

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

IPOTESI

Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 - Area Funzioni locali – Sez. III - Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

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 Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore f.f. SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Dirigente SITRA
	Organizzazioni Sindacali rappresentative: Sigla Rappresentata da
	FEDIR Sanità Paola Maria Menni Firmato
Soggetti destinatari	Personale appartenente all'Area Funzioni Locali – Sez. III - Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.
Materie trattate dal contratto integrativo	Determinazione provvisoria anno 2022 della consistenza dei fondi contrattuali art. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020, Fondo per la retribuzione di posizione, Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori, criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari e la clausola di salvaguardia economica.

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 31/01/2022 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 della presente relazione illustrativa riguarda materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione integrativa dall'art. 40 D. Lgs. 165/2001 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 agli artt. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020 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 € 232.496,81;

All'art. 3: "Fondo per la retribuzione di posizione: il fondo è destinato alle voci retributive fisse e ricorrenti previste dalla contrattazione collettiva nazionale e, relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione, viene specificato che ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL per la determinazione delle classi di retribuzione:

TIPOLOGIA INCARICO CCNL
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

Si dà atto che gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale sulla base del POAS e degli altri atti organizzativi della Fondazione e che, 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.

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.

Inoltre viene riassunta la situazione degli incarichi dirigenziali, come delineati nel vigente POAS 2022 – 2024, ed indicati nella specifica tabella pari a n. 12 e, con riferimento agli stessi, viene rappresentata la quantificazione a regime dei costi a carico del fondo art. 90. Successivamente al comma 7 le parti danno atto che non risulta possibile, allo stato attuale, valutare l'attribuzione di una "parte variabile" nella retribuzione di posizione. Al comma 9 dello stesso articolo le parti danno atto che 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.

All'art. 4: "Fondo per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori" viene previsto quanto segue:
- 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, 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;

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 – 6 ulteriori criteri per la distribuzione della quota annua di retribuzione di risultato. 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

Al comma 7 dello stesso articolo, viene previsto, nell'ambito della retribuzione di risultato, al dirigente che consegue la valutazione più elevata (necessariamente nella fascia 95 – 100%), in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, 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). Tale maggiorazione è attribuita ad un massimo del 10% arrotondato all'unità superiore dei dirigenti in servizio. Successivamente viene stabilita una precisa procedura per detto riconoscimento che viene così descritta:

- vengono preventivamente accantonate le somme per garantire la prevista maggiorazione in considerazione della disponibilità del fondo di risultato, al netto degli eventuali residui,

- 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.

Infine al comma 10 le parti danno altresì atto 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.

All'art. 5: "Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari, viene previsto quanto segue:

- Con riferimento agli introiti da libera professione intramoenia, 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

All'art. 6: "Clausola di salvaguardia economica" viene previsto quanto segue:

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.

“A chiusura della pre-intesa, con l’art. 7 **“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 art. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020, come da deliberazione n. 318/2022.

In merito all’utilizzo delle risorse, con riferimento agli artt. 3 e 4 della presente ipotesi vengono stabilite le seguenti modalità:

- art. 3 “Fondo per la retribuzione di posizione”: il fondo è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali la retribuzione di posizione nella sola parte fissa, in considerazione dell’attuale disponibilità del relativo fondo, l’indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale;
- art. 4 “Fondo per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori”: il fondo, come stabilito dall’art. 91 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020, viene integrato dalle somme non utilizzate, nell’anno di riferimento del fondo di cui all’art. 90 e sono trasferite (senza storicizzazione). Tali somme concorrono a determinare la quota complessiva da destinare alla liquidazione della retribuzione di risultato e sono distribuite senza generare alcun residuo.

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 analoga 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. 4 comma 1 “Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori” - “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.

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

DIRIGENZA AREA AMMINISTRATIVA TECNICO-PROFESSIONALE 2022:

Art. 90 – Fondo Retribuzione di Posizione - Anno 2021 - storicizzato	Provvisoria Costituzione Anno 2022 senza considerare incrementi D.L. n. 35/2019 (cosiddetto Decreto Calabria)
	Art. 90 – Fondo Retribuzione di Posizione - Anno 2022 -
218.663,30	218.663,30
Art. 91 – Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori - Anno 2021 - storicizzato	Art. 91 – Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori - Anno 2022 -
13.833,51	13.833,51
TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
232.496,81	232.496,81

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

1. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	Anno 2022 Euro
A) risorse storiche consolidate al 31/12/2019	215.621,30
B) Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL (art. 90 comma 3 lettera a) CCNL 17/12/2020)	3.042,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:	0,00
a) RIA del personale cessato anno 2021 in ragione annua	0,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	218.663,30

2. Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori	Anno 2022 Euro
A) risorse storiche consolidate al 31/12/2019 “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale”	8.802,51
B) risorse storiche consolidate al 31/12/2019 “Fondo delle condizioni di lavoro”	0,00
C) Incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL (art. 91 comma 3 lettera a) CCNL 17/12/2020	5.031,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	13.833,51

Sezione II – Risorse variabili

Nulla da rilevare

Sezione III – Decurtazione dal Fondo

Nulla da rilevare

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

1. FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE,	ANNO 2022 Euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	218.663,30
Totale fondo sottoposto a certificazione	218.663,30

2. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI	ANNO 2022 Euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	13.833,51
Totale fondo sottoposto a certificazione	13.833,51
Totale Risorse Contrattazione Integrativa	232.496,81

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 Amministrativa, Tecnica, Professionale in applicazione degli art. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020. In particolare:

- art. 3 "Fondo per la retribuzione di posizione": il fondo è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali la retribuzione di posizione nella sola parte fissa, in considerazione dell'attuale disponibilità del relativo fondo, l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale;
- art. 4 "Fondo per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori": il fondo, come stabilito dall'art. 91 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020, viene integrato dalle somme non utilizzate, nell'anno di riferimento del fondo di cui all'art. 90 e sono trasferite (senza storicizzazione). Tali somme concorrono a determinare la quota complessiva da destinare alla liquidazione della retribuzione di risultato e sono distribuite senza generare alcun residuo.

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:		232.496,81

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)		232.496,81

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. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020 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	INCRÉMENTI NON SOGGETTI AL VINCOLO DELL'ART.23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017. – ANNO 2022 -
ART. 90 - Fondo Retribuzione di Posizione - CCNL 17/12/2020	218.663,30	240.109,30	218.663,30	3.042,00
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	218.663,30	218.663,30	218.663,30	3.042,00
Decurtazioni del fondo	–			
Risorse variabili	–	21.446,00	0	0
ART. 91 - Fondo per la retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori - CCNL 17/12/2020	22.827,51	14.708,51	13.833,51	5.031,00

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	13.833,51	13.833,51	13.833,51	5.031,00
Decurtazioni del fondo				
Risorse variabili	8.994,00	875,00		0
TOTALE COMPLESSIVO	241.490,81	254.817,81	232.496,81	8.073,00

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

fondo – anno 2022 –	232.496,81
incrementi CCNL 17/12/2020 non soggetti al vincolo dell'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017	- 8.073,00
TOTALE	224.423,81
fondo – anno 2016 – deliberazione 22 dicembre 2017, n. 721 solo quota Dirigenza PTA	224.423,81
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

- 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 Funzioni Locali – Amministrativa, Tecnica e Professionale.
- L'ammontare dei fondi contrattuali per il personale dirigente PTA 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: “Retribuzione di posizione” “Retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori” – Art. 90 e 91 del CCNL 17/12/2020 della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale:

CONTI DI CONTABILITA'

Dirigenza Amministrativa a tempo indeterminato	52301011; 52301020; 52301021
Dirigenza Amministrativa a tempo determinato	52301511; 52301520; 52301521
Dirigenza Tecnica a tempo indeterminato	52201011; 52201020; 52201021
Dirigenza Tecnica a tempo determinato	52201511; 52201520; 52201521
Dirigenza Professionale a tempo indeterminato	52101011; 52101020; 52101021
Dirigenza Professionale a tempo determinato	52101511; 52101520; 52101521

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 Messeri)

Il Direttore Amministrativo
(Dott.ssa Angela Pezzolla)

Allegato I): Ipotesi "Contratto integrativo aziendale anno 2022 - Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa".

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

In data 02 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 dell'Area Funzioni Locali si procede alla sottoscrizione dell'ipotesi di "Contratto Integrativo Aziendale anno 2022 dell'Area Funzioni locali – Sez. III Dirigenza PTA", secondo le indicazioni del CCNL 17.12.2020, 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 17 dicembre 2020**

SIGLE	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FEDIR SANITA	PAOLA MARIA MENNI firmato sottoscritto con email del 6 dicembre 2022
DIREL	
UNSCP	

Indice

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

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:

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

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:

TIPOLOGIA INCARICO CCNL
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.		POSIZIONI DIRIGENZIALI
1	1	SC Gestione e Sviluppo delle Risorse umane (Struttura Complessa)
2	2	SC Affari Generali e Legali (Struttura Complessa)
3	3	SC Bilancio e Programmazione Finanziaria (Struttura Complessa)
4	4	SC Gestione Tecnico Patrimoniale (Struttura Complessa)
5	4A	SC Gestione Tecnico Patrimoniale - Incarico di natura professionale
6	5	SC Provveditorato Economato (Struttura Complessa)
7	5A	SC Provveditorato Economato - Incarico di natura professionale
8	6	SC Gestione Amministrativa della Ricerca e delle Sperimentazioni Cliniche e Contabilità Analitica
9	7	SC Sistemi Informativi Aziendali (Struttura Complessa)
11	7A	SC Sistemi Informativi Aziendali - Incarico di natura professionale
10	8	Struttura Semplice Ingegneria clinica
12	9	Servizio Prevenzione e protezione (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 €
	TOTALE	12		71.526,00 €		159.500,00 €	- €	231.026,00 €
VALORE FONDO DI POSIZIONE ANNO 2022:						218.663,00 €		
SPESA IPOTETICA						231.026,00 €		
SALDO IPOTETICO						- 12.363,00 € *		

*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 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;

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
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%	A.1 PERFORMANCE DI ENTE	25	10	10	5	5
	A.2 PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO	30	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»

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:

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.

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

I. Con riferimento agli introiti da libera professione intramoenia, 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, 2 dicembre 2022