



Azienda Ospedaliera

Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

Modificazioni del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del Personale dipendente del Comparto, del 28 giugno 2012.

Premesso:

- che, all'art. 16, comma 2 del CCIA 28 giugno 2012, le parti si impegnavano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto entro 6 mesi dalla sua sottoscrizione e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso;
- che, in data 18 dicembre 2012, le Parti, dopo lunga discussione, procedevano a redigere, di comune accordo, alcune modificazioni;

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELLE MODIFICAZIONI AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO anni 2011 - 2013 del 28 GIUGNO 2012

L'ottavo punto delle Premesse, è così sostituito: "che nell'ambito del citato Contratto Integrativo Aziendale si era convenuto di disciplinare con specifico e successivo accordo le materie oggetto di adeguamento ai principi previsti dalla normativa vigente.

All'art. 2, il comma 2 è così sostituito: "Il conseguente contratto integrativo aziendale sarà sottoscritto definitivamente, una volta che la presente ipotesi sarà stata validata dal Collegio Sindacale, ex art. 4, comma 3, del CCNL 19.04.2004, nonché dalla vigente normativa".

All'art. 3, il comma 4 è così sostituito: "I contratti decentrati vigenti in azienda, sono adeguati in merito alla definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva ed alla legge".

All'art. 5, il primo capoverso è così sostituito: "Con il presente articolo sono definiti i criteri e le modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999, a decorrere dall'anno 2011 e successivi, in armonia con i principi generali stabiliti dalla legge.

All'art. 6, il comma 1 è così sostituito: "Con il presente articolo si recepiscono i criteri generali delineati dalla normativa vigente che prevede, per tutte le amministrazioni pubbliche, la misurazione e la valutazione delle performance, volte al miglioramento della

Sede Legale: via Castelvetro n.22 - 20154 Milano Cod. Fisc. 80031750153 - P.IVA 04408300152 - Web: www.icp.mi.it

Sistema Sanitario  Regione Lombardia

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the document, including on the left margin (e.g., 'D.V.', 'H', 'DR', 'F', 'S'), on the right margin (e.g., 'P', 'S', 'H', 'G', 'Me', 'Call'), and at the bottom (e.g., 'S', 'A', 'S', 'CB', 'S', 'S', 'R', 'S', 'S', 'S').

qualità dei servizi offerti, nonché della crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

All'art. 6, comma 3, il primo punto è così sostituito:

- "un **nuovo regolamento aziendale**, allegato al presente contratto integrativo aziendale quale parte integrante, che recepisce i nuovi sistemi di valutazione, in armonia anche a quanto previsto dalla normativa vigente in materia (allegato 2)".

All'art. 6, il comma 6, è così sostituito: "Al fine di poter esprimere un giudizio ottimale e coerente sulle performance individuali, come previsto nel regolamento sulla valutazione allegato al presente contratto, il periodo minimo di riferimento su cui esprimere la valutazione non può essere inferiore a sei mesi di effettivo servizio nei limiti previsti dalla legge 133/2008 e s.m.i. e da ogni altra normativa vigente. Concorrono all'individuazione di detto periodo minimo, esclusivamente, i seguenti istituti contrattuali:

- ferie, riposi compensativi, recupero ore, Infortuni sul lavoro.
- dal 2012, i permessi retribuiti (tre giorni mensili) previsti dalla Legge 104/1992, per i soli dipendenti titolari del beneficio (per se stessi)".

All'art. 7, il comma 1 è così sostituito: "La retribuzione della produttività collettiva e delle prestazioni individuali è ispirata ai principi stabiliti dalla legge.

All'art. 7, il primo capoverso del comma 3 è così sostituito: "Nella fase transitoria di applicazione dei principi previsti dalla normativa vigente, è previsto anche un processo complessivo di revisione ed adeguamento del sistema di riconoscimento della produttività collettiva, attraverso tre tappe decisive, corrispondenti alla disciplina della produttività collettiva degli anni 2011, 2012 ed a regime del 2013, con le seguenti priorità e modalità:

All'art. 7, il terzo punto del comma 3 è così sostituito:

- "**Anno 2013:** a decorrere dall'1 gennaio 2013, messa a regime del sistema di riconoscimento della produttività collettiva, con assunzione del crono - programma dei pagamenti, come da prospetto riepilogativo, (allegato 5), finalizzato all'applicazione integrale dei principi previsti dalla legge, a seguito di valutazione trimestrale e delle relative valutazioni e validazioni, per l'erogazione della produttività, quota organizzativa e di valutazione individuale annua per l'erogazione della produttività, quota individuale. L'erogazione di saldi non giustificati dalla validazione finale ed annuale e/o da quanto previsto al comma 13 del presente articolo, comporterà la ripetizione di detti saldi.

All'art. 7, il comma 4 è così sostituito: "Tenuto conto quindi del processo complessivo di revisione ed adeguamento del sistema di riconoscimento della produttività collettiva, già avviato con il contratto integrativo del **12 ottobre 2010**, con l'anno 2012 si completa e si adegua il meccanismo di riconoscimento della produttività collettiva ed individuale in applicazione dei principi generali previsti dalla normativa vigente.

In tale ottica viene superato, già a decorrere dal 1° agosto 2012, il meccanismo di riconoscimento degli incentivi della produttività con la metodologia degli acconti mensili ai sensi di legge, per addivenire al nuovo sistema premiante a consuntivo, finalizzato maggiormente alla valorizzazione della produttività del lavoro pubblico e dell'efficienza e

trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con una particolare focalizzazione al miglioramento delle prestazioni individuali ad alla valorizzazione del merito, e ciò attraverso anche il perfezionamento di meccanismi selettivi che promuovono il merito ed il miglioramento delle performance organizzative ed individuali.

All'art. 7, l'ultimo capoverso del comma 6 è così sostituito: "L'importo di € 3.458.394,39, rappresenta il totale del fondo della produttività collettiva disponibile, quale strumento per premiare le performance individuali, organizzative e di risultato gestionale. L'ammontare complessivo del fondo in argomento finalizzato al trattamento accessorio del personale viene ripartito con i criteri e le finalità definite dai successivi commi.

All'art. 7, il primo capoverso del comma 7, fino alla parola "servizi", è così sostituito: "Il **50,5%** delle risorse disponibili del fondo di cui sopra è finalizzato, secondo quanto previsto dalla legge, a premiare le **performance individuali** del personale; il rimanente **49,5%** è finalizzato a premiare le **performance organizzative e di risultato** delle singole unità organizzative e/o servizi.

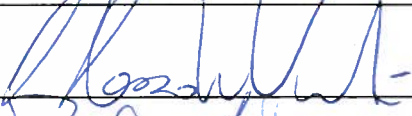
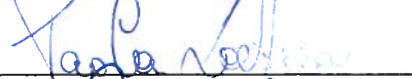

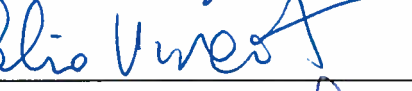

All'art. 7, il primo capoverso del comma 9, fino a alla parola "orientato" è così sostituito: "Il **49,5 % delle risorse disponibili del fondo della produttività collettiva** è riconosciuto a tutto il personale in relazione alle **performance organizzative** correlate agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento, nonché dei giorni utili di presenza ai sensi di Legge. Esclusivamente ai fini della corresponsione del premio della performance organizzativa sono considerate quali presenza, le assenze per i congedi di maternità e paternità di cui al testo unico D.Lgs. 151/01 e s.m. e i.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla legge, il sistema di misurazione delle performance organizzative e dei connessi obiettivi aziendali e di sistema, definiti dalla Regione Lombardia, è orientato".


All'art. 16, il comma 1 è espunto.

Milano 11 gennaio 2013

L'AZIENDA OSPEDALIERA
nelle persone di

Dott. Alessandro Visconti	
Dott.ssa Paola Lattuada	
Dott. Fulvio Odinolfi	
Dott. Lello Viverit	
Dott.ssa Caterina Baccillieri	

Per le OO.SS.

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
FIALS		
CGIL		
CISL		
UIL		
CUB		
S.I. COBAS		
NURSING UP		
CONF. COBAS		
SLAI COBAS		
NURSIND		
F.S.I	DAINO ROSARIO	





Azienda Ospedaliera
Istituti Clinici di Perfezionamento

La RSU aziendale	NOMINATIVO	FIRMA
1 CISL	ROSSI WALTER	<i>[Signature]</i>
2 CISL	PATERNI FULVIA	<i>[Signature]</i>
3 CGIL	GULLIA VALENTE	<i>[Signature]</i>
4 CGIL	CARRUBA PLACIDO	<i>[Signature]</i>
5 CGIL	CAMPANINO WILW	<i>[Signature]</i>
6 CGIL	LA ROSA MASSIMILIANO	<i>[Signature]</i>
7 CGIL	DE MAIO CLAUDIO	<i>[Signature]</i>
8 FIALS	DE MARTINO VINCENZO	<i>[Signature]</i>
9 CGIL	GAROFALO VINCENZO	<i>[Signature]</i>
10 CISL	GABBAS FRANCESCO	<i>[Signature]</i>
11 CISL	COTARDO ANTONIO	<i>[Signature]</i>
12 NURSIND	SEVERINO ETTORE TRAVEGA	<i>[Signature]</i>
13 UIL FPL	FRAJ MARIANA	<i>[Signature]</i>
14 UIL FPL	ELIA ANTONIO	<i>[Signature]</i>
15 UIL FPL	VITTORIO LARDINELLI	<i>[Signature]</i>
16 UIL FPL	GIULIANO SCOLARI	<i>[Signature]</i>
17 NURSING UP	TELLERINI ENRICA	<i>[Signature]</i>
18 FSI	TANASE MARIA MARILENA	<i>[Signature]</i>
19 FSI	DALNO ROSARIO	<i>[Signature]</i>
20 CGIL	SERRA MARIA CRISTINA	<i>[Signature]</i>
21 CISL	ARISENDI IVAN	<i>[Signature]</i>
22 UIL	SIMEI MARCO	<i>[Signature]</i>
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		

Milano, 11.01.2013