

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2023  
DIRIGENZA AREA SANITA'**

In data 22 dicembre 2023 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 del “Contratto Integrativo Aziendale anno 2023 del personale della Dirigenza Area Sanità”, secondo le indicazioni del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, acquisito in data 13 dicembre 2023 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 SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	Firmato
Clara Moreschi	Direttore SC DAPS	Firmato

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

<b>SIGLE</b>	<b>FIRMA</b>
Fp CGIL	FRANCO TARONI Firmato Sottoscritto con mail del 27/12/2023
CISL medici	
FASSID	MARCELLO MARCHETTI Firmato Sottoscritto con mail del 27/12/2023
AAROI EMAC	AMALIA MARIA SCOLA Firmato Sottoscritto con mail del 27/12/2023
FESMED	
CIMO	ANTONIO EMANUELE ELIA firmato Sottoscritto con mail del 27/12/2023
ANAAO ASSOMED	EMILIO CIUSANI firmato Sottoscritto con mail del 27/12/2023 CINZIA GELLERA firmato Sottoscritto con mail del 23/12/2023
UIL FPL	MASSIMO BERNABÉ firmato Sottoscritto con mail del 27/12/2023
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> .....	7
<b>Fondo per la retribuzione degli incarichi</b> .....	7
<b>Articolo 4</b> .....	9
<b>Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro</b> .....	9
<b>Articolo 5</b> .....	9
<b>Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale</b> .....	9
<b>Art. 6</b> .....	13
<b>Norme finali</b> .....	13

## LE PARTI

### Premesso che:

- il CCNQ del 03/08/2021 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2019 – 2021, all'art. 7 comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in autonome aree di contrattazione collettiva;
- il CCNQ del 10/08/2022 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2019 – 2021, all'art. 2 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, tra altri, comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021”;
- 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, la Fondazione 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 2023, era stata 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. 315 del 31/05/2023:

#### **DIRIGENZA AREA SANITA' 2023:**

	Incrementi non storicizzabili Decreto DGP n. 1492 del 11/02/2022		Incrementi da consolidare	Provisoria costituzione anno 2023 senza considerare incrementi D.L. n. 35/2019 (cosiddetto decreto Calabria)
	Incrementi stabili – art. 1 c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017	Incrementi variabili – risorse D.L. 35//2019 convertito in L. 60/2019 (cosiddetto Decreto Calabria)	Incrementi stabili RIA cessati anno 2021 (comma 3 lettera b)	
<b>ART. 94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' – anno 2022 – storicizzato</b>				<b>ART. 94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' – anno 2023 –</b>
<b>2.369.739,80</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.369.739,80</b>
<b>ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' – anno 2022 – storicizzato</b>	Incrementi stabili – art. 1 c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017	Incrementi variabili – risorse D.L. 35//2019 convertito in L. 60/2019 (cosiddetto Decreto Calabria)		<b>ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' – anno 2023 –</b>
<b>-10.697,10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-10.697,10</b>

<b>ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2022 - storicizzato</b>	Incrementi stabili – art. l c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017	Incrementi variabili – risorse D.L. 35//2019 convertito in L. 60/2019 (c.d.Decreto Calabria)	Riduzione stabile (RIA cessati anno 2021) per rispetto limite art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017	<b>ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2023 -</b>
270.398,13	0	0	0	270.398,13
<b>TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
2.629.440,83	0	0	0	2.629.440,83

In sede di Bilancio di Assestamento anno 2023, Regione Lombardia con Decreto della Presidenza n. 16093 del 20/10/2023 ha riconosciuto a questa Fondazione, ad incremento dei fondi art. 94 e 96 del CCNL 19/12/2019, le risorse di cui agli artt. 435 e 435 bis della Legge 205/2027 riferite gli anni 2019 e 2020 con relativa storicizzazione nei rispettivi fondi e le quote di competenza anni 2021 e 2022 (non ancora storicizzati). Pertanto i fondi art. 94 e 96, per questa Fondazione, sono rispettivamente incrementati con definizione dei nuovi importi provvisori relativi alla costituzione anno 2023 dei Fondi della Dirigenza Area Sanità e precisamente:

	Incrementi da DGP. n. 16093 del 20/10/2023		Nuovo importo provvisorio costituzione anno 2023
<b>ART. 94 - FONDO Provvisorio per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' - anno 2023 - Deliberazione n. 315/2023</b>	Incrementi storicizzati art. l c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017 Quote competenza anni 2019 e 2020	Incrementi non ancora storicizzati art. l c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017 Quote competenza anni 2021 e 2022	<b>ART. 94 - FONDO per la retribuzione degli incarichi - AREA SANITA' - anno 2023 -</b>
2.369.739,80	14.033	31.470	2.415.242,80

<b>ART 95 - FONDO provvisorio per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2023 - Deliberazione n. 315/2023</b>	Incrementi storicizzati art. 1 c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017 Quote competenza anni 2019 e 2020	Incrementi non ancora storicizzati art. 1 c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017 Quote competenza anni 2021 e 2022	<b>ART 95 - FONDO per la retribuzione di risultato - AREA SANITA' - anno 2023 -</b>
<b>-10.697,10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-10.697,10</b>
<b>ART. 96 - FONDO provvisorio per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2023 - Deliberazione n. 315/2023</b>	Incrementi storicizzati art. 1 c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017 Quote competenza anni 2019 e 2020	Incrementi non ancora storicizzati art. 1 c. 435 e 435 bis della Legge 205/2017 Quote competenza anni 2021 e 2022	<b>ART. 96 - FONDO per la retribuzione delle condizioni di lavoro - AREA SANITA' - anno 2023 -</b>
<b>270.398,13</b>	<b>35.487</b>	<b>11.466</b>	<b>317.351,13</b>
<b>TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>2.629.440,83</b>	<b>49.520</b>	<b>42.936</b>	<b>2.721.896,83</b>

**N.B.** Nella deliberazione della costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio anno 2023 si recepirà l'applicazione del c.d "DL Calabria" e la quota competenza anno 2023, non ancora assegnata da Regione Lombardia, riferita agli artt. 435 e 435 bis della Legge n. 205/2017 ad ulteriore incremento dei fondi art. 94 e 96.

### **Articolo 3**

#### **Fondo per la retribuzione degli incarichi**

- 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 01/11/2023, inclusi quelli riferiti al POAS 2022 – 2024 affidati, 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 Aziendale	Totale
Struttura Complessa area chirurgica *	1	10.218,00	18.000,00	8.476,39	0,00	0,00	36.694,39
Struttura Complessa area medica **	14	143.052,00	241.000,01	118.669,46	2.909,66	0,00	505.631,13
Struttura Complessa Dirigente DAPS	1	10.218,00	17.000,00	0,00	0,00	0,00	27.218,00
Struttura semplice Dipartimentale di cui n. 4 area sanitaria medica – 1 area sanitaria non medica	5	0,00	62.500,00	33.905,56	0,00	0,00	96.405,56
Struttura semplice di cui n. 14 area sanitaria medica – n. 8 area sanitaria non medica	22	0,00	242.000,00	118.669,46	2.494,18	0,00	363.163,64
incarico di Alta specializzazione con incluso il riconoscimento della clausola di garanzia art. 92	16	0,00	109.000,00	127.145,85	7.956,52	0,00	244.102,37
Altri incarichi professionali incluso il riconoscimento della clausola di garanzia art. 92	60	0,00	321.500,00	406.866,72	229,97	0,00	728.596,69
Incarichi professionali di base < 5 anni	45	0,00	63.192,16	327.008,89	0,00	0,00	390.201,05
<b>TOTALE</b>	<b>164</b>	<b>163.488,00</b>	<b>1.074.192,17</b>	<b>1.140.742,33</b>	<b>13.590,33</b>	<b>0,00</b>	<b>2.392.012,83</b>
<b>VALORE FONDO DI POSIZIONE ANNO 2023</b>							<b>2.415.243,00</b>
<b>IMPEGNO FONDO</b>							<b>2.392.012,83</b>
<b>DELTA +/-</b>							<b>23.230,17</b>

\* 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 2023 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.



## **Articolo 4**

### **Fondo per il trattamento accessorio legato alle 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 riconfermato 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 2023 e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

## **Articolo 5**

### **Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

#### **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 2023, gli obiettivi sono stati individuati con Deliberazione del Direttore Generale n. 310 del 31/05/2023 ad oggetto: "Assegnazione degli obiettivi alle Strutture della Fondazione per l'anno 2023".
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 XI/7758 del 28/12/2022 recante: ("Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023"); DGR XII/850 dell'08/08/2023 recante: ("Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2023. Secondo provvedimento"); DGR XII/1025 del 02/10/2023 recante: ("Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2023. Terzo provvedimento");
  - ai piani operativi di settore approvati. In particolare:
    - Piano attività Internal Auditing anno 2023 (Deliberazione n. 50 del 30/01/2023);
    - Piano Integrato di Attività e Organizzazione "PIAO 2023-2025" (Deliberazione CDA n. V/10 del 30/01/2023 integrato successivamente con Deliberazione CDA n. V/18 del 07/03/2023).

## 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 appartenenza del valutato, in coerenza con il

processo di budget.

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

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

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

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

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

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

5. 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.
6. 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/paternità	nessuna decurtazione
aggiornamento obbligatorio	nessuna decurtazione
ferie	nessuna decurtazione
missioni	nessuna decurtazione
permessi lutto	Nessuna decurtazione
Congedi per le donne vittime di violenza ex art. 39 del CCNL 19/12/2019	Nessuna decurtazione
Congedi parentali pagati al 100% ex art. 44 c. 3 CCNL 19/12/2019	Nessuna decurtazione
Permessi retribuiti malattia figlio pagati al 100% ex art. 44 c. 4 CCNL 19/12/2019	Nessuna decurtazione
Eventuali assenze per cui è prevista l'obbligatorietà	Nessuna decurtazione

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o ad esse assimilabili si rinvia, relativamente alle regole di computo, alle previsioni della contrattazione collettiva (attualmente l'art. 42 CCNL 19/12/2019), che escludono le relative ipotesi dal conteggio ordinario esplicitato in tabella.

Per avere diritto a percepire la retribuzione di risultato occorre comunque che il Dirigente abbia prestato un minimo di tre mesi continuativi di lavoro nell'anno ad eccezione del personale in mobilità e del personale in astensione obbligatoria per maternità.

7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

## **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, 28 novembre 2023*