. 94, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	248,00
C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: incrementi stabili anno 2020	41.701,27
a) RIA del personale cessato anno 2019 in ragione annua Dirigenza Medica	24.793,08
b) RIA del personale cessato anno 2019 in ragione annua Dirigenza Sanitaria	16.908,19
D) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:	22.273,16
c) RIA del personale cessato anno 2021 in ragione annua Dirigenza Medica	22.273,16
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	2.392.012,96

2. Fondo per la retribuzione di risultato – art. 95 CCNL 19 dicembre 2019	Euro
A) Importo consolidato Dirigenza Medica (art. 95, comma 2 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	- 37.211,99
Importo consolidato Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie (art. 95, comma 2 lettera c) CCNL 19 dicembre 2019)	2.788,89
B) Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Medica (art. 95, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	19.175,00
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Sanitaria (art. 95, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	4.388,00
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza delle Professioni Sanitarie (art. 95, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	163,00
C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:	0,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	- 10.697,10

3. Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro – art. 96 CCNL 19 dicembre 2019	Euro
A) Importo consolidato Dirigenza Medica (art. 96, comma 2 lettera a) CCNL 19 dicembre 2019)	247.630,98
Importo consolidato Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie (art. 96, comma 2 lettera b) CCNL 19 dicembre 2019)	17.018,42

B) Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Medica (art. 96, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	38.350,00
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza Sanitaria (art. 96, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	8.775,00
Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL Dirigenza delle Professioni Sanitarie (art. 96, comma 3 lettera a) CCNL 19/12/2019	325,00
C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:	0,00
D) Riduzione stabile (RIA cessati anno 2019) per rispetto del limite art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017	- 41.701,27
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	270.398,13

Sezione II – Risorse variabili

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

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 94 CCNL 19/12/2019):	ANNO 2022 Euro
Risorse c. 435 bis articolo 1 Legge n. 205/2017 – ripartizione anno 2022 (Incremento art. 94 – Fondo per la retribuzione degli incarichi)	14.365,00
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 CCNL 19/12/2019):	ANNO 2022 Euro
Risorse c. 435 articolo 1 Legge n. 205/2017 – ripartizione anno 2021 (Incremento art. 96 – Fondo retribuzione delle condizioni di lavoro)	35.609,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	49.974,00

Sezione III – Decurtazioni dal fondo

A) Riduzioni operate sui fondi ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017

Su Fondo per la retribuzione degli incarichi con i risparmi derivanti dalla RIA del personale cessato – anno 2021 – pari ad € 22.273,16:

Fondo per la retribuzione degli incarichi	*22.273,16
---	-------------------

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

1. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (art. 94 CCNL 19/12/2019)	ANNO 2022 Euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.350.311,69

Incremento stabile (risparmi derivanti dalla RIA del personale cessato – anno 2019 –) con operazione di riduzione stabile,, stesso importo, del fondo delle condizioni di lavoro	41.701,27
Decurtazioni del fondo: RIA CESSATI – ANNO 2021 -	- 22.273,16
Risorse variabili :	
Risorse c. 435 bis articolo 1 Legge n. 205/2017 – ripartizione anno 2020 (Incremento art. 94 – Fondo per la retribuzione degli incarichi	14.365,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	2.384.104,80

	ANNO 2022 Euro
2. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 95 CCNL 19/12/2019)	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	- 10.697,10
Decurtazioni del fondo	0,00
Risorse variabili:	0,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	-10.697,10

	ANNO 2022 Euro
3. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 96 CCNL 19/12/2019)	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	312.099,40
Decurtazioni del fondo: riduzione per incremento stabile (risparmi derivanti dalla RIA del personale cessato – anno 2019 –) del fondo della retribuzione di posizione di pari importo	- 41.701,27
Risorse variabili:	
Risorse c. 435 articolo 1 Legge n. 205/2017 – ripartizione anno 2022 (Incremento art. 94 – Fondo per la retribuzione degli incarichi	35.609,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	306.007,13

TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	2.679.414,83
--	---------------------

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

A) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	0,00
---	-------------

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 del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le poste regolate dall'accordo riguardano i fondi contrattuali della Dirigenza Area Sanità in applicazione del CCNL 19/12/2019. In particolare:

- l'art. 3 - "Fondo per la retribuzione degli incarichi": stabilisce che le risorse sono destinate per il riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, nonché la

retribuzione di posizione almeno nella “parte fissa” ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Il Fondo si presenta attualmente valorizzato in € 2.384.104,80.

- l'art. 4 - “Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro”: stabilisce che le risorse sono destinate a finanziare le voci accessorie previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed il fondo risulta capiente per garantire il riconoscimento di dette voci,
- l'art. 5 - “Fondo per la retribuzione di risultato” disciplina la destinazione delle risorse del Fondo che si presenta storicamente con valore negativo e, pertanto la quota di retribuzione di risultato si sostanzia nel solo importo determinato dalle eventuali risorse dei fondi di cui agli artt. 94 e 96 del CCNL 19 dicembre 2019.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

a) Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo	Nulla da rilevare	0
b) Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo:		2.679.414,83
c) Totale destinazioni ancora da regolare	Nulla da rilevare	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione dei Fondi)		2.679.414,83

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziaria, del rispetto di vincoli di carattere generale

Relativamente ai fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19/12/2019, si evidenzia che il finanziamento delle voci economiche del trattamento economico accessorio sono a carico dei suddetti fondi nei limiti di spesa dei fondi stessi.

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Sezione I – Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	INCREMENTI NON SOGGETTI AL VINCOLO DELL'ART.23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 - ANNO 2022 -
Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19/12/2019) – Dirigenza Area Sanità (Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie)	2.507.877,80	2.487.384,80	2.384.104,80	50.616,00
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.328.038,53	2.406.649,80	2.392.012,96	36.251,00
Incremento stabile (ria personale cessato – anno 2019 -) con riduzione stabile stesso importo fondo art. 96 nel rispetto dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017	41.701,27			
Decurtazioni del fondo : RIA CESSATI – ANNO 2021	-	- 36.910,00	- 22.273,16	
Risorse variabili	138.138,00	117.645,00	14.365,00	14.365,00
Fondo per la retribuzione di risultato – art. 95 CCNL 19/12/2019 – Dirigenza Medica - Sanitaria e delle Professioni Sanitarie	144.056,90	2.122,99		23.726,00
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-10.697,10	-10.697,10	-10.697,10	23.726,00
Decurtazioni del fondo	-	-	-	
Risorse variabili	154.754,00	12.820,00	0	0,00

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	INCREMENTI NON SOGGETTI AL VINCOLO DELL'ART.23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 - ANNO 2022 -
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro – art. 96 CCNL 19/12/2019 – Dirigenza Medica - Sanitaria e delle Professioni Sanitarie	356.055,13	318.877,13	306.007,13	83.059,00
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	312.099,40	270.398,13	270.398,13	47.450,00
Decurtazioni del fondo : riduzione stabile (ria personale cessato – anno 2019 -) per incremento stabile stesso importo fondo art. 95 nel rispetto dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017	- 41.701,27			
Risorse variabili	85.657,00	48.479,00	35.609,00	35.609,00
TOTALE COMPLESSIVO	3.007.989,83	2.808.384,83	2.679.414,83	157.401,00

RIA CESSATI ANNO 2021:	DIRIGENZA MEDICA		art. 94 comma 3 lettera b)
*1			
	quota mensile	QUOTA A REGIME DECORRENZA 01/01/2022	cessazione
Matricola n. 1063	€ 671,54	€ 8.730,02	30/04/2021
Matricola n. 1333	€ 336,22	€ 4.370,86	31/05/2021
Matricola n. 1334	€ 339,76	€ 4.416,88	30/04/2021
Matricola n. 1442	€ 130,94	€ 1.702,22	31/03/2021
Matricola n. 1477	€ 234,86	€ 3.053,18	03/04/2021
TOTALE	€ 1.713,32	€ 22.273,16	
TOTALE GENERALE		€ 22.273,16	

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

fondo – anno 2022 –	2.679.414,83
incrementi CCNL 19 dicembre 2019 non soggetti al vincolo dell'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017	- 107.427,00
Incremento risorse variabili (art. 1 comma 435 e 435 bis Legge n. 205/2017)	- 49.974,00
TOTALE	2.522.013,83
fondo – anno 2016 – deliberazione 22 dicembre 2017, n. 720 e deliberazione n. 721 (solo quota fondi Dirigenza Sanitaria e Dirigenza Professioni Sanitarie)	2.522.013,83
Riconciliazione	0,00

Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

- a. Regione Lombardia, a seguito della rendicontazione in occasione del Bilancio di Assestamento 2022, con Decreto della Presidenza n. 14896 del 18/10/2022, ha assegnato a questa Fondazione, quale Budget del personale, € 33.393.391 (oneri ed Irap compresi). In tale assegnazione sono stati considerati i costi del personale sezione ordinaria, i costi del personale sezione covid nonché, tra altro, anche i fondi contrattuali destinati a finanziare il trattamento accessorio della Dirigenza area Sanità.
- b. L'ammontare dei fondi contrattuali per il personale dirigente Area Sanità di questa Fondazione relativi all'anno 2022 come sopra determinati, rientra nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi conti economici del Bilancio 2022 ed è pertanto coerente con l'assegnazione regionale di cui al decreto regionale sopracitato.

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

In sede di bilancio preventivo, nelle apposite righe di bilancio, sono state allocate le risorse, integrate nel corso dell'anno 2022, necessarie a garantire l'ammontare dei fondi oggetto dell'ipotesi di accordo in argomento in base alla determinazione provvisoria dei fondi anno 2022 ed in quadratura con il Mod. A predisposto dall'SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane. In contabilità i costi di competenza, relativi ai fondi del personale, sono allocati ai seguenti conti economici:

CONTI ECONOMICI: Fondi: "Fondo per la retribuzione incarichi", "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro", "Fondo per la retribuzione di risultato"- Art. 94, 95 e 96 del CCNL 19/12/2019 della Dirigenza Area Sanità:

CONTI DI CONTABILITA'

DIRIGENZA MEDICA A TEMPO INDETERMINATO	52001011	52001020	52001021
DIRIGENZA MEDICA A TEMPO DETERMINATO	52001511	52001520	52001521
DIRIGENZA SANITARIA A TEMPO INDETERMINATO	52002011	52002020	52002021
DIRIGENZA SANITARIA A TEMPO DETERMINATO	52002511	52002520	52002521

Nel corso dell'esercizio la quadratura tra la contabilità generale e l'importo pagato sui singoli fondi è effettuata mensilmente, attraverso l'iscrizione manuale dei dati delle quadrature degli stipendi nei rispettivi conti di bilancio aziendale.

Gli avanzi non distribuiti alla fine dell'esercizio sono iscritti, in base alla rendicontazione annuale redatta dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane alla SC Bilancio e Programmazione Finanziaria, a debito nei confronti del personale al conto patrimoniale n. 31111010.

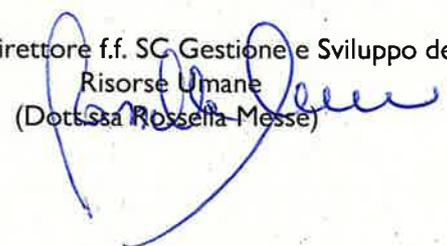
Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Relativamente ai fondi oggetto dell'ipotesi in argomento, si evidenzia che il finanziamento delle voci economiche del trattamento economico accessorio sono a carico dei suddetti fondi nei limiti di spesa dei fondi stessi.

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

In merito alla contabilizzazione a bilancio delle risorse oggetto dell'ipotesi, si specifica che le stesse sono iscritte al conto di debito n. 31111010.

Il Direttore f.f. SC Gestione e Sviluppo delle
Risorse Umane
(Dott.ssa Rossella Messe)



Il Direttore Amministrativo
(Dott.ssa Angela Pezzolla)



**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022
DIRIGENZA AREA SANITA'**

In data 2 dicembre 2022 presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico “Carlo Besta” di Milano, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale si procede alla sottoscrizione dell'ipotesi di “Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 del personale della Dirigenza Area Sanità”, secondo le indicazioni del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, che sarà trasmessa al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001 per l'acquisizione del relativo parere.

Delegazione di parte Pubblica

Nome Cognome	Ruolo	Firma
Angela Pezzolla	Direttore Amministrativo	firmato
Stefano Schieppati	Direttore Sanitario	firmato
Rossella Messe	Direttore f.f. SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	firmato
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	firmato

**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)
firmatarie del CCNL 19 dicembre 2019**

SIGLE	FIRMA
Fp CGIL	FRANCO TARONI firmato sottoscritto con email del 20 dicembre 2022
CISL medici	
FASSID	MARCELLO MARCHETTI firmato sottoscritto con email del 20 dicembre 2022
AAROI EMAC	AMALIA SCOLA firmato sottoscritto con email del 20 dicembre 2022
FESMED	
CIMO	
ANAAO ASSOMED	CINZIA GELLERA firmato sottoscritto con email del 19 dicembre 2022 EMILIO CIUSANI firmato sottoscritto con email del 19 dicembre 2022
UIL FPL	
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	

Indice

Articolo 1	4
Campo di applicazione	4
Articolo 2	5
Ammontare dei fondi contrattuali	5
Articolo 3	6
Fondo per la retribuzione degli incarichi	6
Articolo 4	7
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	7
Articolo 5	7
Fondo per la retribuzione di risultato	7
Art. 6	12
Norme finali	12
DICHIARAZIONE A VERBALE	13

LE PARTI

LE PARTI

Premesso che:

- il CCNQ del 10/08/2022 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale che, all'art. 2 comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in autonome aree di contrattazione collettiva e, ai commi 3 e 5 prevede che:

- “l'area Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021, ivi compresi i dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali [...]
- “l'area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali di cui all'art. 4 del CCNQ 3/8/2021, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021, nonché i segretari comunali e provinciali.

- in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCNL Area Sanità;

- in coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs n. 165/2001, l'Istituto provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori destinati a ciascuna categoria di personale contrattualmente identificati;

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:

Articolo 1

Campo di applicazione

Il presente Contratto integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area della Dirigenza Area Sanità dipendente della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano.

Articolo 2

Ammontare dei fondi contrattuali

- I. Le parti danno atto che, in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 19 dicembre 2019, per l'anno 2022, è provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza area sanità, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Direttore Generale n. 318/2022:

DIRIGENZA AREA SANITA' 2022:

	Incrementi non storicizzabili Decreto DGP n. 1492 del 11/02/2022	Provvisoria costituzione anno 2022
ART. 94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato	Incrementi art. 1 c. 435 bis Legge 205/2017	ART. 94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' - anno 2022 - compreso quota risorse art. 1 comma 435 bis della Legge n. 205/2017
2.369.739,80	14.365,00*	2.384.104,80
ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato		ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2022 -
-10.697,10	0	-10.697,10
ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato	Incrementi art. 1 c. 435 della Legge 205/2017	ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2022 - compreso quota risorse art. 1 comma 435 della Legge n. 205/2017
270.398,13	35.609,00*	306.007,13

TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
2.629.440,83	49.974,00	2.679.414,83

*Da recepire nella deliberazione di costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio anno 2022, unitamente all'applicazione del c.d "DL Calabria".

Articolo 3

Fondo per la retribuzione degli incarichi

1. Il fondo unico art. 94 del CCNL 19.12.2019 dei dirigenti Area Sanità (dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie) è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, nonché la retribuzione di posizione almeno nella "parte fissa" ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. In considerazione degli incarichi dirigenziali ricoperti alla data del 30/11/2022, inclusi quelli riferiti al POAS 2022 – 2024 affidati o in corso di affidamento, si rappresenta la quantificazione a regime dei costi a carico del fondo art. 94:

Tipologia	N°	indennità SC	Retribuzione di Posizione parte fissa	Indennità di specificità medica	RIA trasferiti	parte variabile	Totale
Struttura Complessa area chirurgica *	1	10.218,00 €	18.000,00 €	8.476,39 €	- €	- €	36.694,39 €
Struttura Complessa area medica **	15	153.270,00 €	258.000,00 €	127.145,85 €	2.909,66 €	- €	541.325,51 €
Struttura semplice Dipartimentale di cui n. 3 area sanitaria medica – 1 area sanitaria non medica	4	- €	50.000,00 €	25.429,17 €	- €	- €	75.429,17 €
Struttura semplice di cui n. 12 area sanitaria medica – n. 8 area sanitaria non medica	20	- €	220.000,00 €	101.716,68 €	2.494,18 €	- €	324.210,86 €
incarico di Alta specializzazione	22	- €	149.500,00 €	178.004,19 €	7.956,52 €	- €	329.592,44 €
Incarico professionale > 5 anni	48	- €	257.000,00 €	313.626,43 €	229,97 €	- €	623.667,52 €
Incarico professionale < 5 anni	55	- €	82.500,00 €	406.866,72 €	- €	- €	489.366,72 €
TOTALE	165	163.488,00 €	1.035.000,00 €	1.161.265,43 €	13.590,33 €	- €	2.373.343,76 €
VALORE FONDO DI POSIZIONE ANNO 2022					2.384.104,80 €		
SPESA IPOTETICA					2.373.343,76 €		

SALDO IPOTETICO

10.761,04 €

* non è stata considerata la struttura complessa di Neurochirurgia I – Neurochirurgia Oncologica in quanto affidata a personale universitario a seguito di convenzione con l'Università degli Studi di Milano

** non è stata considerata la struttura complessa di Neurologia 3 – Neurologia in quanto affidata a personale universitario a seguito di convenzione con l'Università degli Studi di Milano

Come previsto dall'art. 95 comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019, nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2022 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Articolo 4

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci accessorie quali l'indennità di pronta disponibilità, la retribuzione del lavoro straordinario prestato in regime di reperibilità, l'indennità di servizio festivo e notturno, nonché di ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Le indennità ricorrenti (pronta disponibilità, turno, servizio festivo e notturno ed altre analoghe) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate.
3. L'ammontare dell'indennità corrisposta per ogni turno di pronta disponibilità della durata di 12 ore è quantificato in € 40,00.
4. Come previsto dall'art. 95 comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019, nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato anno 2022 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Articolo 5

Fondo per la retribuzione di risultato

5.1 Principi generali

1. Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale assegnati a tutto il personale attraverso il sistema cascading.
2. Il Nucleo di Valutazione, tra i vari compiti stabiliti dalla DGR XI/4942 del 29/06/2021:
 - a) valuta la correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance e la loro effettiva applicazione, anche relativamente alla coerenza con la programmazione regionale del servizio socio sanitario lombardo;
 - b) verifica la correttezza della valutazione delle performance del personale, secondo i principi di merito ed equità;
3. Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva e saranno oggetto di monitoraggio periodico.
4. I criteri di attribuzione degli incentivi di risultato sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dirigente.
5. Per l'anno 2022, gli obiettivi sono individuati con la Deliberazione del Direttore Generale n. 450 del 29/07/2022 ad oggetto: "assegnazione degli obiettivi alle Strutture della Direzione Strategica e della Direzione Scientifica per l'anno 2022.
6. Le macroaree di attività valutate dalla Fondazione come prioritarie e che coinvolgono, a diversi livelli in relazione alle rispettive competenze e responsabilità, l'intera organizzazione ed il relativo personale fanno riferimento:
 - agli indirizzi della pianificazione regionale: (DGR 5941/2022, Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sanitario e socio sanitario per l'esercizio 2022 – quadro economico programmatico e DGR 6387/2022, Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2022)
 - ai piani operativi di settore approvati. In particolare:

Piano Performance 2022/2024 – annualità 2022 (Direttore Generale n. 57 del 31 gennaio 2022)

 - Piano attività Internal Auditing anno 2022 (Deliberazione n. 105 del 23 febbraio 2022);
 - Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022 – 2024 (Deliberazione CDA n. V/23 del 31 marzo 2022);
 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione "PIAO" (Deliberazione CDA n. V/59 del 28 giugno 2022).

5.2 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato viene erogata a ciascun dirigente in relazione al risultato conseguito nell'ambito del Sistema di Valutazione aziendale, che considera in modo integrato tra loro i seguenti ambiti di valutazione:

a) la **Performance Organizzativa**, che ha per oggetto la valutazione di:

- A.1 PERFORMANCE DI ENTE ovvero la valutazione annuale della Fondazione IRCCS Carlo Besta effettuata dal Consiglio di Amministrazione.
- A.2 PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO, ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Dipartimento, in coerenza con il processo di budget;
- A.3 PERFORMANCE DI STRUTTURA COMPLESSA ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di afferenza del valutato, in coerenza con il processo di budget.

b) la **Performance Individuale**, che ha per oggetto la valutazione di:

- COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI del singolo, ovvero le attese della Fondazione legate al ruolo ricoperto;

2. Ogni componente concorre nella determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito, per un totale di 100, differenziato in funzione dell'incidenza della posizione nell'assetto organizzativo, come illustrato nella seguente tabella di sintesi:

SCHEMA DI SINTESI PERSONALE DIRIGENTE						
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	DIR. DIPARTIMENTO	DIR. SC	RESP. SSD	RESP. SS	INCARICHI PROFESSIONALI
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%	A.1 PERFORMANCE DI ENTE	25	10	10	5	5
	A.2 PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO	30 ⁽¹⁾	10	10	5	5
	A.3 PERFORMANCE STRUTTURA COMPLESSA	15	50	50	60	60
	A.4 OBIETTIVI DI INCARICO					

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%	B.1 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	30	30	30	30	30
	B.2 SVILUPPO COMPETENZE TECNICO-SCIENTIFICHE					
TOTALE		100	100	100	100	100

NOTA 1: E' determinata dalla media aritmetica delle UOC afferenti al Dipartimento oggetto della valutazione. Qualora venissero assegnati obiettivi specifici al Direttore del Dipartimento si considerano esclusivamente questi come «performance di Dipartimento»

3. Ai fini dell'attribuzione del premio di risultato, la valutazione ottenuta viene ricondotta come sintetizzato nella tabella di seguito riportata:

RISULTATO INDIVIDUALE OTTENUTO	PREMIO SPETTANTE
< 60%	0
≥ 60% e < 95%	In proporzione
≥ 95%	100%

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

4. Le quote individuali sono calcolate tenuto conto della tipologia dell'incarico dirigenziale attribuito ad ogni dirigente secondo i parametri indicati nella tabella che segue:

INCARICO DIRIGENZIALE	VALORE QUOTA INDIVIDUALE
Responsabili di Struttura Complessa	2,00
Responsabili di Struttura semplice Dipartimentale/Semplice	1,80
Incarichi di Alta Specializzazione	1,60
Incarichi professionali > 5 anni	1,50
Dirigenti con anzianità < 5 anni	1,00

5. Il personale temporaneamente assente dal servizio per periodi di lunga durata determinati da maternità, malattia, aspettative ed altre analoghe casistiche sarà soggetto a valutazione esclusivamente nei casi in cui abbia prestato in maniera continuativa almeno tre mesi di servizio effettivo nell'arco dell'anno di riferimento.
6. Il personale cessato dal servizio in corso d'anno (dimissioni, pensionamento o altre analoghe casistiche) sarà soggetto a valutazione esclusivamente nei casi in cui abbia prestato in maniera continuativa almeno

tre mesi di servizio effettivo nell'arco dell'anno di riferimento.

7. Le quote individuali sono calcolate valorizzando l'incidenza delle prestazioni lavorative/assenze dal servizio con le modalità riportate nella tabella che segue:

TIPOLOGIA	CALCOLO DELLA QUOTA
Rapporto di lavoro inferiore all'anno	in rapporto al periodo effettivamente lavorato
assenze per malattia inferiori a 30 giorni	nessuna decurtazione
infortuni	nessuna decurtazione
permessi sindacali	nessuna decurtazione
permessi giornalieri ex L. 104/92	nessuna decurtazione
astensione obbligatoria maternità	nessuna decurtazione
aggiornamento obbligatorio	nessuna decurtazione
ferie	nessuna decurtazione
missioni	nessuna decurtazione

Per avere diritto a percepire il premio di risultato occorre comunque che il Dirigente abbia prestato un minimo di tre mesi di lavoro nell'anno ad eccezione del personale in mobilità.

8. Il conseguimento di una valutazione individuale almeno sufficiente (60/100) costituisce in ogni caso presupposto indispensabile per avere diritto a percepire a livello individuale l'incentivo di produttività complessivamente spettante.
9. Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sono assegnate ai Dirigenti alle strutture con un grado di raggiungimento degli obiettivi pari almeno al 95%, applicando in esse le stesse modalità di distribuzione per la performance organizzativa, in proporzione comunque al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna Struttura.
10. Al dirigente con incarichi ad interim riconosciuti nel POAS e non diversamente retribuiti, se affidato quale incarico aggiuntivo, è corrisposta una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante sia per la parte organizzativa che individuale calcolata maggiorando del 50% il coefficiente di incarico del dirigente in questione, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.

11. In considerazione della consistenza storica negativa per la Dirigenza Medica la quota di retribuzione di risultato si sostanzia nel solo importo determinato dalle eventuali risorse residue dei fondi di cui agli artt. 94 e 96 del CCNL 19 dicembre 2019.
12. I criteri sopra descritti vengono applicati anche per la retribuzione di risultato anno 2021

Art. 6

Norme finali

1. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, 2 dicembre 2022

DICHIARAZIONE A VERBALE

In merito a quanto previsto dagli articoli 2 e 5 dell'accordo, la parte sindacale, all'unanimità, dichiara quanto segue:

1. *le sottoscritte OO.SS. non intendono avallare l'assenza della copertura finanziaria per la retribuzione di risultato della Dirigenza Area Sanità. La firma in calce al Contratto Integrativo Aziendale non comporta pertanto alcuna accettazione dei contenuti dell'art. 2 per quanto riguarda l'ammontare del fondo Art. 95 Retribuzione di Risultato e conseguentemente dell'art. 5.2 comma 11 (pag. 11). La firma da parte delle OO.SS. rappresenta esclusivamente la volontà di sostenere l'Amministrazione nella contrattazione nelle sedi competenti per reperire le risorse necessarie alla costituzione di un fondo di risultato che assicuri ad ogni Dirigente Medico e Sanitario della Fondazione una retribuzione almeno pari alla media regionale*
2. *le sottoscritte OO.SS. ritengono sia precisa responsabilità dell'Amministrazione reperire, anche tramite i competenti uffici della Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia, le risorse finanziarie necessarie e anticipano sin d'ora la ferma intenzione di far valere nelle sedi opportune le legittime aspettative della Dirigenza Sanitaria della Fondazione.*
3. *le sottoscritte OO.SS. accolgono con favore l'intenzione dell'Amministrazione di firmare il CIA 2023 entro il primo trimestre 2023, come risulta dal verbale della riunione del 2 dicembre u.s., e di avviare preventivamente l'iter per la revisione del regolamento dell'orario di lavoro per la Dirigenza Medica e Sanitaria come dichiarato nella nota protocollo 8018/2022 del 16 dicembre 2022.*

AAROI
ANAAO
CGIL Medici
FASSID

Milano, 19 dicembre 2022

