

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2020
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

In data 12 aprile 2021 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 procede alla sottoscrizione definitiva del “Contratto Integrativo Aziendale anno 2020 dell’Area Funzioni locali - PTA”, secondo le indicazioni del CCNL 6.5.2010, acquisito in data 30 marzo 2021 il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001.

Delegazione di parte Pubblica

Nome Cognome	Ruolo	Firma
Paola Lattuada	Direttore Generale	firmato
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	firmato
Giuseppe De Filippis	Direttore Sanitario	firmato
Vito Nicolai	Dirigente Risorse Umane	firmato
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	firmato

**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)
firmatarie del CCNL 6 maggio 2010**

SIGLE	FIRMA
FEDIRETS sez. Fedir	SAMUEL DAL GESSO firmato sottoscritto con email del 13 aprile 2021
CISL FP	
UIL FPL	

**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2020
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

In data 21 dicembre 2020 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 dell’Area Funzioni Locali si procede alla sottoscrizione dell’ipotesi di “Contratto Integrativo Aziendale anno 2020 dell’Area Funzioni locali - PTA”, secondo le indicazioni del CCNL 6.5.2010, che sarà trasmessa al Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 40-bis, co. I, D.Lgs. n. 165/2001 per l’acquisizione del relativo parere.

Delegazione di parte Pubblica

Nome Cognome	Ruolo	Firma
Paola Lattuada	Direttore Generale	firmato
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	firmato
Giuseppe De Filippis	Direttore Sanitario	firmato
Vito Nicolai	Dirigente Risorse Umane	firmato
Clara Moreschi	Dirigente SITRA	firmato

**Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN)
firmatarie del CCNL 6 maggio 2010**

SIGLE	FIRMA
FEDIRETS sez. Fedir	SAMUEL DAL GESSO firmato sottoscritto con email del 24 dicembre 2020
CISL FP	
UIL FPL	

Indice

Articolo 1	4
Campo di applicazione	4
Articolo 2	4
Ammontare dei fondi contrattuali	4
Articolo 3	5
Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	5
Articolo 4	7
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	7
Articolo 5	8
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	8
art. 6	10
Norme finali.....	10

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;
- 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

Articolo 1

Campo di applicazione

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

Articolo 2

Ammontare dei fondi contrattuali

- I. 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, per l'anno 2020

è provvisoriamente determinata, relativamente al personale della dirigenza PTA, nei valori di cui alla tabella di seguito riportata come da deliberazione del Direttore Generale del 10 dicembre 2020, n. 632:

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA:

FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE LAVORO , STRUTT. COMPLESSA ETC	Fondo storico consolidato 2019	Incrementi non storicizzabili	TOTALE FONDO art. 8 CCNL 6 maggio 2010 ANNO 2020
Dirigenti PTA	215.621,30		215.621,30
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PREST. INDIVIDUALE	Fondo storico consolidato 2019	Incremento discendente da risorse art. 5 L.R. 9/2020 e D.L. 34/2020 art. 2 commi 6 e 10 – anno 2020 –	TOTALE FONDO art. 10 CCNL 6 maggio 2010 ANNO 2020
Dirigenti PTA	8.802,51	6.864,00	15.666,51
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO CONDIZIONI LAVORO -	Fondo storico consolidato 2019	Incremento discendente da risorse D.L. 18/2020 – art. I – anno 2020 –	TOTALE FONDO art. 9 CCNL 6 maggio 2010 ANNO 2020
Dirigenti PTA	0	1.680,00	1.680,00
Totale Risorse Contrattazione Integrativa	224.423,81	8.544,00	232.967,81

Articolo 3

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

- 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.

3. 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 6/05/2010 per la relativa classe.

4. 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.
5. Se il fondo PTA relativo agli specifici profili professionali consente rispettivamente una disponibilità tale da attribuire una retribuzione di posizione complessiva 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

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

DIRIGENZA RUOLO PTA all'1.1.2020	
Tipologie incarichi	N.
Struttura Complessa Ruolo PTA	6
Struttura Semplice dipartimentale	1
Struttura Semplice di U.O.C. o dipartimentale	2
Incarichi Dirigente > 5 anni	1
Incarichi Dirigente < 5 anni	1
TOTALE COMPLESSIVO	11

7. Le parti danno atto che in considerazione dell'approvazione del CCNL Funzioni Locali 17 dicembre 2020, triennio 2016- 2018, nel corso del 2021 verrà rivalutata l'attribuzione della posizione variabile di cui al comma 5 del presente articolo.
8. 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

1. In considerazione dello stanziamento straordinario (non storicizzato) legato all'art. 1 del DL n. 18/2020, si stabilisce che detto importo viene utilizzato come quota aggiuntiva per la retribuzione di risultato anno 2020, 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.

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 27 ottobre 2020 n. 517 - Assegnazione degli Obiettivi per l'anno 2020. La deliberazione in oggetto ha recepito gli obiettivi assegnati rispettivamente da:

- Regione Lombardia DGR 5 agosto 2020 n. XI/3520;
- ATS Milano Città Metropolitana contratto 2019 sottoscritto in data 30/04/2020.

5.2 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.

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. 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 (giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno diviso numero complessivo di giorni lavorativi nel corso dell'anno, non considerando assenze per malattia inferiori a 30 giorni, infortuni, permessi sindacali, permessi giornalieri ex L. 104/92, aggiornamento obbligatorio, ferie, missioni).

Al fine di ottenere la definitiva retribuzione di risultato spettante ad ogni singolo dirigente, la cifra sopra ottenuta va commisurata al giudizio ottenuto 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, 21 dicembre 2020