

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2022  
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

In data 29 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 definitiva del “Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 dell’Area Funzioni locali – Sez. III Dirigenza PTA”, secondo le indicazioni del CCNL 17.12.2020, acquisito in data 27 dicembre 2022 il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001.

**Delegazione di parte Pubblica**

<b>Nome Cognome</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Firma</b>
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 17 dicembre 2020**

<b>SIGLE</b>	<b>FIRMA</b>
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FEDIR SANITA	PAOLA MARIA MENNI firmato sottoscritto con email del 29 dicembre 2022
DIREL	
UNSCP	

## Indice

<b>Articolo 1</b> .....	3
<b>Campo di applicazione</b> .....	3
<b>Articolo 2</b> .....	4
<b>Ammontare dei fondi contrattuali</b> .....	4
<b>Articolo 3</b> .....	5
<b>Fondo per la retribuzione di posizione</b> .....	5
<b>Articolo 4</b> .....	8
<b>Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori</b> .....	8
<b>Articolo 5</b> .....	12
<b>criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari</b> .....	12
<b>ARTICOLO 6</b> .....	13
<b>clausola di salvaguardia economica</b> .....	13
<b>ARTICOLO 7</b> .....	14
<b>Norme finali</b> .....	14

## 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 ed, 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 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il CCNL Area delle Funzioni Locali

- in coerenza con quanto previsto dagli articoli 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;

## SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO

### Articolo 1

#### Campo di applicazione

- I. 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 Professionale, Tecnica e Amministrativa dipendente della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano.

## Articolo 2

### Ammontare dei fondi contrattuali

- I. Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 17 dicembre 2020, per l'anno 2022 è provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza PTA, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Direttore Generale del 03 giugno 2022, n. 318:

#### **DIRIGENZA AREA AMMINISTRATIVA TECNICO-PROFESSIONALE 2022:**

<b>Art. 90 – Fondo Retribuzione di Posizione - Anno 2021 - storicizzato</b>	Provvisoria Costituzione Anno 2022
	<b>Art. 90 – Fondo Retribuzione di Posizione - Anno 2022 -</b>
<b>218.663,30</b>	<b>218.663,30</b>
<b>Art. 91 – Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori - Anno 2021 - storicizzato</b>	<b>Art. 91 – Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori - Anno 2022 -</b>
<b>13.833,51</b>	<b>13.833,51</b>
<b>TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	
<b>232.496,81</b>	<b>232.496,81</b>

N.B. Nella deliberazione della costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio anno 2022 si recepirà l'applicazione del c.d "DL Calabria".

### **Articolo 3**

#### **Fondo per la retribuzione di posizione**

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali la retribuzione di posizione (parte fissa, ed in caso di disponibilità del fondo, la parte variabile), l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL vigente per la determinazione delle classi di retribuzione:

<b>TIPOLOGIA INCARICO CCNL</b>
Incarico di direzione di struttura complessa
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

3. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale sulla base del POAS e degli altri atti organizzativi della Fondazione. Ad ogni incarico dirigenziale viene attribuito un importo complessivo di retribuzione di posizione almeno pari alla retribuzione di posizione (parte fissa) prevista dal CCNL 17/12/2020 per la relativa tipologia di incarico.
4. Le parti prendono atto che, come descritte nell'attuale POAS, approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. XI/6812 del 02/08/2022, le Strutture del Dipartimento Amministrativo e le funzioni di staff del Direttore Generale, della stessa tipologia contrattuale, sono equiparabili per complessità, consistenza di risorse e valenza strategica nell'ambito dello stesso ruolo.

Le Strutture stesse devono pertanto ritenersi equivalenti, a parità di tipologia, per quanto concerne i coefficienti relativi alla retribuzione di posizione, ferma restando la compatibilità economica con il relativo fondo contrattuale.

5. La situazione degli incarichi dirigenziali, come delineati nel vigente POAS 2022 – 2024, è così riassumibile:

n.		<b>POSIZIONI DIRIGENZIALI</b>
1	1	<b>SC Gestione e Sviluppo delle Risorse umane</b> (Struttura Complessa)
2	2	<b>SC Affari Generali e Legali</b> (Struttura Complessa)
3	3	<b>SC Bilancio e Programmazione Finanziaria</b> (Struttura Complessa)
4	4	<b>SC Gestione Tecnico Patrimoniale</b> (Struttura Complessa)
5	<b>4A</b>	<b>SC Gestione Tecnico Patrimoniale</b> - Incarico di natura professionale
6	5	<b>SC Provveditorato Economato</b> (Struttura Complessa)
7	<b>5A</b>	<b>SC Provveditorato Economato</b> - Incarico di natura professionale
8	6	<b>SC Gestione Amministrativa della Ricerca e delle Sperimentazioni Cliniche e Contabilità Analitica</b>
9	7	<b>SC Sistemi Informativi Aziendali</b> (Struttura Complessa)
11	<b>7A</b>	<b>SC Sistemi Informativi Aziendali</b> - Incarico di natura professionale
10	8	<b>Struttura Semplice</b> Ingegneria clinica
12	9	<b>Servizio Prevenzione e protezione</b> (dirigente professionale)

6. In considerazione degli incarichi dirigenziali presenti nell'attuale assetto organizzativo della Fondazione, si rappresenta la quantificazione a regime dei costi a carico del fondo art. 90:



	Tipologia	N°	indennità SC	Totale	parte fissa	Totale	parte variabile	Totale
	Struttura Complessa	7	10.218,00 €	71.526,00 €	18.000,00 €	126.000,00 €	- €	197.526,00 €
	Struttura semplice	1		- €	11.500,00 €	11.500,00 €	- €	11.500,00 €
	incarico professionale	1		- €	5.500,00 €	5.500,00 €	- €	5.500,00 €
	incarico professionale - articolazione	3		- €	5.500,00 €	16.500,00 €	- €	16.500,00 €
	<b>TOTALE</b>	<b>12</b>		<b>71.526,00 €</b>		<b>159.500,00 €</b>	<b>- €</b>	<b>231.026,00 €</b>
<b>VALORE FONDO DI POSIZIONE ANNO 2022:</b>						<b>218.663,00 €</b>		
<b>SPESA IPOTETICA</b>						<b>231.026,00 €</b>		
<b>SALDO IPOTETICO</b>						<b>- 12.363,00 € *</b>		

\*Nel 2022, alla data della sottoscrizione della presente ipotesi risultano non coperti i seguenti incarichi dirigenziali:

n. 2 Strutture Complesse (presenti n. 2 dirigenti con incarico professionale) – risparmi di € 20.436 (indennità di struttura complessa) e di € 25.000 (derivante dalla differenza di costo tra la retribuzione di posizione delle SC e quella degli incarichi professionali)

n. 1 Incarico Professionale – articolazione. risparmio posizione retribuzione di € 5.500

n. 2 Incarichi Professionali – articolazione (presenti n. 2 dirigenti senza incarico professionale) - risparmio di € 11,000 quale posizione di retribuzione prevista per gli incarichi professionali

per un totale complessivo di € 61.936 quale risparmio sulla retribuzione di posizione sull'anno 2022. Pertanto da - € **12.363,00**, il saldo ipotetico del fondo si presenta, per l'anno 2022, in positivo con un importo di **€ 49.573,00**.

7. In considerazione di quanto rappresentato le parti danno atto che non risulta possibile, allo stato attuale, valutare l'attribuzione di una "parte variabile" nella retribuzione di posizione. Le parti danno atto che, come stabilito dall'art. 91 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020, le somme non utilizzate nell'anno di riferimento sono trasferite (senza storicizzazione) al "Fondo per la retribuzione di risultato e altri accessori"; tali somme non utilizzate concorrono a determinare la quota complessiva da destinare alla liquidazione della retribuzione di risultato e sono distribuite senza generare alcun residuo.

## Articolo 4

### Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

#### 4.1 Principi generali

La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile (art. 91 CCNL 17/12/2020), è collegata ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale ed assegnati a tutto il personale attraverso il sistema “cascading”.

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 sociosanitario lombardo;
- b) verifica la correttezza della valutazione delle performance del personale, secondo i principi di merito ed equità;

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.

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.

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.

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 sociosanitario per l'esercizio 2022 – quadro economico programmatorio 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).

#### 4.2 Criteri per l’attribuzione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene erogata a ciascun dirigente in relazione al risultato conseguito nell’ambito del Sistema di Valutazione aziendale, indipendentemente dall’incarico ricoperto, 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:

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

1. 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
<b>A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>  <b>70%</b>	A.1 PERFORMANCE DI ENTE	25	10	10	5	5
	A.2 PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO	30 <sup>(1)</sup>	10	10	5	5
	A.3 PERFORMANCE STRUTTURA COMPLESSA	15	50	50	60	60
	A.4 OBIETTIVI DI INCARICO					
<b>B. PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>  <b>30%</b>	B.1 COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI	30	30	30	30	30
	B.2 SVILUPPO COMPETENZE TECNICO-SCIENTIFICHE					
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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»

2. 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.

3. 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.
4. 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.

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

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>CALCOLO DELLA QUOTA</b>
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.

6. 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.
7. Nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali, al dirigente che consegue la valutazione più elevata (necessariamente nella fascia 95 – 100%), in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita, ad un massimo del 10% arrotondato all'unità superiore dei dirigenti in servizio, una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato (senza tener conto di eventuali somme residue che provengano, senza storicizzazione, dal Fondo di Posizione). Ai fini dell'applicazione di quanto previsto al periodo precedente, si applica il seguente procedimento:
- dalla disponibilità del fondo di risultato, al netto degli eventuali residui, vengono preventivamente accantonate le somme per garantire la prevista maggiorazione
  - nel caso di numero di dirigenti superiore al numero prefissato per l'accesso alla quota di risultato maggiorata sarà operata la selezione dalla Direzione Strategica rispetto ai migliori

punteggi relativi alla performance e adottando criteri di rotazione nel caso di dirigenti che hanno già beneficiato della maggiorazione.

A consuntivo, sulla base degli esiti della valutazione individuale e nelle proporzioni stabilite dai vigenti accordi, le disponibilità del fondo di risultato al netto degli accantonamenti di cui comma 7, vengono distribuite tra i dirigenti fino all'esaurimento delle risorse a disposizione, evitando pertanto la possibilità che si generino residui legati a mancato o parziale raggiungimento dei risultati.

8. Al dirigente con incarichi ad interim riconosciuti nel POAS e non diversamente retribuiti, se affidato quale incarico aggiuntivo, si dà luogo al riconoscimento del 50% della quota di risultato per la durata dell'incarico aggiuntivo ed in proporzione al raggiungimento degli obiettivi aggiuntivi assegnati.
9. Le parti danno atto che il fondo in argomento deve essere utilizzato anche ai fini di eventuali riconoscimenti di trattamenti accessori collegati alle condizioni di lavoro e per il riconoscimento dell'indennità di sostituzione di cui all'art. 73, comma 7 del CCNL 17 dicembre 2020.
10. Le parti danno altresì atto che i criteri sopra descritti vengono applicati anche per la distribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2021.

## **Articolo 5**

### **criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari**

1. Con riferimento agli introiti da libera professione intramuraria, per l'anno 2022, si conferma un coefficiente unico per tutti i dirigenti PTA che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, pari a 1, salvo la maggiorazione di 0,5 per i Dirigenti della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e SC Bilancio e Programmazione Finanziaria, tenuto conto del maggiore apporto all'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, come previsto dal regolamento aziendale in materia di libera

professione. A tali coefficienti si continuano ad applicare i parametri previsti dal regolamento in vigore nonché il parametro relativo alla presenza in servizio del singolo dirigente.

Essendo stato abolito dall'art. 13 CCNL per la Dirigenza PTA l'orario di lavoro, il riconoscimento degli incentivi non può essere effettuato sulla base di un computo di ore prestate per la specifica attività di supporto ma esclusivamente con riferimento alle funzioni svolte.

## **ARTICOLO 6**

### **clausola di salvaguardia economica**

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, si proceda alla revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente interessato da tale processo viene conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dal POAS e/o da altro atto aziendale/CCNL, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico; al dirigente interessato dal provvedimento di revoca è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione (posizione nuovo incarico + differenziale) connessa al precedente incarico, in una percentuale pari al 100%.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse o, nella misura massima che il fondo consente in ragione d'anno, fino alla scadenza dell'incarico precedente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito secondo la sopraindicata tabella si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo di cui all'art. 90.

3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

## **ARTICOLO 7**

### **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, rimangono in vigore e si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

\*\*\*\*\*

*Letto, firmato e sottoscritto*

*Milano, 29 dicembre 2022*