

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2023  
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

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 dell’Area Funzioni Locali si procede alla sottoscrizione del “*Contratto Integrativo Aziendale anno 2023 dell’Area Funzioni locali – Sez. III Dirigenza APT*”, secondo le indicazioni del CCNL 17.12.2020, 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 17 dicembre 2020**

<b>SIGLE</b>	<b>FIRMA</b>
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FEDIR SANITA’	PAOLA MARIA MENNI firmato sottoscritto in data 22 dicembre 2023
DIREL	
UNSCP	

## Indice

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

## LE PARTI

### Premesso che:

- il CCNQ del 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 di cui al comma 3”;
- “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 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 Amministrativa, Tecnica e Professionale 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 2023, è provvisoriamente determinata, relativamente al personale della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Direttore Generale n. 315 del 31 maggio 2023:

#### **DIRIGENZA AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA-PROFESSIONALE ANNO 2023:**

<b>Art. 90 – Fondo Retribuzione di Posizione - Anno 2022 - storicizzato</b>	Provvisoria Costituzione Anno 2023
	<b>Art. 90 – Fondo Retribuzione di Posizione - Anno 2023 -</b>
218.663,30	218.663,30
<b>Art. 91 – Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori - Anno 2022 - Storicizzato</b>	<b>Art. 91 – Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori - Anno 2023 -</b>
13.833,51	13.833,51
<b>TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	
232.496,81	232.496,81

**N.B.** Nella deliberazione della costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio anno 2023 si recepirà l'applicazione del c.d "DL Calabria".

### **Articolo 3**

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

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

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

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

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

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

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

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



	Tipologia	N°	indennità SC	Totale	parte fissa	Totale	parte variabile	Totale
	Struttura Complessa	7	10.218,00 €	71.526,00 €	18.000,00 €	126.000,00 €	- €	197.526,00 €
	Struttura semplice	1		- €	11.500,00 €	11.500,00 €	- €	11.500,00 €
	incarico professionale	1		- €	5.500,00 €	5.500,00 €	- €	5.500,00 €
	incarico professionale - articolazione	3		- €	5.500,00 €	16.500,00 €	- €	16.500,00 €
	<b>TOTALE</b>	<b>12</b>		<b>71.526,00 €</b>		<b>159.500,00 €</b>	<b>- €</b>	<b>231.026,00 €</b>
<b>VALORE FONDO DI POSIZIONE ANNO 2023:</b>						<b>218.663,00 € *</b>		
<b>SPESA IPOTETICA</b>						<b>231.026,00 €</b>		
<b>SALDO IPOTETICO</b>						<b>- 12.363,00 € *</b>		

\*Nel 2023, alla data della sottoscrizione della presente ipotesi, considerando i costi a regime degli incarichi attribuiti, la situazione è la seguente:

- risulta non coperto n. 1 Incarico Professionale – articolazione: risparmio posizione di retribuzione di € 5.500

Pertanto da - € 12.363,00, il saldo ipotetico del fondo a regime si presenta, per l'anno 2023, con un importo di - € 6.823

\* Si precisa che il valore del fondo di posizione storico dovrà essere incrementato della quota di risorse derivanti dall'applicazione del D.L. 35/2019 convertito in Legge n. 60/2019 (c.d. Decreto Calabria). Si è proceduto ad una stima della quantificazione delle risorse incrementali del trattamento accessorio relative alle unità di personale aggiuntivo dell'anno 2023, secondo la metodologia di calcolo in considerazione del parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze prot. n. 179877 del 1° settembre 2020 e del documento della Conferenza Stato Regioni e delle Province Autonome del 22/10/2020. Tale incremento tiene conto del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrata nell'anno 2018 rispetto al personale in servizio al 31.12.2018. Il calcolo stimato dell'incremento dei fondi contrattuali della Dirigenza Amministrativa, Professionale, Tecnica, a fronte dell'aumento del numero di personale (FTE 2023: n. 2,75 rispetto al FTE2018), ammonta ad € 64.051 (€ 66.720 rapp. al 96% sul Fondo art. 90). Tale stima di incremento comporta che il Fondo art. 90 risulta in positivo di **€ 57.228.**

In merito all'effettivo utilizzo del Fondo Art. 90 per l'anno 2023, non considerando i costi a regime, si è stimato comunque un risparmio determinato dalle seguenti considerazioni:

- n. 2 Strutture Complesse sono state affidate a decorrere dal 01/06/2023. (presenti sino al 31/05/2023 n. 2 dirigenti con incarico professionale) – stimati risparmi di **€ 7.860** (indennità di struttura complessa) e di **€ 9.615** (derivante dalla differenza di costo tra la retribuzione di posizione delle SC e quella degli incarichi professionali, calcolati sino al 31/05/2023)

n. 2 Incarichi Professionali – articolazione (presenti n. 2 dirigenti il cui incarico professionale è stato attribuito rispettivamente a decorrere dal 01/03/2023 e dal 16/04/2023) - risparmio di **€ 2.326** per il periodo in cui n. 2 Dirigenti erano senza incarico professionale, risparmio di n. 1 Incarico Professionale – articolazione che non risulta coperto dall'01/01/2023 pari ad **€ 5.500**: per un totale complessivo di risparmio pari ad **€ 25.301, determinando pertanto al 31/12/2023 un saldo del Fondo art. 90 in positivo.**

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 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".

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).

#### 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:

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

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

SCHEMA DI SINTESI PERSONALE DIRIGENTE						
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	DIR. DIPARTIMENTO	DIR. SC	RESP. SSD	RESP. SS	INCARICHI PROFESSIONALI
<b>A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	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>70%</b>						
<b>B. PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	B.1 COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	30	30	30	30	30
	B.2 SVILUPPO COMPETENZE TECNICO-SCIENTIFICHE					
<b>30%</b>						
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

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

RISULTATO INDIVIDUALE OTTENUTO	PREMIO SPETTANTE
< 60%	0

≥ 60% e < 95%	In proporzione
≥ 95%	100%

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

3. Il personale 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.
4. 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
assenze per malattia superiore a 30 giorni	Importo in proporzione all'assenza
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

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. 21 CCNL 17/12/2020), 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.

5. 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.
6. 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:

- a) dalla disponibilità del fondo di risultato, al netto degli eventuali residui, vengono preventivamente accantonate le somme per garantire la prevista maggiorazione
- b) 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.

7. 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.
8. 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.

## **Articolo 5**

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

1. Con riferimento agli introiti da libera professione intramoenia, a decorrere dal 01/01/2023, si ridefiniscono i seguenti criteri di distribuzione delle quote del relativo Fondo, anche in considerazione del numero incrementale del personale della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale che partecipa alla distribuzione di dette quote:
  - riduzione quota (-20%) nell'ipotesi della presenza nella stessa struttura di n. 2 Dirigenti ad esclusione di quello di Struttura complessa,
  - riduzione quota (-10%) nell'ipotesi di presenza di 1 solo Dirigente con incarico professionale operante nei servizi di staff alla Direzione Strategica,
  - incremento quota (+50%) per i Direttori delle Strutture Complesse Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e Bilancio e Programmazione Finanziaria per il maggior apporto all'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria,
  - quota base (1) per i Direttori di Struttura Complessa e Struttura Semplice afferenti al Dipartimento Amministrativo ed alle Direzioni Strategiche.

Per la distribuzione delle relative quote si continuano ad applicare i parametri previsti dal regolamento della libera professione intramuraria adottato da questa Fondazione nonché il parametro relativo alla presenza in servizio del singolo dirigente.

2. Essendo stato abolito dall'art. 13 CCNL per la Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale l'orario di lavoro, il riconoscimento delle quote incentivanti 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*