



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

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2019
DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

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 Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa";
- 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;

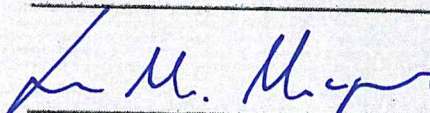
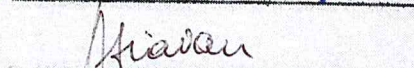
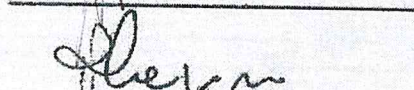
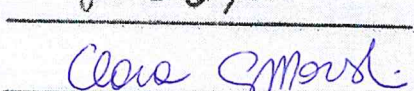
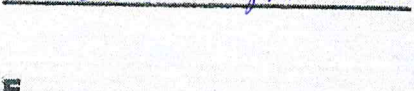
Il giorno 11 marzo 2020, presso la sede della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano, la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale

CONCORDANO

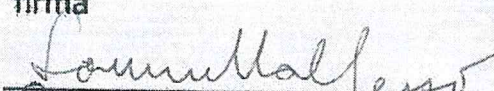
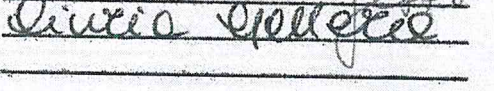
di confermare l'ipotesi di Contratto integrativo aziendale anno 2019 della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, sottoscritta dalle Parti in data 12/12/2019 e validata, come da verbale n. 5, agli atti, dal Collegio Sindacale della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta 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	
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
FEDIRETS	SAMUEL DAL GESSO	
SEz. FEDIR	CINZIA GELLERA	
ANAAO		



Sistema Sanitario



Regione
Lombardia

**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2019
DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED
AMMINISTRATIVA**

in data 4/12/2019, presso la sede legale della Fondazione IRCCS Carlo Besta, la delegazione aziendale e quella di parte sindacale rappresentativa dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, 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;
- la Dirigenza PTA, per la tornata contrattuale triennio 2019-2021, rientrerà nell'area del comparto sanità uscendo dall'area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018;
- 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;

tutto ciò premesso

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO

[Handwritten signatures]

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 Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa dipendente della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano.

Articolo 2

Ammontare dei fondi contrattuali

1. Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, la disponibilità dei fondi contrattuali di cui al CCNL 6 maggio 2010 si presenta, per l'anno 2019, relativamente al personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata:

DIRIGENZA SANITARIA

Art. 8 CCNL 6.5.2010 - Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	€ 139.508,51
Art. 8 CCNL 6.5.2010 - Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa Dirigenti Professioni Sanitarie	€ 7.855,98
Art. 9 CCNL 6.5.2010 - Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	€ 17.018,42
Art.10 CCNL 6.5.2010 - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	€ 2.788,89

DIRIGENZA PTA

Art. 8 CCNL 6.5.2010 - Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	€ 215.621,30
Art. 10 CCNL 6.5.2010 - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	€ 8.802,51

Articolo 3

Fondo per la 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 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. Relativamente alla 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.

3. Le parti prendono atto che nel 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.
4. Se il fondo PTA relativo agli specifici profili professionali 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, 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

5. La Fondazione garantisce la capienza del fondo al fine della retribuzione di tutti gli incarichi dirigenziali della Dirigenza SPTA, 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:

	DIRIGENTI PTA		DIRIGENTI SANITARI	DIRIGENTI PROFESSIONI SANITARIE	
Tipologie incarichi	n.	valore economico		valore economico	valore economico
		Posizione	Indennità struttura complessa	Posizione	Posizione
Struttura Complessa Ruolo SPTA	6	97.387,68	61.308,00	0	0
Struttura Semplice di U.O.C. o dipartimentale Dirigenza SPTA	14	31.119,66		74.290,32	7.810,66
Eccellenza Professionale	2	0		11.351,47	
Alta Professionalità	1	0		5.257,33	
Incarichi Dirigente > 5 anni	10	0		46.433,40	
Incarichi Dirigente < 5 anni	5	1.308,58		909,09	
TOTALE	38	191.123,92		138.241,61	7.810,66
TOTALE COMPLESSIVO	337.176,19				

6. In considerazione dell'entità dei fondi contrattuali della Dirigenza Sanitaria non medica, 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.
7. Come previsto dall'art. 58, comma 7, 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 Dirigenza Sanitaria non medica

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. 60, 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.

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 area Sanitaria

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 Sanitaria non 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, qualora sia minore uguale a 69 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.

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.

5.3 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato area PTA

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 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.

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 dirigenti 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. 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, rimangono in vigore e si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Milano, _____ 2019



_____ 2019

Delegazione AZIENDALE

CANINO PIERO
G. CLARA TODESCHI

Piero Canino
Clara Todeschi

Delegazione SINDACALE

Sigla

Rappresentata da

firma

FEDIRETS RL.
FEDIR
ANAAO

BAL GESSO SAMUEL

GELLERA CINZIA

Samuele Bal Gesso

Cinzia Gellera
