



DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

N. **705** del **29 GIU. 2026**

Presa d'atto della sottoscrizione dell'accordo sindacale in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – Personale dipendente Comparto - Sezione Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamata la deliberazione n. 63 del 31.07.2025 con la quale il Consiglio di Amministrazione della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori, prendendo atto del Decreto del Presidente della Regione Lombardia n. 370 del 28.07.2025:

- ha nominato il dott. Michele Brait quale Direttore Generale della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori con decorrenza dal 05.08.2025 sino al 04.08.2028;
- ha confermato al Direttore Generale, al fine di assicurare la semplificazione dei procedimenti amministrativi e garantire la dovuta tempestività e celerità nell'adozione di atti e provvedimenti, le deleghe di funzioni e di firma di cui alle deliberazioni n. 15 del 27.02.2023 e n. 17 del 27.03.2023;

Ricordato che – secondo quanto previsto dall'art. 16 dello Statuto di questo Ente – *“al Direttore Generale compete la gestione della Fondazione”*;

Atteso che l'art. 16 dello Statuto della Fondazione attribuisce, tra l'altro, al Direttore Generale la responsabilità della gestione del personale e delle relazioni sindacali;

Tenuto conto che la contrattazione nazionale relativa al Personale dipendente Comparto - Sezione Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - demanda alla contrattazione collettiva integrativa, tra l'altro, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Preso atto che all'esito della contrattazione integrativa esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, in data 14/05/2026 le parti hanno proceduto alla sottoscrizione dell'accordo sindacale in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – Personale dipendente Comparto - Sezione Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - come da allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria in merito al sopra citato accordo sottoscritta dal Direttore Amministrativo e inviata al Presidente e ai Componenti del Collegio Sindacale (prot. n.13391 del 27/05/2026), agli atti della stessa S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;

Dato atto del parere favorevole espresso in data 16/06/2026 (verbale n. 4/2026) da parte dello stesso Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art.40 bis del D. Lgs n.165/2001 dell'accordo in parola;

Precisato che, a seguito dell'avvenuta certificazione di cui sopra del Collegio Sindacale senza alcun rilievo, l'accordo sottoscritto tra le parti in data 14/05/2026 è pertanto da intendersi definitivo;



Dato atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del Bilancio della Fondazione;

Preso atto dell'attestazione del Proponente l'adozione del presente provvedimento, nonché Responsabile del Procedimento, dott.ssa Ingrid Sartori, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, circa la regolarità tecnica e la legittimità del presente decreto;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico, espressi ai sensi delle norme legislative e statutarie;

DECRETA

per le motivazioni citate in premessa e che qui si intendono integralmente trascritte e riportate:

1. di prendere atto che all'esito della contrattazione integrativa esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, in data 14/05/2026 le parti hanno proceduto alla sottoscrizione dell'accordo sindacale in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – Personale dipendente Comparto - Sezione Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - come da allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto del parere favorevole espresso in data 16/06/2026 (verbale n. 4/2026) da parte dello stesso Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art.40 bis del D. Lgs n.165/2001 dell'accordo di cui al punto precedente;
3. di precisare che, a seguito dell'avvenuta certificazione di cui sopra del Collegio Sindacale senza alcun rilievo, l'accordo sottoscritto tra le parti in data 14/05/2026 è pertanto da intendersi definitivo;
4. di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del Bilancio della Fondazione;
5. di dare atto dell'attestazione del Proponente l'adozione del presente provvedimento, nonché Responsabile del Procedimento, dott.ssa Ingrid Sartori, Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, circa la regolarità tecnica e la legittimità del presente decreto;
6. di dare altresì atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e sarà pubblicato all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 17, della Legge Regionale n. 33/2009 e ss.mm.ii.

Esprimono parere:

X Direttore Amministrativo: Francesco Ozzo

Favorevole ☒ Contrario ☐

Direttore Sanitario: Aida Andreassi

Favorevole ☒ Contrario ☐

Direttore Scientifico: Pietro Invernizzi

Favorevole ☐ Contrario ☐

Il Direttore Generale
(Michele Brait)



Fondazione IRCCS
San Gerardo dei Tintori

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

Allegato al Decreto del Direttore Generale n.

705

del **29 GIU. 2026**

Presa d'atto della sottoscrizione dell'accordo sindacale in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – Personale dipendente Comparto - Sezione Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E LEGITTIMITA'

Il Responsabile del Procedimento:

Il Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Dr.ssa Ingrid Sartori

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE E CONFORMITA' ECONOMICA

Il Direttore S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità:

Dr. Toni Genco



Fondazione IRCCS
San Gerardo dei Tintori

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ACCORDO
IN MERITO AI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ – SEZIONE DEL PERSONALE DEL RUOLO
DELLA RICERCA SANITARIA E DELLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA RICERCA
SANITARIA

Presso la sede legale della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori, Via Pergolesi, 33 Monza, le parti in data 14/05/2026 si sono incontrate ai fini della sottoscrizione dell'accordo in merito alla premialità correlata alla performance del personale del Comparto Sanità – Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

LE PARTI

Tenuto conto che:

- la vigente Contrattazione Collettiva Nazionale del Comparto Sanità prevede i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance tra gli oggetti di contrattazione integrativa aziendale;

Dato atto che:

- l'art. 17 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 21/02/2024 - Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - prevede che i premi correlati alla performance organizzativa e individuale di tale personale sono attribuiti, in quota parte, a valere sulle risorse:
 - derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, sulla base dei regolamenti dell'attività conto terzi adottati dagli istituti in attuazione della predetta disposizione legislativa;
 - dei progetti di cui all'art. 1, comma 429, della legge n. 205/2017 e sulle disponibilità di cui al comma 430 del medesimo articolo;
 - eventuali ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (esempio: art. 1, comma 424 della legge n. 205/2017; eventuali quota parte overhead progetti...);
 - eventuali ulteriori risorse a valere sulla quota di cui all'art. 18, comma 2, lett. a) (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici) CCNL sopra citato;
- **per quanto sopra la premialità in parola non incide sui fondi contrattuali del personale dipendente del Comparto Sanità;**
- la premialità deve essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la finalità della premialità è identificabile con il perseguimento di una concreta collaborazione dei lavoratori di tutta la Fondazione IRCCS, nell'ambito dei rispettivi ruoli, ai fini del raggiungimento degli obiettivi generali e di struttura definiti in sede di pianificazione annuale, con le modalità definite dalle schede di Budget;
- il contributo delle Strutture e dei singoli dipendenti al perseguimento di tali obiettivi viene premiato attraverso l'erogazione di una parte variabile di retribuzione che è commisurato:

NURSINA
12/05/2026

FIAS
12/05/2026

RSU
12/05/2026

CISLP
12/05/2026

NURSING UP
12/05/2026

Sek
12/05/2026



- al grado di raggiungimento degli obiettivi di budget;
- al contributo fornito dai singoli dipendenti (scheda di valutazione).
- la Performance Organizzativa è correlata agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento. Gli obiettivi aziendali annuali sono portati a conoscenza, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento negli stessi da parte di tutto il personale aziendale. La metodologia di informazione e coinvolgimento del personale negli obiettivi assegnati prevede dei momenti di verifica, anche attraverso idonei strumenti mirati a tale risultato, quali incontri, verifiche intermedie, reports, verbalizzazioni, e similari. Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene accertato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validato dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni. I risultati validati consentono il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato, secondo le metodologie previste nel presente accordo;
- la Performance Individuale è correlata all'esito della valutazione individuale annuale;
- il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente del Comparto Sanità – Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria;
- il presente accordo sarà inviato per la relativa certificazione al Collegio Sindacale secondo quanto previsto dalla normativa in materia.

CONCORDANO QUANTO SEGUE

A partire dall'anno 2026 sono previsti i seguenti criteri e modalità di riconoscimento della premialità correlata alla performance del personale del Comparto Sanità – Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria.

ART. 1. NORME GENERALI

1. La quota di premialità legata alla Performance Organizzativa e Individuale per il personale del Comparto Sanità – sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria – viene riconosciuta in analogia (ivi comprese modalità di calcolo e tempistiche) a quanto previsto dallo specifico accordo di volta in volta vigente nel tempo relativo alla premialità del personale dipendente del Comparto Sanità, precisando che il Collaboratore di ricerca è pesato come il personale dell'Area dei prof. salute e dei funzionari e il Ricercatore Sanitario come ex DS e prevedendo per il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria una maggior valorizzazione del 80% del peso di area motivata dalla strategicità di tale personale per la Fondazione IRCCS.

ART. 2 PREMIALITÀ CORRELATA ALL'ECCELLENZA DELLE PERFORMANCE PER I RICERCATORI SANITARI

1. Il riconoscimento del premio di eccellenza della performance è collegato alle sole attività di eccellenza di ricerca svolte dai Ricercatori Sanitari, nel rispetto del budget disponibile.
2. Il premio di eccellenza è assegnato al Ricercatore per:
 - a. brevetti di cui il Ricercatore è titolare e/o inventore;
 - b. articoli originali o review sistematiche per cui è primo, ultimo o corresponding su riviste con IF grezzo come indicato nel successivo comma 4;
 - c. grant vinti con responsabilità finanziaria totale o parziale del grant.

NURSING
[Signature]

FIALS
[Signature]

RSU 2
[Signature]

CISLFP
[Signature]

NURSING
[Signature]



3. Il premio di eccellenza per ogni brevetto di titolarità IRCCS è di Euro 6.000 da attribuire nell'anno di presentazione della domanda di brevetto, fermo restando il tetto massimo complessivo per la retribuzione dell'eccellenza della performance di cui sotto. Nel calcolo entrano anche i brevetti ottenuti precedentemente l'avvio del contratto da Ricercatore ma trasferiti presso l'IRCCS nel corso dell'anno. Quanto al presente punto è eleggibile al personale di ricerca ancora in organico presso IRCCS.
4. La pubblicazione di cui al comma 2, lettera b), utile per il riconoscimento del premio di eccellenza, deve possedere le seguenti caratteristiche:
 - a. natura di articolo originale o review sistematica;
 - b. ruolo del Ricercatore di primo, ultimo o corresponding author;
 - c. essere edita su rivista dotata di IF grezzo maggiore o uguale a 10.

Il premio di eccellenza viene attribuito in merito all'anno di pubblicazione ufficiale dell'articolo (non l'anno dell'ahead of print). La quota di tale premio è:

- a. 2.000€ per articoli con IF tra 10 e 14,999;
- b. 3.000€ per articoli con IF tra 15 e 19,999;
- c. 4.000€ per articoli con IF tra 20 e 24,999;
- d. 5.000€ per articoli con IF superiore a 25

Nel caso in cui più Ricercatori risultino primo, ultimo o corresponding author dello stesso articolo, ad ogni Ricercatore spetta la quota intera del premio di eccellenza. Nel caso di due o più Ricercatori della Fondazione che siano co-first, co-last o co-corresponding author aventi diritto al premio di eccellenza, questo verrà diviso equamente. Nel caso in cui lo stesso autore sia in contemporanea primo, ultimo o corresponding percepirà il premio di eccellenza una sola volta.

5. Il grant di cui al comma 2, lettera c), utile per il riconoscimento del premio di eccellenza, deve possedere le seguenti caratteristiche:
 - a. essere un grant competitivo non finalizzato al solo pagamento di borsa di studio. Si intende qualsiasi finanziamento (pubblico/privato) per cui è stata fatta dall'Ente finanziatore una valutazione comparativa di progetti. Sono da intendersi competitivi anche eventuali progetti finanziati internamente dopo valutazione peer-reviewed;
 - b. per ogni ricercatore devono essere valutati i grant competitivi per cui ha dei finanziamenti a proprio nome (come P.I., responsabile Work Packages o Unità Operative, responsabile di task specifiche, ecc) o per cui è Co-PI. Tali finanziamenti devono avere una data di avvio e una data di chiusura nota;
 - c. se il ricercatore è P.I. del grant, per valore economico del grant si considera l'intero finanziamento ottenuto dall'Ente finanziatore (indipendentemente dal fatto che sia interamente allocato al ricercatore stesso);
 - d. se il ricercatore è Co-PI di un grant, per valore economico del grant si considera il 20% dell'intero finanziamento ottenuto dall'ente finanziatore.

La quota di premio di eccellenza, fermo restando il massimale di Euro 14.000 all'anno, è pari al 5% del valore economico del grant suddiviso per gli anni di progetto come da contratto iniziale, che non considera le proroghe dei progetti senza l'incremento economico. Nel calcolo entrano tutti i grant attivi, compresi quelli vinti precedentemente l'avvio del contratto da Ricercatore, per la quota anno a partire dall'anno di decorrenza del contratto di Ricercatore. Esclusivamente per tale quota di premio di eccellenza è possibile prevedere il riconoscimento su base mensile.

6. L'entità complessiva del premio di eccellenza di cui al presente articolo non può superare Euro 14.000 all'anno.

MURSIDA
D'Amico

FIALLS
Am

R.S.U.
Am

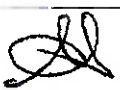
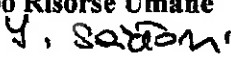
CISCEP MURSIDA
D'Amico

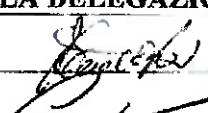
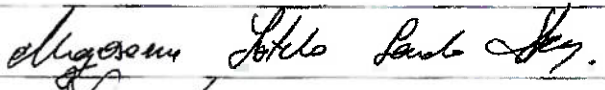
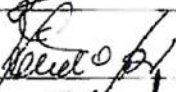


ART. 3 NORME FINALI

1. Il presente accordo è applicabile con effetto dalle attività svolte da gennaio 2026 e rimarrà in vigore fino alla stipula di un eventuale successivo accordo, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o accordi successivi. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie
2. Per tutto quanto non previsto, si applicano le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali e Aziendali e tutte le norme vigenti nel tempo, tenuto in particolare conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 3 del CCNL 2019-2021 del 21/02/2024

Monza, 14/05/2026

PER L'AZIENDA	
Direttore Amministrativo – Capo delegazione Avv. Francesco Ozzo	
Direttore Sanitario Aida Andreassi	
Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane Ingrid Sartori	
Direttore S.C. DAPSS Stefano Citterio	

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
RSU	
CISL FP	
FIALS	
NURSIND	
NURSING UP	