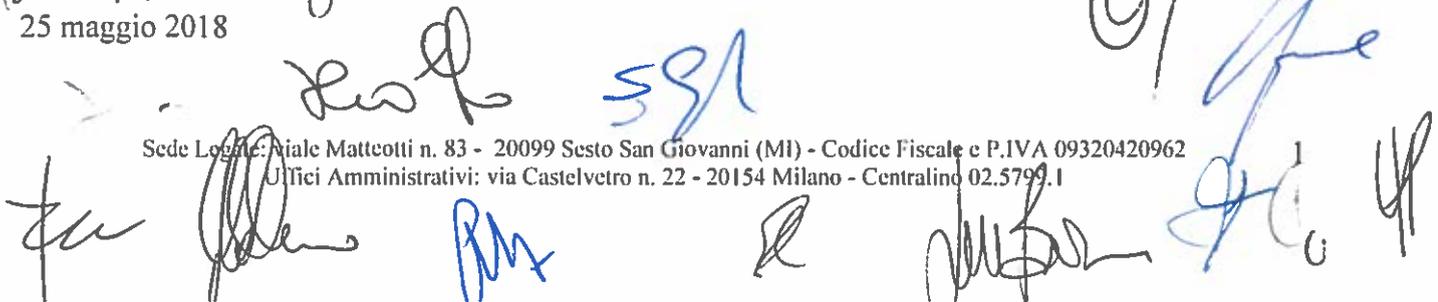


SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO IN- TEGRATIVO DEL PERSONALE DIPEN- DENTE DELLA DIRIGENZA MEDICA, IN ATTUAZIONE DELLA L. R. N. 23/2015.

A seguito della certificazione positiva del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi e dei vincoli di bilancio, secondo quanto previsto dall'art. 40 bis del D. Lgs n. 165/2001, acquisita in data 4 maggio 2018, il giorno **25 maggio 2018** viene sottoscritto definitivamente il presente contratto, a ratifica dell'ipotesi di contratto integrativo già sottoscritta in data 15 dicembre 2017.


25 maggio 2018

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI) - Codice Fiscale e P.IVA 09320420962
Uffici Amministrativi: via Castelvetro n. 22 - 20154 Milano - Centralino 02.5799.1





SOMMARIO

PREMESSA

CAPO I – GENERALITA'

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

CAPO II – GESTIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E GIURIDICI

Art. 3 – ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017-2018

Art. 4 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE

Art. 5 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2017 E SUCCESSIVI

CAPO III – INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 6- INCARICHI DIRIGENZIALI

CAPO IV – NORME FINALI

Art. 7 – TELEREPERIBILITA'

Art. 8 - NORMA FINALE

Art. 9 - ALLEGATI

[Handwritten signatures in blue ink]



SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE REGIONALE N. 23/2015.

PREMESSO che:

- in data 28 giugno 2012 è stato stipulato il Contratto integrativo aziendale del personale della dirigenza medica e la delegazione trattante di parte pubblica dell'ex Azienda Ospedaliera ICP che, nel corso del tempo, ha subito modificazioni ed integrazioni;
- la legge regionale 11 agosto 2015, n. 23, "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)", all'art. 2, comma 8, lettera c), stabilisce che le ASST subentrano nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo alle AO (ex A.O. ICP di Milano);
- con Deliberazione della Giunta Regione Lombardia 10 dicembre 2015, n. X/4478, è stata costituita, a partire dal 01 gennaio 2016, l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale "Nord Milano" avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica con sede legale in Sesto San Giovanni, Viale Giacomo Matteotti n. 83 – 20099 Sesto San Giovanni;
- successivamente, nell'ambito del riordino del sistema sanitario regionale, in esecuzione alla L.R. 23/2015, nel corso del 2017, si è modificato l'assetto organizzativo aziendale, a seguito dell'afferimento, degli ex distretti 6 e 7 dell'ATS della città metropolitana;
- anche a seguito dei predetti eventi, si è proceduto alla realizzazione del progetto di razionalizzazione e riordino dell'organizzazione interna di questa ASST, volta alla valorizzazione delle professionalità della dirigenza medica, nonché alla omogeneizzazione dei relativi trattamenti economici, nonché degli istituti giuridici, laddove diversificati a causa della diversa provenienza del personale oggi facente parte dell'ASST Nord Milano, in ottemperanza all'art. 2 comma 10 della summenzionata L.R.;
- in data 2 dicembre 2016, le parti hanno sottoscritto un accordo decentrato che ha prorogato l'efficacia (ultravigenza) del CIA 2012 e s.m.i. ove, tra l'altro, si impegnavano reciprocamente, alla sottoscrizione del nuovo Contratto integrativo aziendale nel corso del 2017;

a seguito del negoziato che ne è derivato, si è concordato, attraverso la sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Integrativo del 15 dicembre 2017, redatto e sottoscritto definitivamente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 40, commi 3 bis e se-

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI) - Codice Fiscale e P.IVA 09320420962
 Uffici Amministrativi: via Castelvetro n. 22 - 20154 Milano - Centralino 02.5799.1

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



guenti del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165, in data 25 maggio 2018, successivamente al parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti aziendale, del 4 maggio 2018;

- le materie principali oggetto di aggiornamento e revisione sono da individuarsi, sinteticamente nei meccanismi operativi legati alla valorizzazione e premialità dei dirigenti, ispirati ai principi di valorizzazione del merito, della produttività e della qualità della prestazione dei lavoratori, secondo metodi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi economici, nonché alla omogeneizzazione degli istituti giuridici;

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue

CAPO I – GENERALITA'

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Il presente contratto Integrativo aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato della dirigenza medica. Lo stesso è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 65 del D.lgs. n. 150/2009 successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2 CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

1. La presente ipotesi di accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con la presente ipotesi di contratto integrativo;
2. Il conseguente contratto integrativo aziendale sarà sottoscritto definitivamente, una volta che la presente ipotesi sarà stata validata dal Collegio Sindacale, ex art. 4, comma 7, del CCNL 17.10.2008, nonché secondo quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs n. 150/2009 che modifica l'art. 40 bis del D.lgs n. 165/2001.
3. Salvo diversa indicazione, il presente contratto è applicabile con **effetto dal 1 gennaio 2017** e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi.
Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.



CAPO II – GESTIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E GIURIDICI

Art. 3 ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI 2017 E SUCCESSIVI

1. I fondi contrattuali (ex artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6 maggio 2010) da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono quelli quantificati con deliberazione n. 738/2017, e sono riferiti agli anni 2017 e 2018, come rideterminati a seguito dell'affermamento degli ex Distretti 6 e 7 dell'ATS della città metropolitana di Milano e del relativo personale della dirigenza medica, in applicazione della L.R. n. 23/2015, avvenuto in data 1 gennaio e 1 aprile 2017;
2. L'ammontare complessivo dei fondi contrattuali (ex art. 9, 10 e 11 del CCNL 6 maggio 2010), per l'area della dirigenza medica, per l'anno 2017 e 2018, è meglio dettagliato nell'allegato 1.

Art. 4 – VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE

1. Con il presente articolo si recepiscono i criteri generali delineati dai titoli II e III del D.lgs. n. 150/2009 che prevedono, per tutte le amministrazioni pubbliche, la misurazione e la valutazione delle performance, volte al miglioramento della 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, dando atto che, anche secondo quanto disposto dall'art. 3, comma 5, del citato D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., *"il rispetto delle disposizioni del titolo II è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance"*.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili sulle performance individuali del personale, sono collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Azienda promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
4. Sono confermati il regolamento aziendale per la valutazione permanente del personale e le schede di valutazione permanente del personale;



5. Il valutatore deve esplicitare, con un **giudizio**, il punteggio complessivo attribuito, in modo analitico, anche se positivo. A decorrere dall'anno 2018 il punteggio minimo positivo è da intendersi in punti **72 su 100**;
6. La carenza della valutazione individuale annuale determina l'impossibilità di qualsiasi riconoscimento economico accessorio, secondo quanto disciplinato dal successivo art. 6. Se la mancata valutazione è determinata da inerzia del dirigente valutatore, o per il mancato rispetto, da parte dello stesso, dei termini procedurali previsti dall'allegato regolamento, potrà determinarsi a carico del responsabile il parziale non riconoscimento degli incentivi accessori. La valutazione sarà comunque effettuata da idonea figura individuata dalla Direzione aziendale;
7. 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 (giorni in cui si è effettuata la prestazione) nei limiti previsti dalla legge 133/2008 e s.m.i. e D.Lgs. 150/2009. Oltre ai giorni di presenza in servizio concorrono all'individuazione di detto periodo minimo, esclusivamente, i seguenti istituti contrattuali:
 - ferie, riposi compensativi, recupero ore, Infortuni sul lavoro e permessi retribuiti (no aspettativa retribuita L. 104);

Art. 5 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2017 E SUCCESSIVI

1. La retribuzione di risultato e delle prestazioni individuali è ispirata ai principi stabiliti dal titolo terzo ("Merito e Premi") del Decreto Legislativo n. 150/2009.
2. La retribuzione di risultato deve quindi essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.
3. Tenuto conto quindi del processo complessivo di revisione ed adeguamento del sistema degli incarichi dirigenziali, nonché di altri istituti contrattuali, già avviato con il contratto integrativo del **27 settembre 2010**, con l'anno 2011 si è completato e si è adeguato il meccanismo di riconoscimento della retribuzione di risultato in applicazione dei principi generali previsti dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009 orientato secondo il nuovo sistema premiante di riconoscimento a consuntivo della retribuzione di risultato, 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;



4. Nella fase transitoria di applicazione della L.R. 23/2015 che ha riorganizzato il SSR, è previsto un processo di omogeneizzazione dei trattamenti economici del personale afferito, attraverso anche l'armonizzazione della retribuzione della produttività collettiva, ex art. 11 del CCNL economico 06.05.2010;
5. Tenuto conto quindi del processo complessivo di revisione ed adeguamento del sistema di riconoscimento della retribuzione di risultato, si prevedono due tappe decisive, corrispondenti alla disciplina della retribuzione di risultato degli anni 2017 ed a regime 2018, con le seguenti priorità e modalità:
 - **anno 2017:** mantenimento del fondo di risultato separato in considerazione della realtà di provenienza (ASST Nord Milano e Distretti 6 e 7 ATS Milano) e riconoscimento a consuntivo;
 - **anno 2018:** messa a regime del sistema di riconoscimento della retribuzione di risultato dal fondo ex art. 11 unificato, a consuntivo.
6. Il fondo di riferimento della retribuzione di risultato di cui all'art. 11 del CCNL 6 maggio 2010, così come già quantificato con deliberazione n. 738/2017, è pari ad € **658.738,45 per l'anno 2017** (in considerazione della quota Servizio dipendenze pari a 9/12) e pari ad € **660.707,95 per l'anno 2018** e fatto salvo ogni eventuale incremento previsto dai successivi CCNL.
7. L'importo di € **660.707,95**, rappresenta il totale del fondo della retribuzione di risultato disponibile, quale strumento per premiare le performance individuali, organizzative e di risultato gestionale. Tenuto conto delle nuove disposizioni previste dal più volte richiamato D.lgs. n. 150/2009, 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;
8. il **40%** delle risorse disponibili del fondo di cui sopra è finalizzato a premiare le **performance individuali** del personale; il rimanente **60%** è finalizzato a premiare le **performance organizzative e di risultato** delle singole unità organizzative e/o servizi. Tenuto conto quindi della consistenza complessiva delle risorse economiche previste nel fondo di risultato per l'anno 2018, e fatti salvi eventuali futuri incrementi determinati dall'applicazione dei contratti collettivi nazionali, le risorse sono così ripartite:

CRITERI DI DISTRIBUZIONE	
	(2017) € 658.738,45
	(2018) € 660.707,95



Performance organizzative	60%	396.424,77
Performance individuali	40%	264.283,18

9. Stabilito l'ammontare delle risorse per le **performance individuali pari al 40%**, come indicato nel precedente punto, le stesse sono distribuite al personale dirigente sulla base della valutazione individuale conseguita nell'anno di riferimento, con i criteri circa i giorni utili per il calcolo dell' effettivo servizio enunciati al precedente art. 5, comma 5, del presente contratto, in presenza di valutazione positiva, come previsto dal regolamento per la valutazione vigente nel tempo (vedi art. 5 comma 5). Il tetto massimo retribuibile, per ciascun dipendente, nell'ambito dell'erogazione del premio della performance individuale è correlato al risultato della performance organizzativa, come da tabella riportata al successivo comma 10.

10. Il **60 % delle risorse disponibili del fondo della retribuzione di risultato** 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 del D.lgs. n. 133/2008 e s.m.i., già vigenti. Esclusivamente ai fini della corresponsione del premio della performance organizzativa sono considerate come effettiva 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 dall'art. 4 ed 8 del D.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione delle performance organizzative e dei connessi obiettivi aziendali e di sistema, definiti dalla Regione Lombardia, è orientato:

- all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni sanitari della collettività stabiliti dal piano sanitario regionale;
- all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello di assorbimento delle risorse;
- alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;



- allo sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con l'utenza, esterna ed interna, con i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

Il sistema di misurazione delle performance organizzative costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e la rappresentazione delle informazioni consentono di:

- ❖ individuare e comunicare i propri obiettivi;
- ❖ verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- ❖ informare e guidare i processi decisionali;
- ❖ gestire più efficacemente sia le risorse sia i processi organizzativi;
- ❖ influenzare e valutare i comportamenti di gruppi di individui (U.O e/o Servizi);
- ❖ rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- ❖ incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Gli obiettivi aziendali annuali sono quindi divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, e sono pubblicati nel sito intranet aziendale secondo quanto disciplinato dall'art. 11 del D.lgs. n. 150/2009, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.

Detto 60% delle risorse del fondo della retribuzione di risultato è quindi riconosciuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse aziendale definiti per ogni anno solare, ai dipendenti assegnati ad ogni singola struttura e/o servizio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance - o da altro organismo sovrapponibile, secondo le disposizioni vigenti-, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009.

I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consentono il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:



risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
Da 0 fino al 59%	0
Dal 60 al 69%	60%
Dal 70 al 79%	70%
Dall'80%	Percentualizzato fino al 100%

11. Le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura di cui al precedente comma 8), sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al "peso" degli incarichi assegnati, con il seguente rapporto:

- Responsabili di struttura complessa: peso 2,5
- Responsabili di struttura semplice peso 2,0
- Incarichi professionali e > 5 anni peso 1,5
- Dirigenti con anzianità < di 5 anni peso 1,0

12. Eventuali residui degli altri fondi contrattuali - fondo disagio/straordinario e fondo posizione - non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, sono utilizzate quale ulteriore saldo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dagli artt. 50 comma 4) e 51 comma 2) del CCNL 08.06.2000.

13. In ogni caso è escluso dall'assegnazione della retribuzione di risultato complessiva (organizzativa ed individuale), di cui al presente articolo:

- il personale dirigente che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore alla censura scritta;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
- Il personale che ha conseguito una valutazione inferiore a punti 72;
- Il personale dirigente la cui Unità Organizzativa e/o Servizio ha conseguito un raggiungimento degli obiettivi annuali di struttura (performance organizzative) inferiore al 60%, come indicato all'ultimo capoverso del comma 8;
- Il personale dirigente con rapporto di lavoro extra-moenia;

14. Ai dirigenti ad impegno ridotto, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.

15. Si dà atto che tale suddivisione delle risorse economiche del fondo della retribuzione di risultato di cui ai commi 7 e 8 del presente contratto, saranno automaticamente adeguati in relazione alle specifiche disposizioni previste dai futuri contratti collettivi nazionali vigenti nel tempo, per identica materia.



CAPO III – INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 6 – INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Si confermano, nelle more delle nuove determinazioni aziendali, le disposizioni contenute nel Contratto integrativo aziendale del 28 marzo 2007, approvato con deliberazione n. 166 del 30 marzo 2007 e come confermato dal successivo contratto integrativo del 14 luglio 2009, approvato con deliberazione n. 490 del 31 luglio 2009, per quanto concerne i criteri e le modalità per l'assegnazione degli incarichi dirigenziali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 27 del CCNL 8.06.2000, nonché le modalità ed i criteri di valutazione e revoca, disciplinati dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005, unitamente alle intervenute disposizioni di legge in materia;
2. La ricognizione dell'assetto degli incarichi dirigenziali, secondo quanto previsto dall'art. 27 e seguenti del CCNL 8.06.2000, con la relativa pesatura economica, in essere, tenuto conto della situazione preesistente di ASST Nord Milano ed ex Distretti 6 e 7, è quella di seguito riportata:

TIPOLOGIA INCARICO	NM	ATS	VACANTI	NM valore	ATS valore
> 5 ANNI	66			3.608,29	
> 5 ANNI		1			3.608,29
PROFESSIONALE 1		1			5.441,28
PROFESSIONALE 2		4			6.663,54
ALTA SPECIALIZZAZIONE	85		1	5.472,00	
ECCELLENTE SPECIALIZZAZIONE	11		1	8.942,00	
STRUTTURA SEMPLICE	40		9	13.495,00	
STRUTTURA SEMPLICE 1		5	1		14.640,47
STRUTTURA SEMPLICE 2		2			15.368,47
STRUTTURA SEMPLICE DIP.TALE	2		3	13.679,25	
STRUTTURA COMPLESSA	22		7	19.174,00	
STRUTTURA COMPLESSA		0	2		21.418,93
PROFESSIONALE COMPLESSO	2			11.000,00	

3. In considerazione della ricognizione di cui sopra, si rende necessario procedere all'armonizzazione delle pesature economiche degli incarichi dirigenziali in parola, a decorrere dall'1 gennaio 2018 si procede all'armonizzazione degli stessi come di seguito riportato:

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI) - Codice Fiscale e P.IVA 09320420962
 Uffici Amministrativi: via Castelvetro n.22 - 20154 Milano - Centralino 02.5799.1

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like Mehmet Feli Zeynep and others.]



TIPOLOGIA INCARICO	NM	ATS	VACANTI	NM valore	ATS valore	NUOVO VALORE	ADEGUAMENTO	COSTO TOTALE	AC
> 5 ANNI	66			3.608,29		3.608,29	0	0	>5
> 5 ANNI		1			3.608,29	3.608,29	0	0	>5
PROFESSIONALE 1		1			5.441,28	6.663,54	1.222,26	1.222,26	AS
PROFESSIONALE 2		4			6.663,54	6.663,54	0	0	AS
ALTA SPECIALIZZAZIONE	85		1	5.472,00		6.663,54	1.191,54	102.472,44	AS
ECCELLENTE SPECIALIZZAZIONE	11		1	8.942,00		9.442,00	500,00	6.000,00	ES
STRUTTURA SEMPLICE	40		9	13.495,00		14.640,47	1.145,47	56.128,03	SS
STRUTTURA SEMPLICE 1		6			14.640,47	14.640,47	0	0	SS
STRUTTURA SEMPLICE 2		2			15.368,47	15.368,47	ad esaurimento	0	SSe
STRUTTURA SEMPLICE DIP.TALE	2		3	13.679,25		16.000,00	2.320,75	11.603,75	SSD
STRUTTURA COMPLESSA	22		7	19.174,00		20.200,00	1.026,00	29.754,00	SC
STRUTTURA COMPLESSA		0	2		21.418,93	20.200,00	- 1.218,93	- 2.437,86	SC
PROFESSIONALE COMPLESSO	2			11.000,00		11.000,00	0	0	PC

4. Conseguentemente la nuova mappatura delle tipologie di incarichi dirigenziali con la relativa pesatura economica è la seguente:

TIPOLOGIA INCARICO	NUOVO VALORE	ACRONIMO
> 5 ANNI	3.608,29	> 5
ALTA SPECIALIZZAZIONE	6.663,54	AS
ECCELLENTE SPECIALIZZAZIONE	9.442,00	ES
PROFESSIONALE COMPLESSO	11.000,00	PC
STRUTTURA SEMPLICE	14.640,47	SS
STRUTTURA SEMPLICE <i>ad esaurimento</i>	15.368,47	SSe
STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	16.000,00	SSD
STRUTTURA COMPLESSA	20.200,00	SC

5. Tali nuove pesature economiche si applicheranno a decorrere dall'1 gennaio 2018, nonché a tutti gli incarichi dirigenziali di natura professionale già scaduti e prorogati nelle more del POAS, che scadranno al 31.12.2017, ed agli incarichi dirigenziali rinnovati dal 2016 e per i quali è specificatamente previsto l'adeguamento economico derivante dalla presente contrattazione decentrata, nel relativo contratto individuale. Per tutti gli altri incarichi dirigenziali l'adeguamento economico decorrerà dalla data di assegnazione/rinnovo dell'incarico.

6. Si da atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001, sono escluse dalla contrattazione collettiva la materia di conferimento e revoca degli incarichi.



CAPO IV – NORME FINALI

ART. 7 – TELEREPERIBILITA'

Premesso che la normativa di riferimento (L. 181/1998, DPR 170/1999 e Accordo quadro del 23 marzo 2000 sul telelavoro nella P.A.) stabilisce l'applicabilità dei progetti di telelavoro alle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs 165/01 e s.m.i..

Ricordato che questa Azienda ha sottoscritto un accordo con le parti sociali in data 30 giugno 2016 per una sperimentazione con il duplice obiettivo di dare, da un lato, risposte professionali sempre più celeri ai cittadini-utenti mediante l'ottimizzazione dei tempi di refertazione e, dall'altro lato, di procedere ad una ottimizzazione dei costi e dei tempi di riposo e recupero psicofisico al personale dirigente preposto all'erogazione di tali prestazioni professionali, al fine di garantire il buon andamento della P.A. secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità, nonché garantendo condizioni di sicurezza nell'espletamento dell'attività lavorativa;

Ricordato che con il termine telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in luogo diverso dalla sede abituale di lavoro e, comunque, al di fuori delle sedi aziendali, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento, anche differito, con l'Amministrazione. Il nuovo luogo di lavoro potrà essere anche l'abitazione del dipendente e dovrà essere conforme a quanto richiesto per gli ambienti di lavoro dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.. Conseguentemente si stabilisce che:

1. il personale dirigente di radiodiagnostica afferente alle UU.OO. dei due PP.OO. di questa ASST, durante gli orari in cui risulta reperibile (pronta disponibilità), procederà alla refertazione degli esami (limitatamente alle TAC senza mdc), eseguiti dal personale tecnico sanitario, che non necessitano della presenza diretta del medico, dalla propria abitazione ed in via telematica, attraverso un collegamento informatico con l'applicativo aziendale;
2. il dirigente medico eseguirà la refertazione dalla postazione presente nella propria abitazione nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, che potranno essere oggetto di verifica e sopralluogo da parte del Responsabile per la sicurezza dei lavoratori;
3. l'attività di lavoro che sarà retribuita con il riconoscimento di 30 minuti di lavoro straordinario per ciascuna refertazione, è esclusivamente la TAC senza mdc, secondo gli scaglioni previsti contrattualmente, ferma restando la possibilità del medico di richiedere il recupero delle ore rese;
4. l'ASST riconosce a ciascun professionista un contributo forfettario per le spese (energia elettrica, connessioni etc.) pari ad € 30 in ragione d'anno;



5. è facoltà di ciascun professionista avvalersi di tale modalità di refertazione per tutte le altre prestazioni radiologiche che non richiedono la presenza diretta in servizio;
6. il mancato funzionamento degli strumenti telematici comporta l'obbligatorietà, per il medico reperibile, di recarsi in servizio nel più breve tempo possibile.

Art. 8 - NORMA FINALE

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono adeguate – a decorrere dal 1 gennaio 2018 - le materie oggetto di contrattazione integrativa. Per tutto quanto non previsto si applica la disciplina contrattuale decentrata già in vigore presso ASST Nord Milano;
2. Le parti si impegnano 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.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo, e fatti salvi eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative.
4. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti nonché le disposizioni previste dal richiamato D.lgs. n. 150/2009 e dal D.lgs. n. 165/2001;
5. Dalla data di decorrenza del presente CIA cessano di avere VIGORE le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati già disciplinate dal presente accordo o disciplinate da norme legislative, che siano in contrasto con quanto ivi previsto.

Art. 9 – ALLEGATI

Sono uniti al presente Contratto Integrativo, quali parti integranti, i seguenti allegati:

- Allegato 1 – Fondi contrattuali 2017-2018;

Milano, 25 maggio 2018

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI) - Codice Fiscale e P.IVA 09320420962
Uffici Amministrativi: via Castelvetro n. 22 - 20154 Milano - Centralino 02.5799.1

14



L'AZIENDA SOCIO SANITARIA nelle persone di:

Dott. Fulvio Edoardo Odino	
Dott. Marco Paternoster	
Dott. Cesare Candela	
D.ssa Pamela Moser	
Dott. Lelio Viverit	

Per le OO.SS.

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
ANAAO/ASSOMED	WCA BALOCCHI	
CIMO/ASMD	TOLO VIVIANO	
AAROI	RAGLIANO SILVIO	
FESMED	BICHI GRAZIANO RONALDO	
FASSID area COAS SIMET		
FED. CISL MEDICI COSIME	CORCHI ENZO	
FASSID AIPAC	CLAUDIO FARO	



ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI	MONTA PERTO	<i>[Signature]</i>
CGIL MEDICI		
UGL MEDICI	BONOTTO	<i>[Signature]</i>
UIL FPL	BELAI REKENE NEBIA T	<i>[Signature]</i>
SMO		

Milano il 25 maggio 2018