



# SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO IN- TEGRATIVO DEL PERSONALE DIPEN- DENTE DELLA DIRIGENZA AMMINISTRA- TIVA, PROFESSIONALE, TECNICA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE, IN AT- TUAZIONE 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 **23 maggio 2018**, viene sottoscritto definitivamente il presente contratto, a ratifica dell'ipotesi di contratto integrativo già sottoscritta in data 20 dicembre 2017.

23 maggio 2018

## SOMMARIO

### PREMESSA

### CAPO I – GENERALITA'

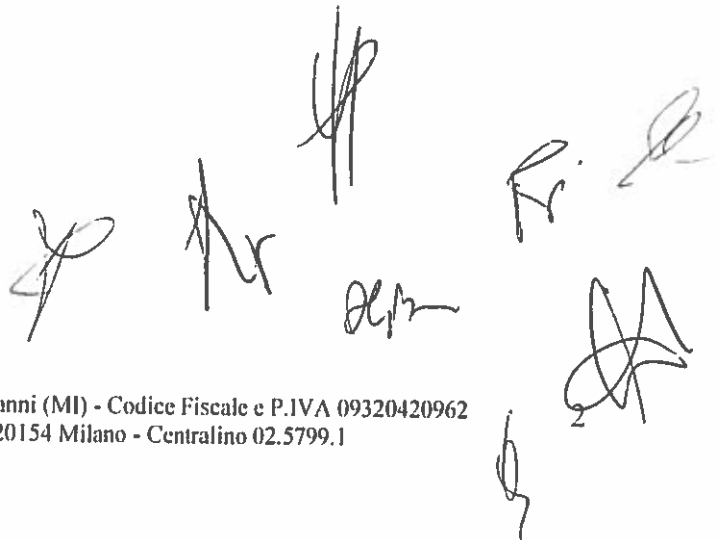
- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO
- Art. 3 – RELAZIONI SINDACALI

### CAPO II – GESTIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E GIURIDICI

- Art. 4 – ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017-2018
- Art. 5 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
- Art. 6 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2017 E SUCCESSIVI

### CAPO III – NORME FINALI

- Art. 7 –ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA
- Art. 8 – NORMA FINALE
- Art. 9 - ALLEGATI





**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, PROFESSIONALE, TECNICA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE REGIONALE N. 23/2015.**

**PREMESSO che:**

- in data 19 Luglio 2012 è stato stipulato il Contratto integrativo aziendale del personale della dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica e delle Professioni Sanitarie fra le relative OO.SS. 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'affermamento, 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 APT e delle professioni sanitarie, 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 13 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;



- in data 23 febbraio 2017, le parti hanno sottoscritto un accordo decentrato circa la rideterminazione economica nonché la nuova pesatura degli incarichi dirigenziali, nell'ambito della medesima consistenza economica del fondo di riferimento;
- a seguito del negoziato che ne è derivato, si è concordato, attraverso la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Integrativo del 20 dicembre 2017, redatto e sottoscritto definitivamente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 40, commi 3 bis e seguenti del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165, in data 23 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;

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 APT e delle professioni sanitarie. 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.

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

4



### Art. 3 RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali sono disciplinate dagli articoli da 3 a 7 del CCNL 8 giugno 2000, come confermato dall'art. 3 del CCNL 3 novembre 2005, nonché dall'art. 4 del CCNL 3 novembre 2005 e dall'art. 4 del CCNL 17 ottobre 2008, nonché da ogni altra futura disposizione prevista dai contratti collettivi nazionali per l'area della dirigenza.
2. Le relazioni sindacali sono integrate dall'attività di **coordinamento regionale** secondo quanto previsto dall'art. 5 del 17 ottobre 2008, come modificato ed integrato dall'art. 2 del CCNL 6 maggio 2010.
3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 65 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, i contratti decentrati vigenti in azienda, sono adeguati in merito alla definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva ed alla legge, nonché alle disposizioni previste dal titolo III del citato D.lgs. n. 150/2009.  
In particolare si prende atto delle materie escluse dalla contrattazione collettiva secondo quanto previsto dall'art. 54 del D.lgs. n. 150/2009 che modifica l'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001, nonché dalle disposizioni contenute dall'art. 5 del D.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.lgs. n. 150/2009, nonché dai vincoli contenuti nell'art. 74 del D.lgs. n. 150/2009.
4. Si dà atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 29 del D.lgs. n. 150/2009, le norme contenute dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009, hanno carattere imperativo, e non sono oggetto di contrattazione, se non nei limiti previsti dalla legge.

## CAPO II – GESTIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E GIURIDICI

### Art. 4 ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI 2017 E SUCCESSIVI

1. I fondi contrattuali (ex artt. 8, 9 e 10 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 APT e delle professioni sanitarie, 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. 8, 9 e 10 del CCNL 6 maggio 2010), per l'area della dirigenza APT e delle professioni sanitarie, per l'anno 2017 e 2018, è meglio dettagliato nell'allegato 1.

## Art. 5 – 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 dirigenti 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 individuale 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, permessi retribuiti (no aspettativa retribuita L. 104);

### Art. 6 – 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 30 luglio 2009, 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 di risultato, ex art. 10 del CCNL economico 06.05.2010;
5. Preso atto che il processo complessivo di revisione ed adeguamento del sistema di riconoscimento della retribuzione di risultato, non ha interessato il personale dirigenziale afferente a questa Area si conferma per il 2017 e anni seguenti il sistema di riconoscimento della retribuzione di risultato dal fondo ex art. 10, a consuntivo.
6. Il fondo di riferimento della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 6 maggio 2010, così come già quantificato con deliberazione 23 novembre 2017, n.

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI) - Codice Fiscale e P.IVA 09320420961

Uffici Amministrativi: via Castelvetro n. 22 - 20154 Milano - Centralino 02.5799.1

7



738, è pari, per l'area APT a € 89.000,00 per l'anno 2017 e successivi e pari a € 10.000,00 per l'area della dirigenza delle professioni sanitarie per l'anno 2017 e successivi e fatto salvo ogni eventuale incremento previsto dai successivi CCNL;

7. L'importo rispettivamente di € 89.000,00, e di € 10.000,00 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) € 89.000,00 APT (2018) € 10.000,00 P.San
Performance organizzative	60%	53.400,00 6.000,00
Performance individuali	40%	35.600,00 4.000,00

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 utilizzati quali ulteriore saldo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dagli artt. 50 comma 5) 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;
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 da 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 – NORME FINALI

#### **Art. 7 – ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA**

1. Fermo restando quanto disposto dall'accordo sottoscritto dalle parti in data 23 maggio 2009, all'art. 1, dopo il comma 10, è sostituito il comma 10 bis introdotto con il CIA del 19 luglio 2012 e s.m.i., con il seguente:

**10 bis. Il dirigente responsabile di direzione di struttura complessa è tenuto all'espletamento del debito orario pari alle 38 ore settimanali. Qualora lo stesso presentasse un debito orario entro il terzo mese successivo, l'U.O. Risorse Umane e Organizzazione provvederà alla relativa trattenuta economica.**

#### **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 – deliberazione 23 novembre 2017, n. 738;

Milano, 23 maggio 2018

**L'AZIENDA SOCIO SANITARIA** nelle persone di:

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

Per le OO.SS.

<b>CGIL FP</b>	<b>Dr.</b>	
<b>CISL FPS</b>	<b>Dr.</b>	



<b>UIL FPL</b>	<b>Dr. DE BARI</b>	<i>De Bari</i>
<b>FEDIR SANITA'</b>	<b>Dr. OLIVEI</b>	<i>Olivei</i>

Milano il 23 maggio 2018