

FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO CARLO BESTA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE – PARTE NORMATIVA 2006-2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007

Area Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

In data 17.10.2008 è stato sottoscritto il CCNL di lavoro per il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale, quadriennio 2006/2009, biennio economico 2006/2007.

Le parti danno atto che l'art. 4 del CCNL, "Tempi e procedure per la contrattazione integrativa", e l'art. 5 "Coordinamento regionale" regolano e disciplinano le modalità e le materie oggetto della contrattazione integrativa aziendale, nonché delle materie che possono costituire riserva di coordinamento da parte della regione.

Dato atto che la Regione aveva espresso la volontà di emanare linee di indirizzo entro il termine previsto dal CCNL di 90 giorni e che comunque i termini previsti dal CCNL devono intendersi ordinatori.

Viste le linee di indirizzo regionale di cui alla deliberazione della Giunta n. VIII/09463 in data 20 maggio 2009 pervenute

Le parti convengono quanto segue:

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutti i dirigenti professionali, tecnici e amministrativi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'ARAN.

3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3

Criteri generali per la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 25, 26 e 27 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale.

I fondi contrattuali sono rideterminati sulla base delle disposizioni del CCNL 17 ottobre 2008 così come segue:

area Dirigenza tecnico – professionale

art. 25 – CCNL 17 ottobre 2008

Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Anno 2006

<i>Ammontare precedente</i>	<i>27.873,04</i>
<i>Il CCNL 17 ottobre 2008 non prevede alcun incremento</i>	<i>0</i>
<i>Fondo art. 25 anno 2006</i>	<i>27.873,04</i>

Anno 2007

<i>Ammontare precedente</i>	<i>27.873,04</i>
<i>Incremento</i>	<i>1.932,00</i>
<i>Fondo art. 25 anno 2007</i>	<i>29.805,04</i>

Anno 2008

<i>Ammontare precedente</i>	<i>27.873,04</i>
<i>Incremento</i>	<i>1.932,00</i>
<i>Fondo art. 25 anno 2008</i>	<i>29.805,04</i>

Area Dirigenza amministrativa

art. 25 – CCNL 17 ottobre 2008

Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Anno 2006

<i>Ammontare precedente</i>	122.799,74
<i>Il CCNL 17 ottobre 2008 non prevede alcun incremento</i>	0
<i>Fondo art. 25 anno 2006</i>	122.799,74

Anno 2007

<i>Ammontare precedente</i>	122.799,74
<i>Incremento</i>	4.021,70
<i>Fondo art. 25 anno 2007</i>	126.821,44

Anno 2008

<i>Ammontare precedente</i>	122.799,74
<i>Incremento</i>	4.021,70
<i>Fondo art. 25 anno 2008</i>	126.821,44

Area Dirigenza tecnico-professionale e amministrativa

art. 27 CCNL 17 ottobre 2008

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

Anno 2006

<i>Ammontare precedente</i>	6.475,90
<i>Il CCNL 17 ottobre 2008 non prevede alcun incremento</i>	0
<i>Fondo art. 27 anno 2006</i>	6.475,90

Anno 2007

<i>Ammontare precedente</i>	6.475,90
<i>l Incremento pari a Euro 95,27 x 7 dirigenti in servizio al 31.12.2005</i>	666,89
<i>Fondo art. 27 anno 2007</i>	7.142,79

Anno 2008

<i>Ammontare precedente</i>	6.475,90
<i>Incremento pari a Euro 176,93 x 7 dirigenti in servizio al 31.12.2005</i>	1.238,51
<i>Fondo art. 27 anno 2008</i>	7.714,41

I rispettivi fondi per la retribuzione di posizione rimangono separati come previsto del CCNL con decorrenza dal 1 luglio 2009.

Art. 4

Fondo per la retribuzione di posizione

Non esistono i presupposti per l'integrazione del fondo secondo le previsioni del comma 2 lettera a) dell'art.50 del CCNL 8 giugno 2000.

A' sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno c.2 poiché il fabbisogno vigente approvato dalla Regione Lombardia prevede due Dirigenti del ruolo professionali in più rispetto a quelli presi a base di calcolo il fondo per la retribuzione di posizione del personale dirigente professionale e tecnico di cui al precedente art. 3 si conviene che sia incrementato di un importo di Euro 10.000,00 (diecimila), previa autorizzazione regionale. La decorrenza è collegata all'inserimento effettivo delle due nuove figure dirigenziali per il 50% ciascuna.

Nel caso la Regione non autorizzasse l'incremento del fondo si procederà trasferendo e storicizzando una quota della RIA dei dipendenti cessati pari all'importo occorrente per garantire i minimi di cui al successivo comma 6 (1.614,83).

Sono confermate le tipologie di incarico delle aree contrattuali oggetto del presente CCIA, previste dalla Fondazione come segue:

Tipologia Incarico	Riferimento CCNL
Direttore di Dipartimento	Direttore di struttura complessa
Direttore di UO	Direttore di struttura complessa
Responsabile di struttura semplice di UO	Responsabile di struttura semplice
Dirigente con incarico professionale	Incarico professionale

L'indennità prevista per i Direttori di Dipartimento è finanziata, a' sensi delle norme contrattuali e di legge vigenti, al di fuori del fondo per la retribuzione di posizione.

Ci si attiene al CCNL per la determinazione dell'ammontare delle classi di retribuzione.

Ad ogni incarico dirigenziale viene attribuito un importo complessivo di retribuzione di posizione almeno pari alla retribuzione di posizione minima unificata prevista dal CCNL 17.10.2008 per la relativa classe.

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale sulla base degli atti organizzativi della Fondazione. Se il fondo relativo agli specifici profili professionali di cui all'art. 3 consente rispettivamente una disponibilità tale da attribuire una retribuzione di posizione superiore a quella minima contrattuale unificata per la relativa tipologia di incarico, i coefficienti base di attribuzione della retribuzione di posizione complessiva, comprensiva della minima contrattuale, con decorrenza 1 luglio 2009, sono i seguenti:

Direttore struttura complessa	3
Responsabile di struttura semplice	1,5
Incarichi professionali	1

Per le strutture complesse è prevista una maggiorazione del coefficiente fino al massimo di un terzo tenuto conto dei seguenti criteri:

Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

Sono individuate con coefficiente maggiorato di un terzo quindi pari a 4 le seguenti strutture:

- UO Affari Istituzionali
- UO Risorse Umane
- UO Provveditorato-Economato
- UO Tecnico-Patrimoniale

In caso di contratti individuali ex 15 *septies* D.Lgs. 502/1992 la retribuzione di posizione viene finanziata al di fuori del fondo per la parte eccedente il minimo definito nel modello esistente comprensivo della retribuzione di posizione variabile aziendale prevista per l'incarico.

Art. 5

Indennità di struttura complessa

L'indennità di struttura complessa è garantita a tutti i Direttori di struttura complessa nella misura minima prevista dai CCCNNL di Euro 6.937,00 annue cui va aggiunta la 13[^] mensilità. Compatibilmente con la disponibilità del fondo da valutarsi all'inizio di ogni anno su base previsionale tenuto conto della programmazione conosciuta, viene assegnata nella misura massima di euro 9432,05 annue più la 13[^] mensilità, dando priorità ai Dirigenti che l'hanno acquisita prima in ordine di tempo.

Art. 6

Retribuzione individuale di anzianità

La RIA del personale dirigente professionale, tecnico e amministrativo cessato non è stata inserita nel rispettivo fondo per la retribuzione di posizione ma tenuto a disposizione con la finalità di finanziare la RIA di eventuale personale trasferito da altri enti ovvero la retribuzione di posizione unificata minima contrattuale dei dirigenti. L'eventuale avanzo determinato dal mancato utilizzo per le finalità principali serve ad incrementare il fondo per la retribuzione di risultato dell'anno di competenza.

La RIA del personale dirigente professionale, tecnico e amministrativo, cessato dal servizio viene gestita globalmente, senza distinzione di ruolo.

Art. 7

Sostituzioni in incarichi dirigenziali

Con decorrenza 1 luglio 2009, per tutta la durata dell'eventuale assenza non retribuita del titolare di direzione di struttura complessa, con garanzia di mantenimento del posto al dirigente responsabile di struttura semplice individuato con atto formale a svolgere le funzioni spetta l'indennità sostitutiva di cui all'art. 18 del CCNL 8 giugno 2000 e successive modificazioni. In tale evenienza i coefficienti della retribuzione di posizione sono modificati, per tutta la durata della sostituzione come segue nel modello di distribuzione delle quote:

Direzione di struttura complessa il cui titolare è assente con conservazione del posto	3
Responsabile di struttura semplice che sostituisce il titolare della struttura complessa assente con conservazione del posto	1,75

I coefficienti individuati rispondono all'intento di contemperare l'esigenza di mantenere impegnate la retribuzione di posizione unificata e di struttura complessa spettanti al personale assente ma anche integrando la quota del personale che sopperisce all'assenza del titolare. Tali coefficienti devono essere rivisti in occasione di modifiche della retribuzione di posizione unificata contrattuale al fine di mantenere la finalità di cui al precedente periodo.

La retribuzione di posizione non distribuita per effetto dell'assenza del titolare della posizione di struttura complessa come pure l'indennità di struttura complessa rimangono nel fondo e sono

trasferite con eventuali altri residui, a' sensi dei CCCCNNL nel fondo della retribuzione di risultato al termine dell'esercizio.

Al sostituto, nella ripartizione della retribuzione di risultato, per il periodo di effettiva sostituzione, viene assegnata la quota spettante al Direttore di UO sostituito.

L'incentivo economico per il personale dirigente dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria di cui al successivo articolo 9, spetta al sostituto nella quota unica derivante dal riparto previsto per il Dirigente sostituito.

Il Direttore del dipartimento amministrativo, cui spetta l'indennità di cui al 4° comma dell'articolo 4, sostituisce il Direttore amministrativo in caso di assenza o impedimento. Nel caso l'incarico di Direttore di dipartimento non sia temporaneamente affidato, al Direttore di struttura complessa che sostituisce stabilmente, in caso di assenza o impedimento, il Direttore amministrativo spetta, in aggiunta al coefficiente per il proprio incarico di UO, un ulteriore coefficiente dello 0,35.

Nell'ambito della struttura di cui il Direttore titolare è in aspettativa non retribuita può essere istituita una posizione organizzativa per personale del comparto nella misura minima prevista nel relativo CCNL, a supporto del Dirigente incaricato della sostituzione. Se nell'UO non esiste altro dirigente oltre al titolare assente può essere istituita o incrementata una posizione organizzativa per personale del comparto fino alla misura massima prevista nel relativo CCNL. La durata degli incarichi di cui al precedente periodo è limitata esclusivamente al periodo di assenza dei Direttori di UO titolari ed è finanziata con i risparmi della retribuzione di posizione degli stessi.

Art. 8

Fondo per la retribuzione di risultato

Per la retribuzione di risultato il fondo per i Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi è unico. La ripartizione del fondo disponibile, cui vanno aggiunti gli eventuali risparmi degli altri fondi e della RIA, avviene con le modalità previste nei contratti precedenti. Le quote di riparto sono le seguenti:

Direttore struttura complessa	1,5
Responsabile di struttura semplice	1,2
Incarichi professionali	1

Il riparto avviene considerando le posizioni esistenti nell'anno di riferimento. Gli obiettivi della Fondazione fissati in sede di budget rappresentano comunque un obbligo per il personale dirigente indipendentemente dalla retribuzione di risultato.

Ai fini dell'attribuzione individuale si applicano le disposizioni di cui alla L.133/2008.

Art. 9

Norma di salvaguardia

Si premette che prima dell'entrata in vigore del presente contratto il fondo per la retribuzione di posizione veniva interamente erogato al personale dirigente beneficiario anche in caso di posizioni stabilmente non coperte, mentre con il presente CCIA si intende impegnare tutte le posizioni previste dall'organigramma della Fondazione, pur dando atto che le somme residue confluiranno nel fondo per la retribuzione di risultato e ripartite agli stessi beneficiari. Ciò è più coerente con la normativa contrattuale e con le riforme in corso che prevedono un graduale spostamento di risorse sulla retribuzione legata ad obiettivi.

Poiché per effetto del diverso criterio adottato qualche dirigente, già dipendente in vigenza del pregresso sistema, potrebbe vedere ridotta la propria retribuzione di posizione aziendale e quindi la propria retribuzione mensile pur ottenendo, in caso di raggiungimento dei risultati

previsti, un importo equivalente dopo la valutazione, sono erogate, solo ai Dirigenti in tali condizioni, quote di stato d'avanzamento in acconto pari all'importo ridotto retribuzione di posizione aziendale, fatti salvi gli esiti della valutazione con recupero delle somme in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi.

Art. 10 **Incentivo attività libero-professionale intramuraria**

A' sensi dell'art. 57 ultimo comma del CCNL 8 giugno 2000 al personale dirigente dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria spetta l'incentivo economico diversificato per tipologia di attività nelle percentuali previste dal regolamento vigente. La parte pubblica si impegna a non modificare tali percentuali senza aver convocato le parti per la contrattazione integrativa prevista a' sensi del citato comma.

Il fondo determinato dalle varie quote differenziate per tipologia di attività libero-professionale viene ripartito esclusivamente tra i Dirigenti professionali, tecnico e amministrativo che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera-professione intramuraria con quote che sono attribuite con i criteri di cui all'art. 2.1.4 del Regolamento della libera-professione intramuraria.

Vengono confermate le quote di riparto tra i dirigenti previste dalla deliberazione n. 1664 del 24 dicembre 2001. Ai nuovi assunti che rientrano nelle condizioni contrattuali viene assegnata la quota base.

I dirigenti professionali e tecnici che a' sensi dell'art. 92 c. 5 del Dlgs. 12 aprile 2006, n. 163 e succ.mod. che svolgono l'attività di progettazione retribuita non partecipano al fondo previsto dal presente articolo.

Le quote vengono definite sulla base dell'effettiva presenza in servizio a fronte del debito orario definito sulla base delle tariffe orarie previste dal regolamento.

ART. 11 **FORMAZIONE**

Con riferimento alla formazione le parti si danno reciprocamente atto che la Fondazione IRCCS Istituto neurologico Carlo Besta favorisce e consente nelle diverse forme consentite, l'attività formativa e di aggiornamento professionale di tutto il personale ed in particolare del personale dirigente medico e sanitario. Le numerose attività non direttamente accreditate potranno, attraverso la valutazione di un apposito Comitato scientifico, sulla base di criteri fissati dalla Regione Lombardia, ottenere i crediti ECM. Le parti fanno propri i contenuti delle linee di indirizzo regionale approvate con deliberazione della Giunta Regionale n.9463 del 20 maggio 2009 con l'impegno di conformare la programmazione della formazione dei prossimi anni a tali orientamenti.

ART. 12 **VALUTAZIONE**

Anche in considerazione della nuova normativa in materia introdotta dalla L. 15/2009 ed in attesa dei decreti attuativi, viene confermata la scheda ed il sistema di valutazione del personale dirigente medico e dirigente sanitario, istituita a seguito della concertazione tra le parti sindacali in data 13 aprile 2006.

Si da atto che contemporaneamente viene portato avanti il progetto di creazione di una scheda individuale di valutazione inerente specificamente le prestazioni individuali dei dirigenti che sarà portata in una specifica sessione di concertazione.

Le parti nella fase transitoria intendono orientarsi, secondo quanto previsto dalle linee di indirizzo regionale che fanno proprie (allegato1), ad una gestione operativa, il più possibile

efficace ed omogenea a livello regionale, di tutti i processi di valutazione previsti dalla normativa e dai CCCCNNL.

In particolare si sottolinea che la valutazione deve essere intesa come processo che contribuisce al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto e come un sistema operativo attraverso il quale è possibile coinvolgere tutti i collaboratori, rendendoli informati e partecipi di valori e principi dell'organizzazione aziendale.

ART. 13

Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCIA si rinvia ai CCCCIIAA precedenti le cui norme restano in vigore per la parte non espressamente modificata.

Art. 14

Clausola circa tempi, modalità e procedure di verifica dell' attuazione

Le parti si incontreranno per verificare l'attuazione del presente contratto collettivo integrativo anche per quanto riguarda lo stato di utilizzo dei fondi entro il 31.12.2009 e con cadenza almeno annuale.

Il presente CCIA conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

Il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto.

La Fondazione è tenuta a trasmettere all'ARAN il presente contratto integrativo entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.