

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2019  
DIRIGENZA MEDICA**

**Premesso**

- che in data 12/12/2019 presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano, la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di "Contratto integrativo aziendale anno 2019 della Dirigenza Medica";

- che l'UOC Risorse Umane ha predisposto, in merito all'ipotesi di CIA in parola, le necessarie relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, le quali sono state sottoscritte dal Direttore dell'UOC Risorse Umane, per il successivo controllo sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio Sindacale, organo della Fondazione a ciò preposto, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001;

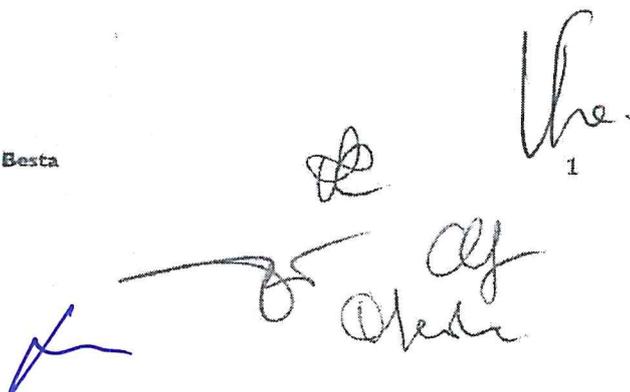
- che in data 27 febbraio 2020 il Collegio Sindacale, dopo aver esaminato la citata documentazione, ha espresso parere favorevole in ordine ai contenuti dell'ipotesi di CIA in esame, come da verbale n. 5, agli atti;

Il giorno 11 marzo 2020, presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano, la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale

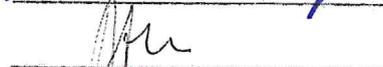
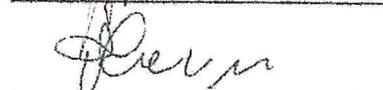
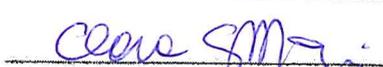
**CONCORDANO**

di confermare l'ipotesi di Contratto integrativo aziendale anno 2019 della Dirigenza Medica, sottoscritta dalle Parti in data 12/12/2019 e validata, come da verbale n. 5, agli atti, dal Collegio Sindacale della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano in data 27/02/2020, che si allega come parte integrante e sostanziale.

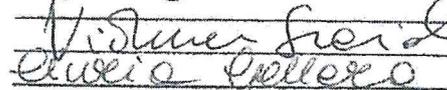
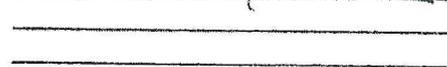
Letto, confermato e sottoscritto



### Delegazione AZIENDALE

Paola Lattuada	Direttore Generale	<hr/>
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	
Anna Pavan	Direttore Sanitario	
Piero Canino	Direttore UOC Risorse Umane	
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	

### Delegazione SINDACALE

Sigla	Rappresentata da	firma
AAROI	AMALIA SCOLA	
FP MEDICI	CGIL FRANCO TARONI	
CIMO/ASMD	VIDMER SCAIOLI	
ANAAO	CINZIA GELLERA	



**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2019  
DIRIGENZA MEDICA**

in data 12/12/2019, presso la sede legale della Fondazione IRCCS Carlo Besta, la delegazione aziendale e quella di parte sindacale rappresentativa dell'Area della Dirigenza Medica sottoscrivono il seguente Contratto Integrativo Aziendale a valere per l'anno 2019.

**LE PARTI**

**Premesso che**

- il CCNQ del 13/07/2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale che, all'art. 7 comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati in autonome aree di contrattazione collettiva ed, ai commi 3 e 5 prevede che:
  - "l'area Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie",
  - "l'area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità";
  - Considerato che, ad oggi, nonostante la previsione del richiamato CCNQ il CCNL del 06-05.2010 ancora vigente prevede le preesistenti aree contrattuali;
- relativamente ai contratti collettivi nazionali di lavoro delle diverse aree della Dirigenza del SSN, in data 24 luglio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCNL dell'area sanità 2016-2018 e si attende la sottoscrizione definitiva non ancora intervenuta;
- in coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs n. 165/2001, si provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi per l'erogazione dei trattamenti accessori destinati a ciascuna categoria di personale contrattualmente identificati;

**SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

\_\_\_\_\_ 2019

### Articolo 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente Contratto integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area della Dirigenza Medica dipendente della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano.

### Articolo 2

#### *Ammontare dei fondi contrattuali*

1. Le parti danno atto che, in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 6 maggio 2010 è per l'anno 2019 provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza medica, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata:

#### **DIRIGENZA MEDICA**

Art. 9 CCNL 6.5.2010 - Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	€ 2.144.423,04
Art. 10 CCNL 6.5.2010 - Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	€ 247.630,98
Art. 11 CCNL 6.5.2010 - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	€ - 37.211,99

### Articolo 3

#### *Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa*

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione (minima unificata), l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, l'indennità di sostituzione di cui all'art. 18 del CCNL 8 giugno 2000 ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. La Fondazione garantisce la capienza del fondo al fine della retribuzione di tutti gli incarichi dirigenziali della Dirigenza Medica, secondo i minimi contrattuali previsti, soltanto se permangono le seguenti condizioni in riferimento al valore economico e alle tipologie di incarichi affidati o in corso di affidamento:

\_\_\_\_\_ 2019



DIRIGENTI MEDICI					
Tipologie incarichi	N.	valore economico			
		Posizione	Ind. Strutt. complessa	Indennità specificità medica	RIA TRASFERITI
Struttura Complessa area chirurgica	4	61.796,80	40.872,00	36.367,11	7.808,71
Struttura Complessa area medica	17	239.768,36	173.706,00	142.670,97	2.909,66
Struttura Semplice di U.O.C. o dipartimentale	19	187.519,93	0	159.455,79	2.494,18
Eccellenza Professionale	29	146.128,97	0	243.379,89	12.150,32
Alta Professionalità	7	35.272,51	0	58.746,87	5.631,47
Incarichi Dirigente > 5 anni	30	108.248,40		251.772,30	229,97
Incarichi Dirigente < 5 anni	23	0	0	193.025,43	0
<b>TOTALE</b>	129	778.734,97	214.578,00	1.085.418,36	31.224,31
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		2.109.955,64			

- In considerazione dell'entità dei fondi contrattuali, la Fondazione garantisce la retribuzione minima contrattuale prevista dal vigente CCNL. Le parti prendono atto che l'importo disponibile non è sufficiente a graduare in modo significativo la retribuzione di posizione aziendale.
- Come previsto dall'art. 60, comma 4, del CCNL 5 dicembre 1996, il fondo in esame deve essere di anno in anno integralmente utilizzato. Eventuali risorse residue quantificate a consuntivo, saranno temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno cui si riferisce il residuo e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

#### Articolo 4

##### ***Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro***

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci accessorie quali l'indennità di pronta disponibilità, la retribuzione del lavoro straordinario prestato in regime di reperibilità, l'indennità di servizio festivo e notturno, nonché di ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Le indennità ricorrenti (pronta disponibilità, turno, servizio festivo e notturno ed altre analoghe) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate.
3. L'ammontare dell'indennità corrisposta per ogni turno di pronta disponibilità della durata di 12 ore è quantificato in € 40,00.
4. Come previsto dall'art. 62, comma 5, del CCNL 5 dicembre 1996, nel caso in cui il fondo annuale non risulti integralmente utilizzato, le eventuali, ulteriori risorse residue quantificate a consuntivo saranno temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno cui si riferisce il residuo e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo. Nel caso della Dirigenza Medica, il residuo di tale fondo deve compensare, in parte, la quota del fondo di risultato che presenta un valore negativo.

#### Articolo 5

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

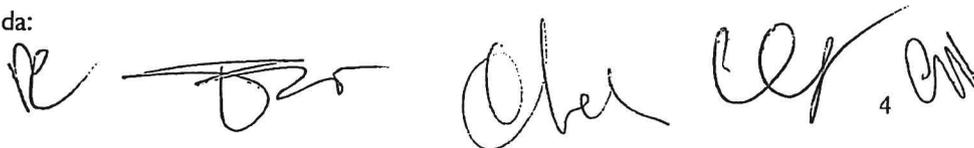
##### 5.1 Principi generali

Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale assegnati a tutto il personale attraverso il sistema cascading.

Il Nucleo di Valutazione, tra i vari compiti stabiliti dalla DGR X/5539 del 02/08/2016 valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.

Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva e saranno oggetto di monitoraggio periodico.

I criteri di attribuzione degli incentivi di risultato sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dirigente. Con Deliberazione 13 Giugno 2019 n. 220 - Assegnazione degli Obiettivi per l'anno 2019 e Deliberazione 18 Luglio 2019 n. 314 - Assegnazione degli Obiettivi per l'anno 2019 - aggiornamento ed integrazione la Direzione Strategica ha assegnato gli obiettivi per l'anno 2019 alle Strutture della Direzione Generale, Direzione Scientifica, Direzione Sanitaria, Dipartimenti Gestionali Sanitari e Dipartimento Gestionale Amministrativo. Le deliberazioni in oggetto hanno recepito gli obiettivi assegnati rispettivamente da:



- Regione Lombardia DGR 27 Maggio 2019 n XI/1681
- Consiglio di Amministrazione Deliberazione 23 Maggio 2019 n.5/36
- ATS Milano Città Metropolitana contratto 2019 sottoscritto in data 3/06/2019
- ATS Milano Città Metropolitana obiettivi quota variabile in data 27/06/2019

Dopo la discussione e l'assegnazione degli obiettivi, viene data informazione degli stessi alle OO.SS. che possono chiedere una riunione specifica in merito.

#### 5.2 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

1. La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Medica avviene come segue:

- il 50% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione);
- il 50% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (performance individuale).

2. Il meccanismo di ripartizione segue i criteri e le modalità di seguito descritte.

a) Calcolo della quota teorica individuale spettante a ciascun dirigente:

- Assegnazione ad ogni dirigente di una delle seguenti quote di riparto, in base all'incarico:

Direttore Dipartimento	2,20
Direttore Unità Operativa	2,20
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale	2,00
Responsabile Struttura Semplice U.O.C.	1,80
Eccellenza Professionale	1,70
Alta Professionalità	1,60
Professionista Esperto	1,30
Professionista di recente inserimento	1,00

- Divisione dell'intera quota del fondo da distribuire per la somma di tutte le quote di riparto. Il risultato viene poi moltiplicato per la quota di riparto del singolo dirigente: si ottiene così la quota teorica individuale spettante.

b) Il 50% delle risorse è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) e viene riconosciuto, su base dipartimentale, moltiplicando il 50% della quota teorica spettante a ciascun dirigente sopra calcolata al coefficiente di presenza (giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno diviso numero complessivo di giorni lavorativi nel corso dell'anno, non considerando assenze inferiori a 30 giorni, assenze per permessi sindacali, astensione obbligatoria maternità, aggiornamento obbligatorio, ferie, missioni). La quota così determinata deve essere poi ricalcolata secondo la quota percentuale di raggiungimento assegnata alla Struttura di afferenza in base alla seguente tabella:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota assegnata alla Struttura
90-100%	Equivalente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti
80-89%	80% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
70-79%	60% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
60-69%	35% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
Inferiore 60%	nessuna attribuzione delle quote capitarie teoriche

Per la quota da assegnare al Direttore di Dipartimento si fa riferimento alla media del raggiungimento dell'obiettivo delle Strutture afferenti.

c) Il 50% delle risorse è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (per il direttore di U.O.C. si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi della U.O.C.; per il Direttore di Dipartimento si fa riferimento alla media di raggiungimento degli obiettivi delle Strutture afferenti). Tale quota viene calcolata, su base dipartimentale, moltiplicando il 50% della suddetta quota teorica spettante a ciascun dirigente alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione in base alla seguente tabella:

Valutazione	Accesso al riconoscimento economico	50% Fondo retribuzione di Risultato
96 – 100	SI	100%
90 – 95	SI	95%
80-89	SI	80%
70-79	SI	60%
60-69	SI	35%
Inferiore a 60	NO	0%

E' escluso dall'attribuzione della quota legata al raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione il personale che è cessato prima dell'assegnazione degli obiettivi individuali di performance.

Il personale a cui sono stati assegnati gli obiettivi individuali di performance che cessa prima del 31 dicembre percepirà una quota pari alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento, tenuto conto dei range indicati nello schema sopra riportato.

Al personale assunto nel corso dell'anno vengono assegnati obiettivi individuali parametrati al periodo dell'anno da lavorare: la quota corrispondente sarà proporzionata al periodo lavorato nell'anno in esame.

Il Dirigente può richiedere il riesame della valutazione espresso dal Direttore competente, 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.

d) Qualora non vengano compilate le schede di valutazione, non si provvederà a corrispondere l'intera retribuzione di risultato ai relativi Direttori di Struttura Complessa.

e) Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sono assegnate alle strutture con un grado di raggiungimento degli obiettivi pari almeno al 95%, applicando in esse le stesse modalità di distribuzione per la performance organizzativa, in proporzione comunque al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna Struttura.

f) Spetta ai dirigenti con incarichi aggiuntivi riconosciuti nel POAS e non diversamente retribuiti, se affidato quale incarico aggiuntivo, una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante sia per la parte organizzativa che individuale calcolata maggiorando del 75% il coefficiente di incarico del dirigente in questione, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.

g) Spetta ai dirigenti, che, su richiesta della Direzione Generale, danno la propria disponibilità ad effettuare consulenze specialistiche aggiuntive, non diversamente retribuite, a favore dei pazienti seguiti presso le strutture della Fondazione, una quota aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente spettante, sia per la parte organizzativa che individuale, calcolata maggiorando fino ad un massimo del 100% il coefficiente di incarico del dirigente in questione, in proporzione alla durata dell'incarico.

In considerazione della consistenza storica negativa per la Dirigenza Medica la quota di retribuzione di risultato si sostanzia nel solo importo determinato dalle risorse residue dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 del CCNL 06/05/2010.

## Art. 6

### Norme finali

1. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto con cadenza almeno annuale e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

\*\*\*\*\*

Letto, firmato e sottoscritto



Milano, \_\_\_\_\_

**Delegazione AZIENDALE**

CARINO PIERO  
GELARIA TUPRESCHI



**Delegazione SINDACALE**

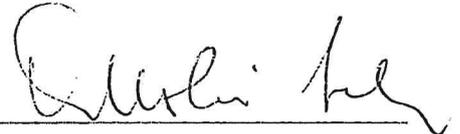
Sigla

Rappresentata da

firma

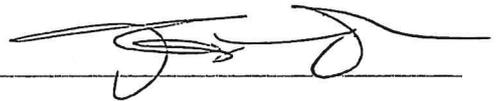
AAROI

AMALIA SCOLA



FP CGIL - MEDICI

FRANCO PARONI



CIRCO/ASMD

VIDMER SCAIOLI

ANARO

GELLERA CINZIA

