Fondazione I.R.C.C.S.
Istituto Neurologico Carlo Besta

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia

FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO "CARLO BESTA" MILANO

In data 12 marzo 2018, presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano, la Delegazione trattante di parte pubblica prende atto che la preintesa per l'integrazione del "Contratto colletivo integrativo aziendale per i dipendenti dell'area della dirigenza PTA, CCIA del 21/11/2011", è stata sottoscritta soltanto dalla Delegazione di Parte Pubblica in data 13 dicembre 2017, in quanto, nonostante la convocazione, al tavolo delle trattative non si è presentato alcun rappresentante dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa. La suddetta preintesa con la relativa relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è stata trasmessa al Collegio Sindacale che l'ha esaminata in data 18 gennaio 2018 come risulta da verbale n. 42 e successivamente in data 28 febbraio 2018 come risulta da verbale n. 44, con esito favorevole, dopo aver ottenuto le necessarie risposte ai chiarimenti richiesti con il citato verbale n. 42 del 18/01/2018.

Le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per i dipendenti dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, composto dall'allegato articolato.

Per la sottoscrizione definitiva, con nota prot. n. 2034 del 07/03/2018, sono state convocate le OO.SS. firmatarie del CCNL.

La Delegazione di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale

Non si è presentato alcun rappresentante sindacale

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA, INTEGRATIVO DEL CCIA DEL 21/12/2011

PREMESSO:

- che, visti i vigenti CCCCNNL e Contratti Collettivi Integrativi Aziendali dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, è emersa la necessità di avviare le trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di specifico finanziamento su cui proseguire il negoziato per la revisione e l'aggiornamento dei precedenti Contratti Collettivi Integrativi Aziendali;
- che la revisione dei precedenti CCCCIIAA si rende necessaria in relazione all'avvenuto mutamento organizzativo derivante dall'attuazione del POAS approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. X/6250 del 20.2.2017;
- che il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è redatto e sottoscritto nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1
Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) 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
Contenuto del presente accordo

1. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva a seguito della verifica del Collegio dei Sindaci, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Qualora non venga data disdetta da una delle parti, il presente contratto rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito con specifiche norme o accordi successivi.
2. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.
3. Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte della Fondazione, con idonea pubblicità di carattere generale, a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data della sottoscrizione definitiva.

Art. 3
Graduazione della Retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA

Ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL per la determinazione delle classi di retribuzione.

Definizione incarico POAS	**Riferimento Tipologia Incarico CCNL**
Direttore UOC	Direttore struttura complessa
Responsabile struttura semplice dipartimentale	Responsabile struttura semplice dipartimentale
Responsabile struttura semplice di UOC o di staff	Responsabile struttura semplice
Dirigente con incarico professionale	Incarico professionale

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 minima unificata prevista dal CCNL 17.10.2008 per la relativa classe.

Le parti prendono atto che nel nuovo POAS, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione con provvedimento n. III/75 del 14/02/2017, 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 dei rispettivi fondi contrattuali.

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 da applicare alla quota disponibile, con decorrenza 1 gennaio 2018, sono i seguenti:

Direttore struttura complessa (UOC)	3,0
Responsabile di struttura semplice dipartimentale	2,5
Responsabile di struttura semplice	1,0
Incarichi professionali	0,5

Art. 4
Gestione fondi contrattuali retribuzione di posizione

Attualmente solo il fondo della dirigenza amministrativa ha una disponibilità economica che, consente l'attribuzione di retribuzione variabile aziendale mentre non esiste tale possibilità per il fondo della dirigenza professionale e tecnica che è interamente utilizzato per i minimi contrattuali.
Le parti, prendono atto che l'Amministrazione non ha aumentato il fondo di posizione dei Dirigenti amministrativi nonostante l'istituzione di una nuova struttura semplice dipartimentale, in occasione del nuovo POAS approvato da Regione Lombardia con deliberazione n. X/6250 del 20.2.2017. L'Amministrazione intende però proporre una modifica del POAS per la trasformazione della struttura complessa UOC Servizio Informatico in struttura semplice in staff alla Direttore Generale, entro il 30.6.2018.
A seguito della suddetta modifica, se l'entità dei fondi non dovrà essere ridotta in forza di norme di legge o indicazioni regionali, si procederà, senza ulteriore accordo in materia, all'unificazione dei fondi contrattuali della Dirigenza PTA garantendo i minimi contrattuali di retribuzione di posizione unificata, relativi all'incarico rivestito, più favorevoli a tutti i dirigenti, essendo i minimi stessi diversi tra i ruoli tecnico/professionale e amministrativo. L'importo perequativo derivante deve essere aggiunto alla retribuzione di posizione variabile aziendale nei limiti del fondo.
Si ritiene pertanto, nel caso non si debba procedere alla riduzione dei fondi in forza di norme di legge o indicazioni regionali, di pervenire entro il 30.6.2018 ad una parificazione delle retribuzioni di posizione, a parità di tipologia di incarico, per tutti i ruoli dirigenziali, professionale, tecnico e amministrativo.

Art. 5
Incentivo ex articolo 57, comma 3, del CCNL Dirigenza SPTA del 08/06/2000

1.Con riferimento agli introiti da libera professione intramoenia a decorrere dal 01/01/2017 viene individuato un coefficiente unico per tutti i dirigenti PTA che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, pari a 1, salvo la maggiorazione di 0,50 per i dirigenti di UOC Risorse Umane e UOC Economico-Finanziaria, tenuto conto del maggiore apporto all'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, come previsto dal regolamento aziendale in materia di libera-professione. A tali coefficienti si continuano ad applicare i parametri previsti dal citato regolamento nonché il parametro relativo alla presenza in servizio del singolo dirigente.
2. Gli importi così determinati, erogati con cadenza semestrale successiva agli effettivi introiti, certificati dal Direttore dell'UOC Economico-Finanziaria, generano un debito orario sulla base degli importi orari fissati nel regolamento aziendale della libera-professione. Il debito orario viene utilizzato su obiettivi dati dalla Direzione Generale. In caso di non raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Direzione Generale si procederà al conguaglio in proporzione percentuale con i compensi previsti dal semestre successivo.
3. Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo si applicano le regole previste per la retribuzione di risultato.

Art. 6
Retribuzione di risultato

La Fondazione adeguerà i principi relativi alla misurazione e alla valutazione della performance per quanto direttamente applicabili alle norme di cui al D.Lgs. 74/2017 e a seguito della sottoscrizione dell'accordo in sede di Conferenza unificata come previsto dall'art. 12 c.1 lettera b) del D.Lgs. 25 maggio 2017, fino a tale adeguamento ed anche oltre tale termine se non in contrasto, gli artt. 7 e 8 del CCIA 21.12.2011 sono sostituiti dal presente articolo:

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è aggiornato annualmente.

Procedura tecnica per la valorizzazione della retribuzione di risultato

Prima fase: individuazione degli obiettivi di budget soggetti alla valorizzazione
Gli obiettivi assegnati ad ogni Struttura attraverso il processo di budget rappresentano l'oggetto cui collegare la retribuzione di risultato.
Dopo la discussione e l'assegnazione degli obiettivi, viene data informazione degli stessi alle OO.SS. che possono chiedere una riunione specifica in merito.

Seconda fase: classificazione degli obiettivi di Struttura
Nell'ipotesi di individuazione di obiettivi equivalenti per tutte le Strutture, l'assegnazione delle risorse per la retribuzione di risultato avverrà sulla base delle quote capitarie del personale dirigente assegnato nella dotazione organica effettiva.
L'attribuzione di eventuali gradi differenziati agli obiettivi di struttura avverrà in coerenza con le linee di programmazione dell'Istituto e comporterà l'introduzione di un coefficiente modificativo del calcolo proporzionale al diverso impegno previsto.

Terza fase: valutazione dei risultati
Al termine del periodo di riferimento, vengono misurati i risultati effettivamente raggiunti da ogni Struttura.
La valutazione del Dirigente comprende, oltre ai risultati della struttura di cui è responsabile o della funzione di cui è referente, per una quota del 70% anche la valutazione del profilo personale per la quota del 30%. La valutazione viene effettuata dal Direttore Generale, Amministrativo o sanitario con riferimento alla relativa competenza e viene formalizzato previo colloquio con l'interessato.
In tale valutazione si dovrà tenere conto di eventuali modifiche del quadro di riferimento legislativo nazionale e regionale determinatesi nel corso della realizzazione degli obiettivi, in particolare nel caso non sia stato possibile un intervento correttivo puntuale delle linee di

indirizzo strategico. In caso di mutamento radicale, gli importi relativi verranno rimessi di nuovo alla contrattazione sindacale.
Il Dirigente può richiedere il riesame del giudizio espresso dal Direttore competente, al Nucleo di Valutazione, entro 15 giorni dall'avvenuta presa visione della valutazione stessa. Il Nucleo di valutazione si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza di riesame.
La fase di controllo dei risultati ai fini dell'incentivazione è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Quarta fase: ripartizione del fondo
Tutti i dirigente PTA partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato in base al punteggio conseguito nella scheda individuale, indipendentemente dall'incarico ricoperto. La quota è commisurata al periodo effettivamente lavorato.
Al fine di ottenere la definitiva retribuzione di risultato spettante ad ogni singolo dirigente, la cifra sopra ottenuta va commisurata alla quota percentuale assegnata nella scheda di valutazione, in base alla seguente tabella:

Punteggio ottenuto	Quota di retribuzione di risultato
90-100%	Equivalente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti
80-89%	80%
70-79%	60%
60-69%	35%
Inferiore 60%	nessuna attribuzione

Art. 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.

Fondazione I.R.C.C.S.
Istituto Neurologico Carlo Besta

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia

FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO "CARLO BESTA" MILANO

In data 13 dicembre 2017 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 sottoscrive l'allegata

PREINTESA

per l'integrazione del "Contratto collettivo integrativo aziendale per i dipendenti dell'area della dirigenza PTA, CCIA del 21/12/2011", composto dall'allegato articolato.

Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza, daranno seguito alla procedura di verifica prevista dai CCCCNNL e dalla normativa vigente, al fine di completare la fase di contrattazione aziendale con la stipula definitiva dell'allegato CCIA.

La Delegazione di Parte Pubblica

Alfio Corelli

Gilda Verdi

La Delegazione di Parte Sindacale

Alle ore 15 non si è presentato nessun rappresentante sindacale nonostante la convocazione per le ore 14.30.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER I DIPENDENTI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA, INTEGRATIVO DEL CCIA DEL 21/12/2011

PREMESSO:

- che, visti i vigenti CCCCNNL e Contratti Collettivi Integrativi Aziendali dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, è emersa la necessità di avviare le trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di specifico finanziamento su cui proseguire il negoziato per la revisione e l'aggiornamento dei precedenti Contratti Collettivi Integrativi Aziendali;
- che la revisione dei precedenti CCCCIIAA si rende necessaria in relazione all'avvenuto mutamento organizzativo derivante dall'attuazione del POAS approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. X/6250 del 20.2.2017;
- che il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è redatto e sottoscritto nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1
Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) 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
Contenuto del presente accordo

1. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva a seguito della verifica del Collegio dei Sindaci, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Qualora non venga data disdetta da una delle parti, il presente contratto rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito con specifiche norme o accordi successivi.
2. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.
3. Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte della Fondazione, con idonea pubblicità di carattere generale, a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data della sottoscrizione definitiva.

Art. 3
Graduazione della Retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA

Ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL per la determinazione delle classi di retribuzione.

Definizione incarico POAS	**Riferimento Tipologia Incarico CCNL**
Direttore UOC	Direttore struttura complessa
Responsabile struttura semplice dipartimentale	Responsabile struttura semplice dipartimentale
Responsabile struttura semplice di UOC o di staff	Responsabile struttura semplice
Dirigente con incarico professionale	Incarico professionale

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 minima unificata prevista dal CCNL 17.10.2008 per la relativa classe.

Le parti prendono atto che nel nuovo POAS, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione con provvedimento n. III/75 del 14/02/2017, 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 dei rispettivi fondi contrattuali.

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 da applicare alla quota disponibile, con decorrenza 1 gennaio 2018, sono i seguenti:

Direttore struttura complessa (UOC)	3,0
Responsabile di struttura semplice dipartimentale	2,5
Responsabile di struttura semplice	1,0
Incarichi professionali	0,5

Art. 4
Gestione fondi contrattuali retribuzione di posizione

Attualmente solo il fondo della dirigenza amministrativa ha una disponibilità economica che, consente l'attribuzione di retribuzione variabile aziendale mentre non esiste tale possibilità per il fondo della dirigenza professionale e tecnica che è interamente utilizzato per i minimi contrattuali.
Le parti, prendono atto che l'Amministrazione non ha aumentato il fondo di posizione dei Dirigenti amministrativi nonostante l'istituzione di una nuova struttura semplice dipartimentale, in occasione del nuovo POAS approvato da Regione Lombardia con deliberazione n. X/6250 del 20.2.2017. L'Amministrazione intende però proporre una modifica del POAS per la trasformazione della struttura complessa UOC Servizio Informatico in struttura semplice in staff alla Direttore Generale, entro il 30.6.2018.
A seguito della suddetta modifica, se l'entità dei fondi non dovrà essere ridotta in forza di norme di legge o indicazioni regionali, si procederà, senza ulteriore accordo in materia, all'unificazione dei fondi contrattuali della Dirigenza PTA garantendo i minimi contrattuali di retribuzione di posizione unificata, relativi all'incarico rivestito, più favorevoli a tutti i dirigenti, essendo i minimi stessi diversi tra i ruoli tecnico/professionale e amministrativo. L'importo perequativo derivante deve essere aggiunto alla retribuzione di posizione variabile aziendale nei limiti del fondo.
Si ritiene pertanto, nel caso non si debba procedere alla riduzione dei fondi in forza di norme di legge o indicazioni regionali, di pervenire entro il 30.6.2018 ad una parificazione delle retribuzioni di posizione, a parità di tipologia di incarico, per tutti i ruoli dirigenziali, professionale, tecnico e amministrativo.

Art. 5
Incentivo ex articolo 57, comma 3, del CCNL Dirigenza SPTA del 08/06/2000

1.Con riferimento agli introiti da libera professione intramoenia a decorrere dal 01/01/2017 viene individuato un coefficiente unico per tutti i dirigenti PTA che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, pari a 1, salvo la maggiorazione di 0,50 per i dirigenti di UOC Risorse Umane e UOC Economico-Finanziaria, tenuto conto del maggiore apporto all'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, come previsto dal regolamento aziendale in materia di libera-professione. A tali coefficienti si continuano ad applicare i parametri previsti dal citato regolamento nonché il parametro relativo alla presenza in servizio del singolo dirigente.
2. Gli importi così determinati, erogati con cadenza semestrale successiva agli effettivi introiti, certificati dal Direttore dell'UOC Economico-Finanziaria, generano un debito orario sulla base degli importi orari fissati nel regolamento aziendale della libera-professione. Il debito orario viene utilizzato su obiettivi dati dalla Direzione Generale. In caso di non raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Direzione Generale si procederà al conguaglio in proporzione percentuale con i compensi previsti dal semestre successivo.
3. Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo si applicano le regole previste per la retribuzione di risultato.

Art. 6
Retribuzione di risultato

La Fondazione adeguerà i principi relativi alla misurazione e alla valutazione della performance per quanto direttamente applicabili alle norme di cui al D.Lgs. 74/2017 e a seguito della sottoscrizione dell'accordo in sede di Conferenza unificata come previsto dall'art. 12 c.1 lettera b) del D.Lgs. 25 maggio 2017, fino a tale adeguamento ed anche oltre tale termine se non in contrasto, gli artt. 7 e 8 del CCIA 21.12.2011 sono sostituiti dal presente articolo:

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è aggiornato annualmente.

Procedura tecnica per la valorizzazione della retribuzione di risultato

Prima fase: individuazione degli obiettivi di budget soggetti alla valorizzazione
Gli obiettivi assegnati ad ogni Struttura attraverso il processo di budget rappresentano l'oggetto cui collegare la retribuzione di risultato.
Dopo la discussione e l'assegnazione degli obiettivi, viene data informazione degli stessi alle OO.SS. che possono chiedere una riunione specifica in merito.

Seconda fase: classificazione degli obiettivi di Struttura
Nell'ipotesi di individuazione di obiettivi equivalenti per tutte le Strutture, l'assegnazione delle risorse per la retribuzione di risultato avverrà sulla base delle quote capitarie del personale dirigente assegnato nella dotazione organica effettiva.
L'attribuzione di eventuali gradi differenziati agli obiettivi di struttura avverrà in coerenza con le linee di programmazione dell'Istituto e comporterà l'introduzione di un coefficiente modificativo del calcolo proporzionale al diverso impegno previsto.

Terza fase: valutazione dei risultati
Al termine del periodo di riferimento, vengono misurati i risultati effettivamente raggiunti da ogni Struttura.
La valutazione del Dirigente comprende, oltre ai risultati della struttura di cui è responsabile o della funzione di cui è referente, per una quota del 70% anche la valutazione del profilo personale per la quota del 30%. La valutazione viene effettuata dal Direttore Generale, Amministrativo o sanitario con riferimento alla relativa competenza e viene formalizzato previo colloquio con l'interessato.
In tale valutazione si dovrà tenere conto di eventuali modifiche del quadro di riferimento legislativo nazionale e regionale determinatesi nel corso della realizzazione degli obiettivi, in particolare nel caso non sia stato possibile un intervento correttivo puntuale delle linee di

indirizzo strategico. In caso di mutamento radicale, gli importi relativi verranno rimessi di nuovo alla contrattazione sindacale.
Il Dirigente può richiedere il riesame del giudizio espresso dal Direttore competente, al Nucleo di Valutazione, entro 15 giorni dall'avvenuta presa visione della valutazione stessa. Il Nucleo di valutazione si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza di riesame.
La fase di controllo dei risultati ai fini dell'incentivazione è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Quarta fase: ripartizione del fondo
Tutti i dirigente PTA partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato in base al punteggio conseguito nella scheda individuale, indipendentemente dall'incarico ricoperto. La quota è commisurata al periodo effettivamente lavorato.
Al fine di ottenere la definitiva retribuzione di risultato spettante ad ogni singolo dirigente, la cifra sopra ottenuta va commisurata alla quota percentuale assegnata nella scheda di valutazione, in base alla seguente tabella:

Punteggio ottenuto	Quota di retribuzione di risultato
90-100%	Equivalente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti
80-89%	80%
70-79%	60%
60-69%	35%
Inferiore 60%	nessuna attribuzione

Art. 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.

Fondazione I.R.C.C.S.
Istituto Neurologico Carlo Besta

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto della *preintesa del* "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA, INTEGRATIVO DEL CCIA DEL 21/12/2011"

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione dell'accordo		13/12/2017
Periodo temporale di vigenza		Decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione del contratto con vigenza fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito con specifiche norme o accordi successivi.
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore UOC Risorse Umane, Dirigente SITRA (firmatari Direttore Amministrativo, Dirigente SITRA, Direttore UOC Risorse Umane).
		Sono state invitate alla specifica riunione le rappresentanze sindacali (CGIL FP PTA, UIL FPL, CISL FPS COSIADI, Fp CIDA, CONFEDIR SANITA'), ma al tavolo delle trattative non si è presentato nessun esponente della Delegazione di Parte Sindacale: pertanto la preintesa è stata sottoscritta soltanto dalla Delegazione di Parte Pubblica
Soggetti destinatari		Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta
Materie trattate dall' Accordo integrativo		- Graduazione della Retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA - Gestione fondi contrattuali retribuzione di posizione - Incentivo ex articolo 57, comma 3 del CCNL Dirigenza SPTA del 08/06/2000 - Retribuzione di risultato
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio Sindacale. Allegazione della certificazione del Collegio Sindacale alla Relazione illustrativa	La presente relazione, unitamente alla relazione tecnico finanziaria, viene trasmessa al Collegio Sindacale della Fondazione per la certificazione richiesta dalla normativa vigente.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance anno 2017 con deliberazione del Direttore Generale n. 692 del 19/12/2017, validato e ritenuto in linea con le disposizioni normative dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (OIV per la Fondazione) durante la seduta dell'11/01/2018. E' stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. IV/89 del 27/01/2017.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato dell'Accordo sindacale

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La pre-intesa (Allegato 1), innanzitutto, ha premesso che:

- visti i vigenti CCCCNNL e Contratti Collettivi Integrativi Aziendali dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, è emersa la necessità di avviare le trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di specifico finanziamento su cui proseguire il negoziato per la revisione e l'aggiornamento dei precedenti Contratti Collettivi Integrativi Aziendali;
- che la revisione dei precedenti CCCCIIAA si rende necessaria in relazione all'avvenuto mutamento organizzativo derivante dall'attuazione del POAS approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. X/6250 del 20.2.2017;
- che il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è redatto e sottoscritto nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

All'art. 3 in materia di "Graduazione della Retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA" viene stabilito quanto segue:

Ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL per la determinazione delle classi di retribuzione.

Definizione incarico POAS	Riferimento Tipologia Incarico CCNL
Direttore UOC	Direttore struttura complessa
Responsabile struttura semplice dipartimentale	Responsabile struttura semplice dipartimentale
Responsabile struttura semplice di UOC o di staff	Responsabile struttura semplice
Dirigente con incarico professionale	Incarico professionale

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 minima unificata prevista dal CCNL 17.10.2008 per la relativa classe.

Le parti prendono atto che nel nuovo POAS, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione con provvedimento n. III/75 del 14/02/2017, 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 dei rispettivi fondi contrattuali.

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 da applicare alla quota disponibile, con decorrenza 1 gennaio 2018, sono i seguenti:

Direttore struttura complessa (UOC)	3,0
Responsabile di struttura semplice dipartimentale	2,5
Responsabile di struttura semplice	1,0
Incarichi professionali	0,5

All'art. 4, in materia di "Gestione fondi contrattuali retribuzione di posizione" viene stabilito quanto segue: Attualmente solo il fondo della dirigenza amministrativa ha una disponibilità economica che, consente l'attribuzione di retribuzione variabile aziendale mentre non esiste tale possibilità per il fondo della dirigenza professionale e tecnica che è interamente utilizzato per i minimi contrattuali.
Le parti, prendono atto che l'Amministrazione non ha aumentato il fondo di posizione dei Dirigenti amministrativi nonostante l'istituzione di una nuova struttura semplice dipartimentale, in occasione del nuovo POAS approvato da Regione Lombardia con deliberazione n. X/6250 del 20.2.2017. L'Amministrazione intende però proporre una modifica del POAS per la trasformazione della struttura complessa UOC Servizio Informatico in struttura semplice in staff alla Direttore Generale, entro il 30.6.2018.
A seguito della suddetta modifica, se l'entità dei fondi non dovrà essere ridotta in forza di norme di legge o indicazioni regionali, si procederà, senza ulteriore accordo in materia, all'unificazione dei fondi contrattuali della Dirigenza PTA garantendo i minimi contrattuali di retribuzione di posizione unificata, relativi all'incarico rivestito, più favorevoli a tutti i dirigenti, essendo i minimi stessi diversi tra i ruoli tecnico/professionale e amministrativo. L'importo perequativo derivante deve essere aggiunto alla retribuzione di posizione variabile aziendale nei limiti del fondo.
Si ritiene pertanto, nel caso non si debba procedere alla riduzione dei fondi in forza di norme di legge o indicazioni regionali, di pervenire entro il 30.6.2018 ad una parificazione delle retribuzioni di posizione, a parità di tipologia di incarico, per tutti i ruoli dirigenziali, professionale, tecnico e amministrativo.

All'art. 5, per quanto riguarda "L'incentivo ex articolo 57, comma 3, del CCNL Dirigenza SPTA del 08/06/2000, viene prevista, con riferimento agli introiti da libera professione intramoenia, la decorrenza dall'01/01/2017 dell'applicazione di un coefficiente unico per tutti i dirigenti PTA che con la propria attività
rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, pari a 1, salvo la maggiorazione di 0,50 per i dirigenti di UOC Risorse Umane e UOC Economico-Finanziaria, tenuto conto del maggiore apporto all'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, come previsto dal regolamento aziendale in materia di libera-professione

A tali coefficienti si continuano ad applicare i parametri previsti dal citato regolamento nonché il parametro relativo alla presenza in servizio del singolo dirigente.
2. Gli importi così determinati, erogati con cadenza semestrale successiva agli effettivi introiti, certificati dal Direttore dell'UOC Economico-Finanziaria, generano un debito orario sulla base degli importi orari fissati nel regolamento aziendale della libera-professione. Il debito orario viene utilizzato su obiettivi dati dalla Direzione Generale. In caso di non raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Direzione Generale si procederà al conguaglio in proporzione percentuale con i compensi previsti dal semestre successivo.
3. Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo si applicano le regole previste per la retribuzione di risultato.

All'art. 6, per quanto riguarda "La retribuzione di risultato", si prevede quanto segue:
La Fondazione adeguerà i principi relativi alla misurazione e alla valutazione della performance per quanto direttamente applicabili alle norme di cui al D.Lgs. 74/2017 e a seguito della sottoscrizione dell'accordo in sede di Conferenza unificata come previsto dall'art. 12 c.1 lettera b) del D.Lgs. 25 maggio 2017, fino a tale adeguamento ed anche oltre tale termine se non in contrasto, gli artt. 7 e 8 del CCIA 21.12.2011 sono sostituiti dal presente articolo:
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è aggiornato annualmente.
Procedura tecnica per la valorizzazione della retribuzione di risultato
Prima fase: individuazione degli obiettivi di budget soggetti alla valorizzazione
Gli obiettivi assegnati ad ogni Struttura attraverso il processo di budget rappresentano l'oggetto cui collegare la retribuzione di risultato.
Dopo la discussione e l'assegnazione degli obiettivi, viene data informazione degli stessi alle OO.SS. che possono chiedere una riunione specifica in merito.

Seconda fase: classificazione degli obiettivi di Struttura
Nell'ipotesi di individuazione di obiettivi equivalenti per tutte le Strutture, l'assegnazione delle risorse per la retribuzione di risultato avverrà sulla base delle quote capitarie del personale dirigente assegnato nella dotazione organica effettiva.
L'attribuzione di eventuali gradi differenziati agli obiettivi di struttura avverrà in coerenza con le linee di programmazione dell'Istituto e comporterà l'introduzione di un coefficiente modificativo del calcolo proporzionale al diverso impegno previsto.

Terza fase: valutazione dei risultati
Al termine del periodo di riferimento, vengono misurati i risultati effettivamente raggiunti da ogni Struttura.
La valutazione del Dirigente comprende, oltre ai risultati della struttura di cui è responsabile o della funzione di cui è referente, per una quota del 70% anche la valutazione del profilo personale per la quota del 30%. La valutazione viene effettuata dal Direttore Generale, Amministrativo o sanitario con riferimento alla relativa competenza e viene formalizzato previo colloquio con l'interessato.
In tale valutazione si dovrà tenere conto di eventuali modifiche del quadro di riferimento legislativo nazionale e regionale determinatesi nel corso della realizzazione degli obiettivi, in

particolare nel caso non sia stato possibile un intervento correttivo puntuale delle linee di indirizzo strategico. In caso di mutamento radicale, gli importi relativi verranno rimessi di nuovo alla contrattazione sindacale.
Il Dirigente può richiedere il riesame del giudizio espresso dal Direttore competente, al Nucleo di Valutazione, entro 15 giorni dall'avvenuta presa visione della valutazione stessa. Il Nucleo di valutazione si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza di riesame.
La fase di controllo dei risultati ai fini dell'incentivazione è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Quarta fase: ripartizione del fondo
Tutti i dirigente PTA partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato in base al punteggio conseguito nella scheda individuale, indipendentemente dall'incarico ricoperto. La quota è commisurata al periodo effettivamente lavorato.

Al fine di ottenere la definitiva retribuzione di risultato spettante ad ogni singolo dirigente, la cifra sopra ottenuta va commisurata alla quota percentuale assegnata nella scheda di valutazione, in base alla seguente tabella:

Punteggio ottenuto	Quota di retribuzione di risultato
90-100%	Equivalente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti
80-89%	80%
70-79%	60%
60-69%	35%
Inferiore 60%	nessuna attribuzione

A chiusura della preintesa con l'art. 7 si stabilisce quanto segue:
- 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.
- Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, rimangono in vigore e si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il presente accordo, con l'art. 4, prevede una diversa modalità di utilizzo delle risorse del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di struttura complessa" (art. 8 del CCNL 06 maggio 2010) con la previsione dell'unificazione dei fondi contrattuali della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, diversamente a quanto è

attualmente previsto: infatti il fondo della Dirigenza Amministrativa ha una disponibilità economica che consente l'attribuzione di retribuzione variabile aziendale mentre non esiste tale possibilità per il fondo della dirigenza professionale e tecnica che è interamente utilizzato per i minimi contrattuali. Tale modalità è subordinata alla modifica del POAS approvato dalla Regione Lombardia con DGR n. X/6250 del 20.02.2017, relativamente alla proposta di trasformazione della struttura complessa UOC Servizio Informatico in struttura semplice in staff alla Direttore Generale, entro il 30.6.2018 senza che ciò comporti una riduzione dell'entità del fondo di posizione in forza di norme di legge o indicazioni regionali, anche in considerazione del fatto che nel POAS è stata prevista l'istituzione della nuova struttura semplice dipartimentale per la quale è stata richiesta alla Regione Lombardia in data 10/01/2018 la relativa autorizzazione alla copertura senza alcun incremento del fondo di posizione. Nessuna riduzione dei fondi cui afferisce il personale Dirigente PTA è dovuta in quanto la normativa vigente prevede che si debba procedere alla riduzione in caso di diminuzione stabile del personale afferente ai fondi con riferimento all'anno precedente. Tale modalità, se il fondo non sarà oggetto di riduzione, e non risulta che debba essere fatta alcuna riduzione, potrà applicarsi entro il 30.6.2018 con la parificazione delle retribuzioni di posizione, a parità di tipologia di incarico, per tutti i ruoli dirigenziali, professionale, tecnico e amministrativo.

C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Per quanto riguarda gli effetti abrogativi, il presente accordo indica che "per tutto quanto non previsto dal presente contratto, rimangono in vigore e si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti". Pertanto le materie oggetto del presente accordo determinano gli effetti abrogativi di quanto previsto in analoga materia nei precedenti CCIA del 27/07/2009, del 21/12/2011 e del 23/09/2014.

D) Illustrazione specifica e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Nell'articolo 6 ad oggetto "Retribuzione di risultato" si prevede che la Fondazione adeguerà i principi relativi alla misurazione e alla valutazione della performance per quanto direttamente applicabili alle norme di cui al D.Lgs. n. 74/2017 e a seguito della sottoscrizione dell'accordo in sede di Conferenza unificata come previsto dall'art. 12 c.1 lettera b) del D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 150/09

L'accordo non prevede progressioni e pertanto questa sezione non risulta pertinente all'oggetto dell'accordo integrativo.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del presente contratto integrativo emerge dalla necessità di avviare le trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di specifico finanziamento su cui proseguire il negoziato per la revisione e l'aggiornamento dei precedenti Contratti Collettivi Integrativi Aziendali anche in relazione all'avvenuto mutamento organizzativo derivante dall'attuazione del POAS approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. X/6250 del 20.2.2017.

Altre informazioni

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I – <u>La costituzione del Fondo oggetto contrattazione integrativa</u>

Con deliberazione n. 534 del 28/12/2010 sono stati costituiti i fondi contrattuali della Dirigenza SPTA, ai sensi del CCNL del 06/05/2010. Con deliberazione n. 629 del 27/12/2011 si è preso atto della sottoscrizione definitiva del CCIA, per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, nel quale sono stati riconfermati i relativi fondi. Relativamente al Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di Struttura complessa dell'area della Dirigenza Tecnico - Professionale, si precisa che lo stesso, rispetto a quanto indicato nella deliberazione n. 534 del 28/12/2010 (€. 36.340,23), è stato ridotto dell'importo di € 3.999,35, rideterminandolo in modo stabile per l'anno 2010, nell'entità di € 32.340,88. (Rif. Relazione al Bilancio Consuntivo 2013, Relazione Tecnico Finanziaria CCIA della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa sottoscritto in data 23/09/2014 e deliberazione n. 494 del 29/12/2015). Con quest'ultima deliberazione era stata determinata l'entità dei fondi anno 2015 della Dirigenza SPTA confermandoli, nella consistenza, pari ai fondi consolidati al 31/12/2014, fatta eccezione per il Fondo di Posizione della Dirigenza dell'area Tecnica e Professionale che è stato oggetto di incremento di € 7.225,01 a seguito di assunzione nel corso dell'anno 2015 di un Dirigente Analista con incarico di struttura complessa per finanziare la posizione minima contrattuale della figura interessata e solo in proporzione al periodo di presenza nell'anno. Con deliberazione n. 517 del 30/11/2016 è stata determinata in via provvisoria l'entità dei fondi dell'anno 2016 confermandoli, nella consistenza, pari ai valori dei relativi fondi dell'anno 2015, fatta eccezione per il Fondo di Posizione della Dirigenza dell'area Tecnica e Professionale che è stato nuovamente oggetto di incremento di € 16.774,81 per la quota parte a regime per adeguamento della retribuzione di posizione e dell'indennità di struttura complessa di Dirigente Analista assunto dall'01/04/2015 con affidamento dell'incarico di struttura complessa dall'01/10/2015. Con deliberazione n. 721 del 22/12/2017 si è provveduto a determinare, in via definitiva, l'entità dei fondi contrattuali del personale dell'area della Dirigenza SPTA dell'anno 2016 nella stessa entità di cui al richiamato provvedimento n. 517/2016 e a costituire, per come previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs n. 75/2017, in via provvisoria l'entità dei fondi contrattuali del personale dell'area della Dirigenza SPTA dell'anno 2017, confermandoli, nello stesso ammontare

pari ai valori dei relativi fondi dell'anno 2016. Il Collegio Sindacale, in data 30/08/2017 ha provveduto a certificare, tra altro, i Fondi Contrattuali relativi all'anno 2016, come risulta dal verbale n. 35.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

I fondi oggetto dell'accordo sono:

- Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 8 del CCNL 06/05/2010):

Area Dirigenza Professionale – Tecnica: € 56.340,70 comprensivo dei relativi incrementi come specificato nel precedente Modulo 1

Area della Dirigenza Amministrativa: € 159.280,60.

Nel caso in cui i suddetti fondi non risultino del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al Fondo di risultato e non si storicizzano all'interno di esso e pertanto vengono riassegnate al rispettivo fondo di provenienza nell'anno successivo. Tali risorse potranno essere quantificate solo a consuntivo.

- Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale (art. 10 CCNL 06/05/2010) della Dirigenza Professionale – Tecnica ed Amministrativa (questo fondo si presenta unificato per l'area PTA): € 8.802,51

Sezione II – Risorse variabili

Nulla da esporre

Sezione III – Decurtazione dei Fondi

Nel Modulo 1 sono richiamate le deliberazione di determinazione dei fondi contrattuali anno 2015-2016 e 2017 della Dirigenza SPTA ed in particolare come precisato con la deliberazione n. 517 del 30/11/2016, nel rispetto dell'applicazione del comma 236 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) ed in considerazione dell'attuazione del Piano di Gestione Risorse Umane 2016 approvato con deliberazione n. 75 del 14/11/2016 del Consiglio di Amministrazione di questa Fondazione, si conferma che nessuna riduzione riguarda i fondi per l'anno 2016. Pertanto la consistenza dei fondi contrattuali per l'anno 2017 viene provvisoriamente definita nella stessa entità dei fondi deliberati per l'anno 2016, dato, che nelle more dell'adozione della relativa deliberazione, è confermato in via definitiva.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Si richiamano le stesse considerazioni di cui alla Sezione 1. Pertanto per la sintesi dei Fondi contrattuali oggetto del presente accordo si fa riferimento a quanto indicato nella Sezione 1.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non risulta pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattatazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione
Nessuna

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
Le poste regolate dall'accordo riguardano il Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 8 del CCNL 06/05/2010), così come indicato tra altro nel Modulo 1.
L'art. 5 del presente CCIA riguarda, invece l'incentivo ex articolo 57, comma 3, del CCNL Dirigenza SPTA del 08/06/2000, che prevede che nella contrattazione integrativa siano definiti gli incentivi economici da attribuire ai Dirigenti del ruoli SPTA che con la propria attività rendono possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. L'articolo si limita a definire una modifica ai criteri di distribuzione degli introiti da libera professione intramoenia, individuando un coefficiente unico per tutti i dirigenti PTA pari a 1, salvo la maggiorazione di 0,50 per i dirigenti di UOC Risorse Umane e UOC Economico-Finanziaria, tenuto conto del maggiore apporto all'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, come previsto dal regolamento aziendale in materia di libera-professione. Quanto stabilito non genera un incremento dell'importo del fondo della Libera professione indiretta (il cui ammontare viene determinato secondo percentuali stabilite da apposito regolamento e risulta variabile in base ai proventi provenienti dalle prestazioni erogate in regime libero-professionale).

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
Nessuna

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione
Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 8 del CCNL 06/05/2010):
Area Dirigenza Professionale – Tecnica: € 56.340,70 comprensivo dei relativi incrementi come specificato nel precedente Modulo 1
Area della Dirigenza Amministrativa: € 159.280,60.
- Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale (art. 10 CCNL 06/05/2010) della Dirigenza Professionale – Tecnica ed Amministrativa (questo fondo si presenta unificato per l'area PTA): € 8.802,51

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Nulla da esporre

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziaria, del rispetto di vincoli di carattere generale
Quanto previsto dal CCIA in argomento trova piena copertura economica con le risorse sopra riportate dei relativi fondi contrattuali. Si evidenzia che i costi relativi all'incentivo ex articolo 57,

comma 3, del CCNL Dirigenza SPTA del 08/06/2000 non gravano sulla Fondazione, essendo finanziati dai proventi della Libera Professione intramuraria. Trattandosi quindi di risorse generate dai proventi della Libera Professione Intramuraria, le disposizioni contenute non comportano nuovi o maggiori costi a carico del Bilancio di questa Fondazione.

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Sezione I – Sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 8 del CCNL 06/05/2010):

COSTITUZIONE DEL FONDO AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE - TECNICA

Risorse	Anno 2016	Anno 2017
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 56.340,70	€ 56.340,70
Decurtazioni	-	-
Risorse variabili	-	-
Totale del fondo per la contrattazione integrativa	€ 56.340,70	€ 56.340,70

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE - TECNICA

Risorse	Anno 2016	Anno 2017
Totale del fondo per la contrattazione integrativa	€ 56.340,70	€ 56.340,70
di cui Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo sottoposto a certificazione anno 2017	-	-
Speso	€ 56.340,70	Relativamente all'esercizio 2017, tali risorse verranno quantificate a consuntivo
Residuo	0	

COSTITUZIONE DEL FONDO AREA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA

Risorse	Anno 2016	Anno 2017
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 159.280,60	€ 159.280,60
Decurtazioni	-	-
Risorse variabili	-	-
Totale del fondo per la contrattazione integrativa	€ 159.280,60	€ 159.280,60

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AREA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA

Risorse	Anno 2016	Anno 2017
Totale del fondo per la contrattazione integrativa	€ 159.280,60	€ 159.280,60
di cui Totale Destinazioni specificamente regolate dal presente accordo sottoposto a certificazione anno 2017	-	-
Speso	€ 136.701,02	Relativamente all'esercizio 2017, tali risorse verranno quantificate a consuntivo
Residuo	€ 22.579,58*	

*Da distribuire quale retribuzione di risultato

Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

In sede di bilancio preventivo, nelle apposite righe di bilancio, sono state allocate le risorse necessarie a garantire l'ammontare dei fondi oggetto dell'accordo in argomento in base alla sopra citata ultima delibera di costituzione provvisoria dei fondi anno 2017 approvata, ed in quadratura con il Mod. A predisposto dall'UOC Risorse Umane. In contabilità i costi di competenza, relativi ai fondi del personale, sono allocati ai seguenti conti economici:

CONTI ECONOMICI: Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 8 del CCNL 06/05/2010).

CONTI DI CONTABILITA'

DIRIGENZA AMMINISTRATIVA TEMPO INDETERMINATO	3081402
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA A TEMPO DETERMINATO	308141702
DIRIGENZA TECNICA A TEMPO INDETERMINATO	3072502
DIRIGENZA TECNICA A TEMPO DETERMINATO	307251802
DIRIGENZA PROFESSIONALE A TEMPO INDETERMINATO	30602
DIRIGENZA PROFESSIONALE A TEMPO DETERMINATO	3061602

Nel corso dell'esercizio la quadratura tra la contabilità generale e l'importo pagato sui singoli fondi è effettuata mensilmente, attraverso l'iscrizione manuale dei dati delle quadrature degli stipendi nei rispettivi conti di bilancio aziendale.
Gli avanzi non distribuiti alla fine dell'esercizio sono iscritti, in base alla rendicontazione annuale redatta dall'UOC Risorse Umane all'UOC Economico-Finanziaria e Controllo di Gestione, a debito nei confronti del personale al conto patrimoniale n. 2041013.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Relativamente ai fondi oggetto dell'accordo in argomento, si evidenzia che tutte le voci rientranti nei suddetti fondi sono state garantite nel rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi. Pertanto si evidenzia che i fondi sono risultati capienti.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla contabilizzazione a bilancio delle risorse oggetto dell'accordo, si specifica che le stesse sono iscritte al conto di debito n. 2041001

Milano, il 17/01/2018

Il Direttore UOC Risorse Umane
Dott. Marco Losi

Il Direttore UOC Economico Finanziaria e Cdg
Dott. Stefano Visconi

Allegato 1): Preintesa "Contratto collettivo integrativo aziendale per i dipendenti dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, integrativo del CCIA del 21/12/2011".