

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

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 del personale della Dirigenza Area Sanità”, secondo le indicazioni del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, acquisito in data 27 dicembre 2022 il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 40-bis, co. 1, 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 19 dicembre 2019**

| <b>SIGLE</b>             | <b>FIRMA</b>   |
|--------------------------|--|
| Fp CGIL                  | FRANCO TARONI firmato<br>sottoscritto con email del 2 gennaio 2023   |
| CISL medici              |  |
| FASSID                   | MARCELLO MARCHETTI firmato<br>sottoscritto con email del 2 gennaio 2023  |
| AAROI EMAC               | AMALIA SCOLA firmato<br>sottoscritto con email del 30 dicembre 2022  |
| FESMED                   |  |
| CIMO                     | ANTONIO EMANUELE ELIA firmato<br>sottoscritto con email del 30 dicembre 2022   |
| ANAAO ASSOMED            | CINZIA GELLERA firmato<br>sottoscritto con email del 2 gennaio 2023<br><br>EMILIO CIUSANI firmato<br>sottoscritto con email del 2 gennaio 2023 |
| UIL FPL                  |  |
| ANPO ASCOTI FIALS MEDICI |  |



## Indice

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

## 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:**

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>ART. 94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato</b>            | Incrementi non storicizzabili<br>Decreto DGP n. 1492 del<br>11/02/2022 | Provvisoria costituzione anno 2022   |
|   | Incrementi art. 1 c. 435 bis Legge<br>205/2017                         | <b>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</b>        |
| <b>2.369.739,80</b>   | <b>14.365,00*</b>  | <b>2.384.104,80</b>  |
| <b>ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato</b>                |  | <b>ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2022 -</b>  |
| <b>-10.697,10</b>   | <b>0</b>   | <b>-10.697,10</b>  |
| <b>ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2021 - storicizzato</b> | Incrementi art. 1 c. 435 della Legge<br>205/2017                       | <b>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</b> |
| <b>270.398,13</b>   | <b>35.609,00*</b>  | <b>306.007,13</b>  |
| <b>TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>  |  |  |
| <b>2.629.440,83</b>   | <b>49.974,00</b>   | <b>2.679.414,83</b>  |

\*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 €          |
| <b>TOTALE</b>   | <b>165</b> | <b>163.488,00 €</b> | <b>1.035.000,00 €</b>                 | <b>1.161.265,43 €</b>           | <b>13.590,33 €</b> | <b>- €</b>      | <b>2.373.343,76 €</b> |
| 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 – Neuroalgologia 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 sociosanitario 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 sociosanitario 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 |
| <b>A.<br/>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</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.<br/>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>   | B.1 COMPORTAMENTI 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»

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

| <b>RISULTATO INDIVIDUALE OTTENUTO</b> | <b>PREMIO SPETTANTE</b> |
|---------------------------------------|-------------------------|
| < 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:

| <b>INCARICO DIRIGENZIALE</b>                                  | <b>VALORE QUOTA INDIVIDUALE</b> |
|---|---------------------------------|
| Responsabili di Struttura Complessa                           | 2,00                            |
| Responsabili di Struttura semplice<br>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:

| <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.

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, 29 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.*

AARO  
ANAAO  
CGIL Medici  
FASSID

Milano, 19 dicembre 2022

