

## FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO "CARLO BESTA" MILANO

In data 23/9/2014 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 prende atto che la preintesa sottoscritta in data 3 luglio 2014 è stata trasmessa, con la relativa relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, al Collegio dei Sindaci che, verificata la relativa copertura finanziaria, ha espresso parere favorevole, come si evince dal verbale n.39 del 15/07/2014.

Al termine della riunione le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per i dipendenti dell'area della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, composto dall'allegato articolato.

### La Delegazione di Parte Pubblica

### La Delegazione di Parte Sindacale

CIMO VIDMER *senior Vbest*  
FASSIO *Loe galler*  
ANAAO *Enrico C...*  
AUPI *Silvia Piccenti*  
AARSI *B...*

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA - SANITARIA, INTEGRATIVO DEL CCIA DEL 21/12/2011

PREMESSO:

- che sono state avviate con la Delegazione di Parte Sindacale aziendale trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di specifico finanziamento nonché su altre materie su cui proseguire il negoziato già oggetto di confronto in precedenti incontri;
- che le parti convengono, per le riconosciute affinità, nell'unificare nel presente CCIA la disciplina dell'Area della Dirigenza Medica e dell'Area della Dirigenza Sanitaria;
- 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 medici e dirigenti sanitari 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, 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 di sottoscrizione.

### Art. 3

#### Procedura Tecnica per la Valorizzazione 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 e Dirigenza Sanitaria dal 2013 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 nuovo 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, definite su proposta della parte sindacale, in base all'incarico:

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

Ciro Uebel

h

FANTAO

P

Ru-

1

\*

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta

- 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. si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi della U.O.; 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.

d) Come già previsto, **qualora non vengano compilate le schede di valutazione**, non si provvederà a corrispondere l'intera retribuzione di risultato ai relativi Direttori di Struttura Complessa. Per i dirigenti privi di scheda di valutazione verrà cautelativamente corrisposto

Ciro U...  
F...  
P...

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta

soltanto quanto spettante del 50% delle risorse finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa.

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 POA e non diversamente retribuiti**, quali ad esempio quello di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, 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.

3. Si dà atto che la procedura tecnica sopra esposta sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CCCCNNL vigenti nel tempo e/o da nuove e diverse disposizioni normative in materia. Tale sistema di valorizzazione e premialità ha validità anche per gli anni successivi al 2013, fatto salvo diverse disposizioni previste dai contratti collettivi vigenti nel tempo e/o da nuove e diverse disposizioni normative. Per quanto non espressamente previsto si rinvia a quanto precedentemente stabilito in materia da Accordi e Contratti Collettivi Integrativi Aziendali vigenti.

### Art. 4

#### Attribuzione di incarichi di Alta Professionalità ed Eccellenza Professionale

Entro il 28 febbraio di ogni anno, il Direttore Generale, verificata la disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione, comunica al Collegio di Direzione il numero degli incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale eventualmente da affidare.

Il Collegio di Direzione, in base alle scelte strategiche aziendali, propone la distribuzione tra i Dipartimenti degli incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale eventualmente da affidare.

Ai fini di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa ed oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti ai quali saranno conferiti gli incarichi, viene predisposto un avviso interno, al quale deve essere data adeguata pubblicità tramite la pubblicazione per 15 giorni sul sito web e sull'Albo della Fondazione, per l'assegnazione dei previsti incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale.

L'avviso deve specificare il Dipartimento al quale gli incarichi afferiscono, le tipologie di incarichi da affidare, i profili professionali richiesti, la durata degli incarichi, l'invito a presentare ogni titolo ritenuto utile a dimostrare le capacità professionali e l'esperienza acquisita nell'ambito di precedenti incarichi nonché eventuali esperienze di studio e di ricerca, il termine di presentazione delle istanze redatte su carta libera con allegato il curriculum vitae.

All'attribuzione di ciascun incarico può partecipare soltanto il personale afferente al Dipartimento al quale l'Alta Professionalità/Eccellenza Professionale afferisce.

Al fine di attribuire ciascun incarico, viene istituita un'apposita commissione formata dal Direttore di Dipartimento a cui si riferisce l'incarico da assegnare, dal Direttore della relativa Struttura Complessa e da un Dirigente, nominato dal Direttore Generale, in servizio presso la Fondazione tra quelli appartenenti alla disciplina.

La valutazione avviene sulla base dei seguenti parametri:

#### Dipartimento di diagnostica e tecnologia applicata

Posizioni a prevalente contenuto di ricerca scientifica:

- Impact-factor delle pubblicazioni inerenti la posizione da attribuire (max 40 punti)
- Grant ottenuti e relativi alla posizione da ricoprire (max 15 punti)
- Attività clinica e diagnostica specifica (max 15 punti)

Cigno  
West  
ANAAO  
SP  
Rr  
3  
f

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta

- Capacità organizzativa (max 10 punti)
- Curriculum (max 20 punti)

Posizioni a prevalente contenuto clinico:

- Impact-factor delle pubblicazioni inerenti la posizione da attribuire (max 30 punti)
- Grant ottenuti e relativi alla posizione da ricoprire (max 10 punti)
- Attività clinica specifica (max 30 punti)
- Capacità organizzativa (max 10 punti)
- Curriculum (max 20 punti)

### Dipartimento di neuroscienze cliniche e di neuroscienze pediatriche

- Impact-factor delle pubblicazioni inerenti la posizione da attribuire (max 30 punti)
- Grant ottenuti e relativi alla posizione da ricoprire (max 10 punti)
- Attività clinica specifica (max 30 punti)
- Capacità organizzativa (max 10 punti)
- Curriculum (max 20 punti)

### Dipartimento di neurochirurgia

- Impact-factor delle pubblicazioni inerenti la posizione da attribuire (max 15 punti)
- Grant ottenuti e relativi alla posizione da ricoprire (max 5 punti)
- Attività clinica specifica (max 50 punti)
- Capacità organizzativa (max 10 punti)
- Curriculum (max 20 punti)

La Commissione valuterà idonei per l'attribuzione dell'Eccellenza Professionale i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo di 80/100, mentre valuterà idonei per l'attribuzione dell'Alta Professionalità i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo di 60/100.

Nel caso in cui nessun candidato raggiunga i punteggi minimi stabiliti, l'Amministrazione si riserva la decisione di rinviare l'assegnazione dell'incarico o di annullarla.

La Commissione presenterà la graduatoria dei candidati idonei al Direttore Generale che individuerà il candidato a cui conferire l'incarico, con l'obbligo di motivare in maniera analitica nel caso in cui la scelta non ricada sul candidato con il miglior punteggio.

E' facoltà della Fondazione stabilire, in via preventiva, per il caso di dimissioni o altra cessazione del dirigente (compreso affidamento di incarico superiore) cui è stato conferito l'incarico, la sostituzione di quest'ultimo con uno dei professionisti inclusi nella graduatoria dei candidati idonei.

In prima applicazione del presente accordo le posizioni dirigenziali esistenti alla data di sottoscrizione saranno riviste, indipendentemente dalla valutazione del Dirigente incaricato, in considerazione delle linee strategiche della Fondazione. In caso di conferma, gli incarichi saranno attribuiti, ferma restando la valutazione positiva, ai Dirigenti cui l'incarico era attribuito precedentemente.

### Art. 5

#### Strutture semplici dipartimentali

In considerazione del nuovo POA 2012-2014 che prevede per le Strutture Semplici Dipartimentali un incremento di autonomia, complessità gestionale e valenza strategica, per i Responsabili delle Strutture Semplici Dipartimentali accreditate dalla Regione Lombardia sarà previsto dal 2014, compatibilmente con la disponibilità del fondo, un riconoscimento economico superiore a quello minimo contrattuale. L'importo della maggiorazione sarà stabilito in base alla disponibilità del fondo.

### Art. 6

#### Pronta disponibilità Dirigenti Medici e Dirigenti Sanitari

1. Si conferma l'indennità di pronta disponibilità della Dirigenza Sanitaria e Medica fissata dall'art. 1 del "Contratto Collettivo Aziendale di lavoro integrativo del CCNL 1998-2001 Area della Dirigenza Medica e Area altri dirigenti sanitari" in € 40,00.

2. Tenuto conto che il Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria risulta non abbastanza capiente per finanziare le relative voci accessorie, si dà atto che le ore straordinarie generate dalla Pronta Disponibilità saranno pagate fino a concorrenza del fondo. Per le restanti ore si darà luogo a recupero.

sp ciow best

J

AVVADO

Peri

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta

### 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, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.



Ciro

ANAAO-SNABI: LA SCRIVENTE O.S. RITIENE DI NON SOTTOSCRIVERE IL COMMA 2 DELL'ARTICOLO 6. POSSIBILI SOLUZIONI INCLUDONO (I) UN INCREMENTO DEL FONDO DI TRATTAMENTO ACCESSORIO (II) UNA RIORGANIZZAZIONE DEL LAB. ANALISI, CHE PREVEDA LA RIDUZIONE DELLE ORE DI PRESENZA IN PRONTA DISPONIBILITA' OVVERO UNA RIDUZIONE DELL'APERTURA DEL SERVIZIO.

Ennio Cressi  
ANAAO DIP. SANITARIA

## 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 MEDICA - SANITARIA, INTEGRATIVO DEL CCIA DEL 21/12/2011”

#### Scheda 1.1

Data di sottoscrizione dell'accordo		3 luglio 2014
Periodo temporale di vigenza		Decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto.
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore UOC Risorse Umane (firmatari Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore UOC Risorse Umane)
		Sono state invitate alle specifiche riunioni le rappresentanze sindacali (ANAAO/ASSOMED, UMSPED-AAROI AIPAC, CIMO/ASMD, Fed. FP CGIL med, SNaBI SDS, FASSID, FED CISL medici COSIME, AUPI): la preintesa è stata sottoscritta dai rappresentanti di CIMO/ASMD, AAROI, ANAAO/SNABI, AUPI, FASSID
Soggetti destinatari		Dirigenti medici e dirigenti sanitari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta
Materie trattate dal Contratto integrativo		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedura tecnica per la valorizzazione della retribuzione di risultato;</li> <li>- Attribuzione di incarichi di Alta Professionalità ed Eccellenza Professionale;</li> <li>- Strutture Semplici Dipartimentali</li> <li>- Pronta disponibilità</li> </ul>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	<p>E' stato adottato il Piano della Performance anno 2013, validato e ritenuto in linea con le disposizioni normative dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (OIV per la Fondazione) durante la seduta del 30 luglio 2013. E' in fase di predisposizione il Piano della Performance anno 2014.</p> <p>E' stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, secondo le indicazioni contenute nella normativa vigente in materia, validato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (OIV per la Fondazione).</p>

## **Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato**

La preintesa (Allegato 1) stabilisce che la **ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato** individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Medica e Dirigenza Sanitaria dal 2013 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).

L'articolato illustra nel dettaglio la procedura tecnica di ripartizione delle risorse in argomento, in coerenza sulle indicazioni normative di meritocrazia e premialità. 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. Spetta ai dirigenti con incarichi aggiuntivi riconosciuti nel POA e non diversamente retribuiti, quali ad esempio quello di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, 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, mentre 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, spetta 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.

Per quanto riguarda l'**Attribuzione di incarichi di Alta Professionalità ed Eccellenza Professionale** ci si accorda sul fatto che entro il 28 febbraio di ogni anno, il Direttore Generale, verificata la disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione, comunica al Collegio di Direzione il numero degli incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale eventualmente da affidare. Il Collegio di Direzione, in base alle scelte strategiche aziendali, propone poi la distribuzione tra i Dipartimenti degli incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale eventualmente da affidare. Ai fini di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa ed oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti ai quali saranno conferiti gli incarichi, viene predisposto un avviso interno, al quale deve essere data adeguata pubblicità tramite la pubblicazione per 15 giorni sul sito web e sull'Albo della Fondazione, per l'assegnazione dei previsti incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale. L'articolato descrive poi i contenuti che dovrà avere l'avviso, la modalità di istituzione della composizione e i parametri di valutazione. La Commissione valuterà idonei per l'attribuzione dell'Eccellenza Professionale i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo di 80/100, mentre valuterà idonei per l'attribuzione dell'Alta Professionalità i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo di 60/100. Nel caso in cui nessun candidato raggiunga i punteggi minimi stabiliti, l'Amministrazione si riserva la decisione di rinviare l'assegnazione dell'incarico o di annullarla. La Commissione presenterà la graduatoria dei candidati idonei al Direttore Generale che individuerà il candidato a cui conferire l'incarico, con l'obbligo di motivare in maniera analitica nel caso in cui la scelta non ricada sul candidato con il miglior punteggio. Inoltre, in prima applicazione dell'accordo le posizioni dirigenziali esistenti alla data di sottoscrizione saranno riviste, indipendentemente dalla valutazione del Dirigente incaricato, in considerazione delle linee strategiche della Fondazione. In caso di conferma, gli incarichi saranno attribuiti, ferma restando la valutazione positiva, ai Dirigenti cui l'incarico era attribuito precedentemente.

Inoltre, in considerazione del nuovo POA 2012-2014 che prevede per le **Strutture Semplici Dipartimentali** un incremento di autonomia, complessità gestionale e valenza strategica, per i Responsabili delle Strutture Semplici Dipartimentali accreditate dalla Regione Lombardia sarà previsto dal 2014, compatibilmente con la disponibilità del fondo, un riconoscimento economico superiore a quello minimo contrattuale. L'importo della maggiorazione sarà stabilito in base alla disponibilità del fondo.



In tema di **Pronta disponibilità** si conferma l'indennità di pronta disponibilità della Dirigenza Sanitaria e Medica fissata dall'art. 1 del "Contratto Collettivo Aziendale di lavoro integrativo del CCNL 1998-2001 Area della Dirigenza Medica e Area altri dirigenti sanitari" in € 40,00. Tenuto conto che il Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria risulta non abbastanza capiente per finanziare le relative voci accessorie, si dà atto che le ore straordinarie generate dalla Pronta Disponibilità saranno pagate fino a concorrenza del fondo: per le restanti ore si darà luogo a recupero.

## **RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA**

### **Modulo 1 – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Con deliberazione n. 534 del 28/12/2010 sono stati costituiti, tra l'altro, i fondi contrattuali della Dirigenza Medica e Sanitaria a' sensi dei CCCNNL sottoscritti in data 6 maggio 2010. Con deliberazione n. 629/2011 si è preso atto, tra l'altro, della sottoscrizione definitiva del CCIA per la Dirigenza Medica e Sanitaria, certificato senza rilievi dal collegio Sindacale, nel quale sono stati riconfermati i suddetti fondi.

#### **Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

##### **Area Dirigenza Medica**

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

##### **Area Dirigenza Sanitaria**

- Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa: € 139.508,51
- Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa – Dirigenti delle Professioni Sanitarie: € 7.855,98
- Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro: € 17.018,42
- Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale: € 2.788,89

#### **Sezione II – Risorse variabili**

Tenuto conto che i fondi di risultato a carattere stabile risultano di entità negativa (Dirigenza Medica) o comunque di entità esigua (Dirigenza Sanitaria), vale la regola che nel caso in cui i fondi di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa e del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro non risultino del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate ai fondi di risultato che vengono quantificati a consuntivo.

Il CCIA relativo alla presente relazione descrive la ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Medica e Dirigenza Sanitaria dal 2013. Nello specifico l'entità dei fondi da distribuire nel 2013 è la seguente:

##### *- Dirigenza Medica:*

Fondo per la retribuzione di risultato: € -37.211,99  
Residuo fondo di posizione: € 249.998,46  
Residuo fondo di disagio: € 76.452,95  
Totale da distribuire: € 289.239,42

##### *- Dirigenza Sanitaria:*

Fondo per la retribuzione di risultato € 2.788,89  
Residuo fondo di posizione e disagio: € 43.029,82  
Totale da distribuire: € 45.818,71

### **Sezione III – Decurtazione dei Fondi**

In riferimento a quanto stabilito dall'art. 9 comma 2-bis della Legge n. 122/2010, l'entità dei fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Medica e Sanitaria non è stata oggetto di riduzione in quanto non si è registrato una riduzione del personale in servizio rispetto all'anno 2010.

### **Sezione IV – Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione**

#### **Area Dirigenza Medica**

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

#### **Area Dirigenza Sanitaria**

- Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa: € 139.508,51
- Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa – Dirigenti delle Professioni Sanitarie: € 7.855,98
- Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro: € 17.018,42
- Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale: € 2.788,89

### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Non sono presenti risorse allocate all'esterno del fondo.

### **Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

#### **Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Nessuna

#### **Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Le poste regolate dall'Accordo in esame riguardano i Fondi per la retribuzione di risultato, così come tra l'altro già evidenziato nella sezione Risorse Variabili del precedente Modulo.

L'articolo 5 del CCIA al quale si riferisce la presentazione relazione è relativo ai Fondi di posizione. Si prevede, nello specifico, per le Strutture Semplici Dipartimentali, compatibilmente con la disponibilità del fondo, un riconoscimento dal 2014 economico superiore a quello minimo contrattuale. L'importo della maggiorazione sarà stabilito in base alla disponibilità del fondo.

L'articolo 6, invece, riguarda in particolare il Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria. Tale fondo deve finanziare in modo prioritario i turni di pronta disponibilità del personale dirigente biologo nonché l'indennità di rischio radiologico legato alla figura di dirigenti fisici e solo per la parte residuale le ore generate dalla pronta disponibilità. Siccome tale fondo risulta non abbastanza capiente (€ 17.018,42), si dà atto che le ore straordinarie generate dalla Pronta Disponibilità saranno pagate fino a concorrenza del fondo, mentre per le restanti ore si darà luogo a recupero.

### **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**

#### **Area Dirigenza Medica**

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

#### **Area Dirigenza Sanitaria**

- Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa: € 139.508,51
- Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa – Dirigenti delle Professioni Sanitarie: € 7.855,98
- Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro: € 17.018,42
- Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale: € 2.788,89

Per la parte variabile si rimanda alla specifica sezione precedente.

### **Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Nessuna

### **Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico- finanziaria, del rispetto dei vincoli di carattere generale**

Quanto previsto dal CCIA in argomento, riguardante i fondi contrattuali, trova piena copertura economica con le risorse sopra riportate dei relativi fondi.

I compensi al personale Dirigente a titolo di retribuzione di risultato in base ai criteri definiti dall'Accordo vengono erogati nel rispetto del principio di selettività, attraverso l'attuazione combinata di diversi strumenti quali: verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte della struttura di appartenenza, valutazione individuale.

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

Di seguito la variazione dei residui Area Dirigenza Medica e Sanitaria, oggetto di distribuzione quale retribuzione di risultato:

<b>RIEPILOGO RESIDUO FONDI DIRIGENTI MEDICI</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
RESIDUO FONDO POSIZIONE MEDICI 2012	173.293,13	249.998,46
RESIDUO FONDO DISAGIO MEDICI 2012	74.919,23	76.452,95
FONDO RISULTATO	-37.211,99	-37.211,99
<b>TOTALE RESIDUO DA DISTRIBUIRE</b>	<b>211.000,37</b>	<b>289.239,42</b>

<b>RIEPILOGO RESIDUO FONDI DIRIGENTI NON MEDICI E DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>	2012	2013
RESIDUO FONDO POSIZIONE E DISAGIO	40.502,34	43.029,82
FONDO RISULTATO	2.788,89	2.788,89
<b>TOTALE RESIDUO DA DISTRIBUIRE</b>	<b>43.291,23</b>	<b>45.818,71</b>

**Modulo 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli 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

La programmazione della gestione del costo del personale ed il relativo monitoraggio avviene utilizzando il modello regionale denominato “Modello A” che prevede la ripartizione dei costi del personale dipendente per area contrattuale con evidenza specifica dei fondi contrattuali, competenze fisse ed oneri sociali.

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

Relativamente ai fondi riportati nel Modulo I, si evidenzia che tutte le voci rientranti nei suddetti fondi sono state garantite nel rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi. La conferma di ciò trova evidenziazione nelle tabelle 15, fondi contrattazione delle diverse Aree, del Conto Annuale con un perfetto equilibrio tra voci di entrata e voci di uscita.

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

Si ribadisce che quanto contenuto nel CCIA relativo alla presente relazione trova piena copertura economica con le risorse sopra riportate dei relativi fondi.

Milano, il 14/7/2014

Il Direttore UOC Risorse Umane  
Dott. Marco Losi

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Massimo Lavessi

Allegati:

1) Pre-intesa “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELL’AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA - SANITARIA, INTEGRATIVO DEL CCIA DEL 21/12/2011”



FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO "CARLO BESTA" MILANO

In data 3 luglio 2014 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 la definizione del "Contratto collettivo integrativo aziendale per i dipendenti dell'area della dirigenza medica - sanitaria, integrativo del 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 CCCCNL 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

Handwritten signatures on lines for the Public Party delegation.

La Delegazione di Parte Sindacale

List of syndicate delegations with handwritten names and signatures: CIND-ASMD-Scaioni Vidmer Vi. Mucchio et, AAROI Bruno P. - BRUMO, ANAIO/SNAB, FASSIO. SNR, AUPI, and others with names in parentheses.

# PREINTESA - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta

## PREINTESA - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA - SANITARIA, INTEGRATIVO DEL CCIA DEL 21/12/2011

### PREMESSO:

- che sono state avviate con la Delegazione di Parte Sindacale aziendale trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di specifico finanziamento nonché su altre materie su cui proseguire il negoziato già oggetto di confronto in precedenti incontri;
- che le parti convengono, per le riconosciute affinità, nell'unificare nel presente CCIA la disciplina dell'Area della Dirigenza Medica e dell'Area della Dirigenza Sanitaria;
- 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 medici e dirigenti sanitari 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, 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 di sottoscrizione.

### Art. 3

#### Procedura Tecnica per la Valorizzazione 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 CCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza Medica e Dirigenza Sanitaria dal 2013 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 nuovo 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, definite su proposta della parte sindacale, in base all'incarico:

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

FRASSID  
m

Carlo Besta

Besta

Besta

AIPI

## PREINTESA - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta

- 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. si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi della U.O.; 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.

d) Come già previsto, **qualora non vengano compilate le schede di valutazione**, non si provvederà a corrispondere l'intera retribuzione di risultato ai relativi Direttori di Struttura Complessa. Per i dirigenti privi di scheda di valutazione verrà cautelativamente corrisposto

FASIO  
Vest  
cino  
Bucchi  
ADDAI  
C. T. S. S. S.  
ADP  
ADP



## PREINTESA - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta

soltanto quanto spettante del 50% delle risorse finalizzate a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa.

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 POA e non diversamente retribuiti**, quali ad esempio quello di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, 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.

3. Si dà atto che la procedura tecnica sopra esposta sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CCCCNNL vigenti nel tempo e/o da nuove e diverse disposizioni normative in materia. Tale sistema di valorizzazione e premialità ha validità anche per gli anni successivi al 2013, fatto salvo diverse disposizioni previste dai contratti collettivi vigenti nel tempo e/o da nuove e diverse disposizioni normative. Per quanto non espressamente previsto si rinvia a quanto precedentemente stabilito in materia da Accordi e Contratti Collettivi Integrativi Aziendali vigenti.

### Art. 4

#### Attribuzione di incarichi di Alta Professionalità ed Eccellenza Professionale

Entro il 28 febbraio di ogni anno, il Direttore Generale, verificata la disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione, comunica al Collegio di Direzione il numero degli incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale eventualmente da affidare.

Il Collegio di Direzione, in base alle scelte strategiche aziendali, propone la distribuzione tra i Dipartimenti degli incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale eventualmente da affidare.

Ai fini di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa ed oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti ai quali saranno conferiti gli incarichi, viene predisposto un avviso interno, al quale deve essere data adeguata pubblicità tramite la pubblicazione per 15 giorni sul sito web e sull'Albo della Fondazione, per l'assegnazione dei previsti incarichi di Alta Professionalità e/o Eccellenza Professionale.

L'avviso deve specificare il Dipartimento al quale gli incarichi afferiscono, le tipologie di incarichi da affidare, i profili professionali richiesti, la durata degli incarichi, l'invito a presentare ogni titolo ritenuto utile a dimostrare le capacità professionali e l'esperienza acquisita nell'ambito di precedenti incarichi nonché eventuali esperienze di studio e di ricerca, il termine di presentazione delle istanze redatte su carta libera con allegato il curriculum vitae.

All'attribuzione di ciascun incarico può partecipare soltanto il personale afferente al Dipartimento al quale l'Alta Professionalità/Eccellenza Professionale afferisce.

Al fine di attribuire ciascun incarico, viene istituita un'apposita commissione formata dal Direttore di Dipartimento a cui si riferisce l'incarico da assegnare, dal Direttore della relativa Struttura Complessa e da un Dirigente, nominato dal Direttore Generale, in servizio presso la Fondazione tra quelli appartenenti alla disciplina.

La valutazione avviene sulla base dei seguenti parametri:

#### Dipartimento di diagnostica e tecnologia applicata

Posizioni a prevalente contenuto di ricerca scientifica:

- Impact-factor delle pubblicazioni inerenti la posizione da attribuire (max 40 punti)
- Grant ottenuti e relativi alla posizione da ricoprire (max 15 punti)
- Attività clinica e diagnostica specifica (max 15 punti)

FASSIO  
An

AUPI  
P

Giuseppe  
Sanità

Benedetto  
Besta  
cino

3

## PREINTESA - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Area Dirigenza Medica Sanitaria

Fondazione IRCCS Carlo Besta

- Capacità organizzativa (max 10 punti)
- Curriculum (max 20 punti)

Posizioni a prevalente contenuto clinico:

- Impact-factor delle pubblicazioni inerenti la posizione da attribuire (max 30 punti)
- Grant ottenuti e relativi alla posizione da ricoprire (max 10 punti)
- Attività clinica specifica (max 30 punti)
- Capacità organizzativa (max 10 punti)
- Curriculum (max 20 punti).

### Dipartimento di neuroscienze cliniche e di neuroscienze pediatriche

- Impact-factor delle pubblicazioni inerenti la posizione da attribuire (max 30 punti)
- Grant ottenuti e relativi alla posizione da ricoprire (max 10 punti)
- Attività clinica specifica (max 30 punti)
- Capacità organizzativa (max 10 punti)
- Curriculum (max 20 punti)

### Dipartimento di neurochirurgia

- Impact-factor delle pubblicazioni inerenti la posizione da attribuire (max 15 punti)
- Grant ottenuti e relativi alla posizione da ricoprire (max 5 punti)
- Attività clinica specifica (max 50 punti)
- Capacità organizzativa (max 10 punti)
- Curriculum (max 20 punti)

La Commissione valuterà idonei per l'attribuzione dell'Eccellenza Professionale i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo di 80/100, mentre valuterà idonei per l'attribuzione dell'Alta Professionalità i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo di 60/100.

Nel caso in cui nessun candidato raggiunga i punteggi minimi stabiliti, l'Amministrazione si riserva la decisione di rinviare l'assegnazione dell'incarico o di annullarla.

La Commissione presenterà la graduatoria dei candidati idonei al Direttore Generale che individuerà il candidato a cui conferire l'incarico, con l'obbligo di motivare in maniera analitica nel caso in cui la scelta non ricada sul candidato con il miglior punteggio.

E' facoltà della Fondazione stabilire, in via preventiva, per il caso di dimissioni o altra cessazione del dirigente (compreso affidamento di incarico superiore) cui è stato conferito l'incarico, la sostituzione di quest'ultimo con uno dei professionisti inclusi nella graduatoria dei candidati idonei.

In prima applicazione del presente accordo le posizioni dirigenziali esistenti alla data di sottoscrizione saranno riviste, indipendentemente dalla valutazione del Dirigente incaricato, in considerazione delle linee strategiche della Fondazione. In caso di conferma, gli incarichi saranno attribuiti, ferma restando la valutazione positiva, ai Dirigenti cui l'incarico era attribuito precedentemente.

### Art. 5

#### Strutture semplici dipartimentali

In considerazione del nuovo POA 2012-2014 che prevede per le Strutture Semplici Dipartimentali un incremento di autonomia, complessità gestionale e valenza strategica, per i Responsabili delle Strutture Semplici Dipartimentali accreditate dalla Regione Lombardia sarà previsto dal 2014, compatibilmente con la disponibilità del fondo, un riconoscimento economico superiore a quello minimo contrattuale. L'importo della maggiorazione sarà stabilito in base alla disponibilità del fondo.

### Art. 6

#### Pronta disponibilità Dirigenti Medici e Dirigenti Sanitari

1. Si conferma l'indennità di pronta disponibilità della Dirigenza Sanitaria e Medica fissata dall'art. 1 del "Contratto Collettivo Aziendale di lavoro integrativo del CCNL 1998-2001 Area della Dirigenza Medica e Area altri dirigenti sanitari" in € 40,00.

2. Tenuto conto che il Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro della Dirigenza Sanitaria risulta non abbastanza capiente per finanziare le relative voci accessorie, si dà atto che le ore straordinarie generate dalla Pronta Disponibilità saranno pagate fino a concorrenza del fondo. Per le restanti ore si darà luogo a recupero.

FASCI  
AUS

AUPI

SP

Swiss  
ANHAO

Vheat  
cino

BURR  
AAR


**PREINTESA - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Area Dirigenza Medica Sanitaria  
Fondazione IRCCS Carlo Besta


**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, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.



ANAAO-SNABI LA SCRIVENTE U.S. RITIENE DI NON  
POSSO SCRIVERE IL COMMA 2 DELL'ARTICOLO 6. (ESSIBILI  
SOLUZIONI INCLUDONO (I) UN INCREMENTO DEL FONDO  
DI TRATTAMENTO ACCESSORIO (II) UNA RIORGANIZZAZIONE  
DEL LAB. ANALISI CHE PREVEDA LA RIDUZIONE DELLE  
ORE IN PRESENTA DISPONIBILITA' OVERO UNA RIDUZIONE  
DELL'APERTURA DEL SERVIZIO.

  
ANAAO SNABI

AUPI  


MARCO  


  
AARIN

  
Vest  
Ciro