



Azienda Ospedaliera

## Istituti Clinici di Perfezionamento

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

### SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

**A seguito della certificazione positiva del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio –acquisita in data 22 e 23 settembre 2010, ai sensi dell'art. dell'art. 4, comma 7, del CCNL 17 ottobre 2008, il giorno 27 settembre 2010, viene definitivamente sottoscritto il presente atto, a ratifica dell'ipotesi di contratto già sottoscritta in data 20 luglio 2010, quivi allegata.**

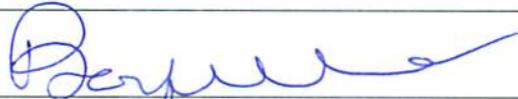
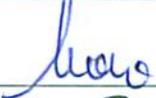
Milano 27 settembre 2010

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose cluster. The signatures vary in style, from simple and legible to highly stylized and cursive. Some signatures appear to be initials or short names, while others are more elaborate. The ink is a consistent blue color.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA AL FINE DEL UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO REGIONALE PER L'ANNO 2010 A SEGUITO DELL'AFFERIMENTO DELLE NUOVE STRUTTURE DI CINISELLO BALSAMO E SESTO SAN GIOVANNI, E CONNESSI POLIAMBULATORI, AI SENSI DEL DECRETO DG SANITA' n. 15764 DEL 29.12.2008. AGGIORNAMENTO DEI PRECEDENTI CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI.**

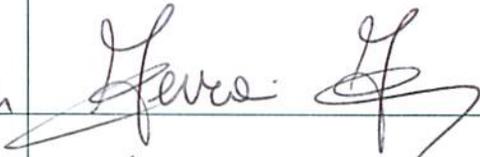
In data 27 SETTEMBRE 2010, alle ore 10,30 presso la sede dell'Azienda Ospedaliera Istituti Clinici di Perfezionamento di Milano, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo aziendale, già sottoscritto in data 20 luglio 2010, finalizzato all'utilizzo delle risorse regionali dell'anno 2010, destinati al processo armonizzazione degli incarichi dirigenziali dell'area della dirigenza medica, a seguito degli afferimenti dei presidi di Sesto San Giovanni e Cinisello Balsamo, nonché all'aggiornamento di altri istituti contrattuali, tra:

**L'AZIENDA OSPEDALIERA**  
nelle persone di:

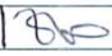
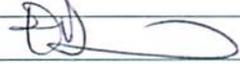
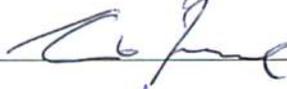
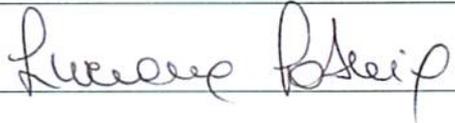
Dr. Francesco Beretta	
Dr. Gianni Martini	
Dr. Antonio Bonaldi	
Dr. Valentino Colao	
Dr. Lelio Viverit	

**LE OO.SS.**  
nelle persone di:

**Per le OO.SS.**

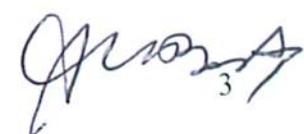
ANAAO/ASSOMED	Dr. F. FERMAN	
CIMO/ASMD	Dr. R. BACCHI	

Azienda Ospedaliera  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
Milano

ARROI	Dr. 	
FESMED	Dr.	
FASSID	Dr. BASTONE SIRET-COAS	
	Dr. FARA AIPAC	
FED. CISL MEDICI COSIME	Dr. FOSSATI	
F.V.M	Dr.	
ANPO-ASCOTI- FIALS MEDICI	Dr.	
CGIL MEDICI	Dr. LOBBIA	

Milano il 27 settembre 2010

Acquisita la validazione del Collegio sindacale aziendale, à sensi dell'art. 4, comma 7, del CCNL 17 ottobre 2008.



Azienda Ospedaliera  
**Istituti Clinici di Perfezionamento**  
Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

## **IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA**

Milano 20 luglio 2010

## INDICE

### PREMESSA

Art. 1 Contenuto del presente accordo.

Art. 2 Adeguamento fondi contrattuali 2008 - 2009 – 2010.

Art. 3 Finalità e modalità di utilizzo delle risorse economiche aggiuntive regionali ai fini dell'attuazione del processo di armonizzazione di alcuni trattamenti economici del personale.

- A) armonizzazione incarichi anno 2010
- B) nuovi incarichi dirigenziali da assegnare per l'anno 2010 attraverso l'utilizzo delle risorse finanziarie regionali
- C) aree omogenee
- D) sintesi costi aziendali nuovo assetto organizzativo

Art. 4 Revisione assetto complessivo incarichi dirigenziali e valorizzazione personale dirigenza medica.

Art. 5 Retribuzione di risultato anno 2010 e successivi.

Art. 6 Aggiornamento regolamento orario di servizio.

Art. 7 Valutazione permanente del personale.

Art. 8 Pari opportunità

Art. 9 Modalità di gestione delle assemblee

Art. 10 Contingenti minimi necessari in caso di sciopero

Art. 11 Codice disciplinare e regolamento disciplinare

Art. 12 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Art. 13 Allegati

Art. 14 Norma finale



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA AL FINE DEL UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO REGIONALE PER L'ANNO 2010 A SEGUITO DELL'AFFERIMENTO DELLE NUOVE STRUTTURE DI CINISELLO BALSAMO E SESTO SAN GIOVANNI, E CONNESSI POLIAMBULATORI, AI SENSI DEL DECRETO DG SANITA' n. 15764 DEL 29.12.2008 – AGGIORNAMENTO DEI PRECEDENTI CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI.**

PREMESSO:

- Che, con effetto dal 1 gennaio 2009, si è modificato considerevolmente l'assetto organizzativo aziendale, a causa dell'afferimento, agli Istituti Clinici di Perfezionamento, dei presidi ospedalieri di Cinisello Balsamo e Sesto San Giovanni e dei connessi poliambulatori, (come da DCR 19 marzo 2008 n. 580 e successivo decreto della Direzione Generale Sanità n. 15764 del 29 dicembre 2008), nonché dell'assegnazione alla Fondazione IRCS Policlinico di Milano, della U.O. complessa di Odontoiatria e Stomatologia del Presidio di via Commenda a Milano (come da decreto della Direzione Generale Sanità della Regione Lombardia n. 3081 del 30 marzo 2009);
- che, **in data 14 luglio 2009, è stato stipulato il primo Contratto Collettivo integrativo** del personale dell'area della dirigenza medica, fra le OO.SS. della dirigenza e la delegazione trattante di parte pubblica dell'azienda ospedaliera ICP, in attuazione del CCNL del 17 ottobre 2008, nonché **quale prima regolamentazione del processo di integrazione** a seguito degli afferimenti nel 2009, dei presidi di Sesto San Giovanni e Cinisello Balsamo;
- che, anche a seguito dei predetti eventi, la realizzazione del progetto di razionalizzazione e riordino dell'organizzazione interna degli ICP, conseguente al riassetto dei nuovi presidi ospedalieri e della rete poliambulatoriale cittadina e limitrofa, ha costituito per la Regione un significativo obiettivo strategico che ha indotto la Regione stessa ad assegnare un finanziamento integrativo di € 500.000,00 –oneri ed IRAP compresi per l'anno 2010, nonché un finanziamento –una tantum- per il 2009 di € 300.000,00, oneri ed IRAP compresi, volti alla valorizzazione delle professionalità del personale della dirigenza medica nonché alla armonizzazione dei relativi trattamenti economici, laddove diversificati a causa della diversa provenienza del personale oggi facente parte degli ICP; (in ottemperanza agli accordi sottoscritti con le OO.SS. confederali di categoria del 17 e 23 dicembre 2008, e confermati nell'incontro con le OO.SS. del 11 febbraio 2010 presso la direzione generale sanità della Regione);
- che in data 5 marzo 2010, sono state avviate con le OO.SS. le trattative per l'utilizzo dei predetti finanziamenti, in relazione al processo di riorganizzazione in atto, nonché al fine della omogeneizzazione dei diversi istituti contrattuali;



- che a seguito dell'intenso negoziato che ne è derivato, si è concordata in data **14 giugno 2010** una ulteriore ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale che disciplinasse, in via prioritaria, l'utilizzo delle predette risorse finanziarie integrative, specificatamente per l'anno 2009, tenuto conto della particolarità –UNA TANTUM- del finanziamento (e quindi non replicabile negli anni successivi), nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 40, commi 3 bis e seguenti del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165.
- che tale ipotesi è stata condivisa e sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale in data 14 giugno 2010 ed è stata sottoposta al visto del Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 23 e 24 giugno 2010, senza rilievi;
- che si tratta ora di completare, con il presente documento, il predetto processo di omogeneizzazione sia in vista dell'utilizzo dell'ulteriore finanziamento integrativo di € 500.000,00 per l'anno 2010, sia allo scopo di aggiornare alla mutata situazione aziendale la disciplina del complesso degli istituti rimessi alla contrattazione integrativa.

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue

#### **Art. 1 CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO**

1. La presente ipotesi di accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui al precedente contratto integrativo del **14 luglio 2009** e delle ipotesi sottoscritte il **14 giugno 2010**, alla luce delle innovazioni contrattuali e legislative intervenute successivamente, nonché in dipendenza del processo di riorganizzazione in atto, per effetto degli afferimenti intervenuti nel 2009;
2. Con la stessa ipotesi di accordo si intende disciplinare, in via prioritaria, le modalità di utilizzo del finanziamento regionale di € 500.000,00 - oneri ed IRAP compresi - al fine di armonizzare definitivamente dei trattamenti economici degli incarichi di posizione dei dirigenti dell'area medica, nel rispetto del principio previsto dall'art. 40, comma 6, del CCNL 8.06.2000.
3. 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.

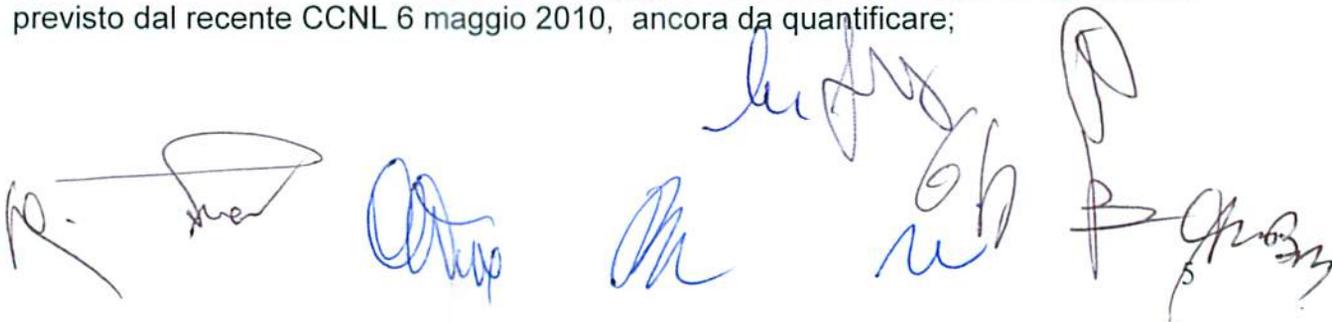
Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## Art. 2 ADEGUAMENTO FONDI CONTRATTUALI 2008-2009-2010

1. I fondi contrattuali (ex artt. 25, 26 e 27 del CCNL 17.10.2008) da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono quelli quantificati con deliberazione n. 74 del 6 febbraio 2009, già assentita dalle OO.SS., e sono riferiti agli anni 2006-2008, come rideterminati a seguito dell'affermamento del Presidio Commenda e Regina Elena alla Fondazione IRCCS "Ospedale Maggiore Policlinico, Mangiagalli e Regina Elena", (D.P.G.R. n. 1181 del 31.01.2005), dell'incorporo, da parte degli ICP, dei Poliambulatori Milanesi (D.P.G.R. n. 7553 del 29 giugno 2006 n. 6534 del 15 giugno 2007), nonché in applicazione di CCNL 10 aprile 2008;
2. I predetti fondi sono adeguati, a decorrere dal 1 gennaio 2009, come da deliberazione n. 356 del 7 maggio 2010, come segue:
  - a seguito del decreto di afferimento ad ICP dei Presidi di Sesto San Giovanni e Cinisello Balsamo e connessi poliambulatori, **con effetto dal 01.01 2009** (Decreto D.G. Sanità n. 15764 del 29 dicembre 2008),
  - a seguito dell'affermamento alla Fondazione IRCCS Policlinico dell'U.O. di O-dontoiatria e Stomatologia del presidio di via Commenda, con effetto dal **1 aprile 2009** (decreto D.G. Sanità n. 3081 del 30 marzo 2009);
  - a seguito del finanziamento regionale di euro 369.800,00 – oltre € 98.662,64 di oneri riflessi ed € 31.433,00 di IRAP pari a complessivi euro **500.000,00 -**, a regime a decorrere dal 1 gennaio 2010 ;

I relativi incrementi/decrementi sono pertanto registrati nei fondi contrattuali con decorrenza 01.01.2009 ed 1.04.2009 nonché, a regime, dal 01.01.2010, per la sola quota riferita al personale afferito alla Fondazione.

3. I fondi sopra rideterminati, a valere per l'anno 2009 - 2010, sono ulteriormente incrementati a seguito dell'applicazione del recente CCNL 6 maggio 2010, con valori la cui quantificazione verrà fatta in prosieguo.
4. Per l'anno 2010 è previsto un finanziamento regionale di € 500.000,00 complessivi –oneri ed IRAP compresi-, finalizzato ad completare, in via definitiva, l'armonizzazione dei trattamenti economici degli incarichi dirigenziali, (già avviato con l'accordo del 14 giugno 2010, relativamente all'anno 2009), le cui modalità di utilizzo vengono disciplinate con il presente accordo.
5. L'ammontare complessivo dei fondi contrattuali (ex art. 25, 26 e 27 del CCNL 17.10.2008), per l'area della dirigenza, per gli anni 2009-2010, è quello già definito con la citata deliberazione n. 356 del 7 maggio 2010, fatto salvo ogni adeguamento previsto dal recente CCNL 6 maggio 2010, ancora da quantificare;



**Art. 3 – FINALITA' E MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ECONOMICHE AGGIUNTIVE REGIONALI AI FINE DELL'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DI ARMONIZZAZIONE DI ALCUNI TRATTAMENTI ECONOMICI DEL PERSONALE**

1. Le Parti riconoscono che, come già sopra indicato, è stato assegnato agli ICP un finanziamento integrativo, per l'anno 2010, di € **500.000,00 - oneri ed IRAP compresi** - a decorrere dall'anno 2010, che implementa, in modo permanente, il fondo di posizione, ex art. 24 CCNL 17 ottobre 2008, da destinare all'area della dirigenza medica, al fine di armonizzare e perequare le diverse tipologie di incarico dirigenziale presenti in azienda, in ottemperanza agli accordi sottoscritti con le OO.SS. confederali di categoria del 17 e 23 dicembre 2008, e confermati nell'incontro con le OO.SS. della dirigenza medica del 11 febbraio 2010 presso la Direzione Generale Sanità della Regione Lombardia.
2. Si conviene che le predette risorse saranno finalizzate a perequare i seguenti istituti contrattuali, con il ricorso ai criteri pure ivi indicati:

**A) ARMONIZZAZIONE INCARICHI ANNO 2010**

1a - Dalle analisi effettuate si è accertato che esistono delle differenze di valore degli incarichi dirigenziali derivanti da accordi pregressi delle aziende di provenienza, come evidenziato in modo esplicito dalla tabella di seguito indicata:

PO BASSINI			PO SESTO			ICP		
TIPOLOGIA INCARICO	n. dir. Medici	valore incarico annuo complessivo	TIPOLOGIA INCARICO	n. dir. Medici	valore incarico annuo complessivo	TIPOLOGIA INCARICO	n. dir. Medici	valore incarico annuo complessivo
STRUTTURA COMPLESSA DIP. PRESIDIO	16	18.081,57	STRUTTURA COMPLESSA DIP. PRESIDIO	13	18.383,17	STRUTTURA COMPLESSA	20	17.131,57
STRUTTURA SEMPLICE DIPART.	2	14.350,57	STRUTTURA SEMPLICE COMPLESSA	5	13.184,60	STRUTTURA SEMPLICE	1	12.678,12
STRUTTURA SEMPLICE	29	12.920,57	STRUTTURA SEMPLICE	11	9.827,61		1	12.067,25
							29	9.500,57
INCARICO PROFESSIONALE			INCARICO PROFESSIONALE			INCARICO PROFESSIONALE		
ALTA SPECIAL.	52	8.135,27	ECCELLENTE SPEC.	16	8.682,44	ECCELLENTE SPECIALIZZAZIONE	15	6.855,27
						ECCELLENTE SPEC (EX SS)	2	9.500,56

*Azienda Ospedaliera  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
Milano*

			Alta specializzazione 1	25	5.215,88	ALTA SPEC. (EX SS)	2	9.500,57
			Alta specializzazione 2	17	4.699,11	ALTA SPEC. (EX SS)	1	8.000,59
			Alta specializzazione 3	2	4.588,48	ALTA SPEC.	1	6.412,38
						ALTA SPEC. (EX ALTA SPEC.)	6	5.827,77
						ALTA SPEC.	66	4.855,27
PROFESSIONAL > 5 ANNI	33	3.845,27	PROFESSIONAL > 5 ANNI	6	3.427,45	PROFESSIONAL > 5 ANNI	16	3.427,45
PROFESSIONAL < 5 ANNI	24		PROFESSIONAL < 5 ANNI	16		PROFESSIONAL < 5 ANNI	45	
tempi determinati	20		tempi determinati	10		tempi determinati	30	
<b>TOTALE</b>	<b>176</b>		<b>TOTALE</b>	<b>121</b>		<b>TOTALE</b>	<b>235</b>	

2a – Al fine di addivenire ad una prima complessiva armonizzazione degli incarichi in argomento, che evidenziano oggettive differenze di valore a parità di tipologia, si conviene di utilizzare il finanziamento del 2010, con la finalità di equiparare, le differenze economiche, secondo l'ordine indicato nella sottostante tabella:

Risorse aggiuntive regionali assegnate per armonizzazione:

RISORSE aggiuntive disponibili 2010	oneri	IRAP	TOTALE CON ONERI
	26,68%	8,50%	
<b>369.500,00</b>	<b>98.582,60</b>	<b>31.407,50</b>	<b>499.490,10</b>

Tabella operativa di armonizzazione incarichi dirigenziali nel rispetto del principio previsto dall'art. 40, comma 6, del CCNL 8.06.2000:

Presidio di provenienza	n. incarichi al 1 gennaio 2010	tipo incarico	Valore originario da €	Valore di riferimento a €	Presidio di riferimento del nuovo valore dell'incarico	Nuovo valore 2010 con arrotondamenti	differenza economica tra vecchio e nuovo valore	totale costo armonizzazione
icp	20	Str. Complessa	17.131,57	18.383,17	Sesto	18.400,00	1.268,43	25.368,60
bassini	16	Str. Complessa	18.081,57	18.383,17	sesto	18.400,00	318,43	5.094,88
sesto	12	Str. Complessa	18.383,17	18.383,17	sesto	18.400,00	16,83	201,96
sesto	11	str. Semplice	9.827,61	12.920,57	bassini	13.000,00	3.172,39	34.896,29
icp	32	str. Semplice	9.500,57	12.920,57	bassini	13.000,00	3.499,43	111.981,76
icp	1	str. Semplice	12.678,12	12.920,57	bassini	13.000,00	321,88	321,88
icp	1	str. Semplice	12.067,25	12.920,57	bassini	13.000,00	932,75	932,75
bassini	29	str. Semplice	12.920,57	12.920,57	bassini	13.000,00	79,43	2.303,47

*Azienda Ospedaliera  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
Milano*

icp	12	eccellente spec.	6.855,27	8.682,44	sesto	8.700,00	1.844,73	22.136,76
sesto	16	eccellente spec.	8.682,24	8.135,27	sesto	8.700,00	17,76	284,16
bassini	49	Alta spec	8.135,27	8.135,27	bassini	8.135,27	0,00	0,00
sesto	16	Alta spec	4.699,11	5.215,88	sesto	5.230,00	530,89	8.494,24
sesto	2	Alta spec	4.588,48	5.215,88	sesto	5.230,00	641,52	1.283,04
icp	66	Alta spec	4.855,27	5.215,88	sesto	5.230,00	374,73	24.732,18
sesto	25	Alta spec	5.215,88	5.215,88	sesto	5.230,00	14,12	353,00
<b>totale</b>	<b>308</b>							<b>238.031,97</b>

Totale costo procedura di armonizzazione incarichi:

Totale costo armonizzazione	oneri	IRAP	TOTALE CON ONERI
	26,68%	8,50%	
<b>238.031,97</b>	<b>63.506,93</b>	<b>20.232,72</b>	<b>321.771,62</b>

<b>131.468,03</b>	<b>residuo disponibile</b>
-------------------	----------------------------

**3a – Adeguamento valorizzazione incarichi dirigenziali in applicazione CCNL 6 maggio 2010**

Considerato che, nelle more della trattativa per la definizione dell'armonizzazione degli incarichi dirigenziali in argomento, è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale per l'area della dirigenza medica in data 6 maggio 2010, si dà atto che i nuovi valori di riferimento, per gli incarichi dirigenziali, rideterminati in applicazione di quanto disciplinato dall'art. 5 del citato CCNL 6 maggio 2010, a decorrere dal **1 gennaio 2010**, sono i seguenti:

tipo incarico	Valore originario da €	Valore di riferimento a €	Nuovo valore 2010 con arrotondamenti	Incrementi annui unificata ex art. 5 CCNL 6.05.2010	Nuovo valore posizione complessivo 2010	Nuovo valore posizione complessivo 2010 arrotondati con CCNL 6 maggio 2010
Str. Complessa	17.131,57	18.383,17	18.400,00	774,28	19.174,28	19.174,00
Str. Complessa	18.081,57	18.383,17	18.400,00	774,28	19.174,28	19.174,00
Str. Complessa	18.383,17	18.383,17	18.400,00	774,28	19.174,28	19.174,00
str. Semplice	9.827,61	12.920,57	13.000,00	494,65	13.494,65	13.495,00
str. Semplice	9.500,57	12.920,57	13.000,00	494,65	13.494,65	13.495,00
str. Semplice	12.678,12	12.920,57	13.000,00	494,65	13.494,65	13.495,00
str. Semplice	12.067,25	12.920,57	13.000,00	494,65	13.494,65	13.495,00
str. Semplice	12.920,57	12.920,57	13.000,00	494,65	13.494,65	13.495,00
eccellente spec.	6.855,27	8.682,44	8.700,00	242,06	8.942,06	8.942,00
eccellente spec.	8.682,24	8.135,27	8.700,00	242,06	8.942,06	8.942,00

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*Azienda Ospedaliera  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
Milano*

Alta spec	8.135,27	8.135,27	8.135,27	242,06	8.377,33	8.377,33
Alta spec	4.699,11	5.215,88	5.230,00	242,06	5.472,06	5.472,00
Alta spec	4.588,48	5.215,88	5.230,00	242,06	5.472,06	5.472,00
Alta spec	4.855,27	5.215,88	5.230,00	242,06	5.472,06	5.472,00
Alta spec	5.215,88	5.215,88	5.230,00	242,06	5.472,06	5.472,00

In sintesi, le tipologie di incarico dirigenziale per l'area medica, ed i connessi valori economici di posizione, ai sensi di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 27 del CCNL 8.06.2000, dall'art. 6 del CCNL 17.10.2008, e dall'art. 4 del CCNL integrativo del 6.05.2010, sono i seguenti:

Tipologia di incarico dal 1 gennaio 2010	Nuovo valore posizione complessiva 2010 arrotondati, con applicazione CCNL 6 maggio 2010	
STRUTTURA COMPLESSA	19.174,00	
STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	13.679,25	
STRUTTURA SEMPLICE	13.495,00	
ECCELLENTE SPECIALIZZAZIONE	8.942,00	
ALTA SPECIALIZZAZIONE	8.377,33	ad esaurimento
ALTA SPECIALIZZAZIONE	5.472,00	
PROFESSIONALE > 5 ANNI	3.608,29	
PROFESSIONALE < 5 ANNI	0,00	

L'assetto sopra delineato rispetta il principio della graduazione delle funzioni previsto dall'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, così come modificato ed integrato dall'art. 26 del CCNL 8 giugno 2000, e secondo quanto disciplinato dall'art. 2 del Contratto Integrativo Aziendale del 28 marzo 2007;

Si conferma che il valore dell'incarico di posizione di "alta specializzazione" di € 8.377,33, è considerato "ad esaurimento" in quanto non è stato individuato quale valore di riferimento aziendale per tale tipologia di incarico; conseguentemente tale valore, viene mantenuto quale importo "ad personam" per il personale proveniente dal Presidio di Cinisello Balsamo con tale incarico, fatto salvo eventuale assorbimento per effetto di avanzamenti di incarico o per disposizioni contrattuali e/o normative. Analoga iniziativa è intrapresa per ulteriori casi simili a quello sopra indicato. Gli incrementi previsti dal contratto collettivo nazionale sono finanziati dal medesimo CCNL ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, comma 2, del richiamato CCNL 6 maggio 2010.

4a Ferma restando quindi la priorità dell'armonizzazione dei valori degli incarichi sopra indicata, nel limite del finanziamento complessivo di € 500.000,00 – oneri ed IRAP compresi - si concorda che, per l'effettiva liquidazione delle differenze economiche più favorevoli ai dirigenti interessati, aventi decorrenza **dal 1 gennaio 2010**, secondo i nuovi valori di cui sopra, si terrà conto del criterio generale della effettiva

presenza in servizio nel corso dell'anno 2010, con contestuale corresponsione in proporzione agli effettivi mesi di attività;

E' escluso dal riconoscimento di eventuali conguagli, di cui alla tabella del punto 2a)/3a), il personale comunque cessato dal servizio con effetto dal 1 gennaio 2010, ritenendosi definitivamente decaduto da pretese relative ad arretrati aventi titolo con decorrenza successiva alla estinzione del rapporto.

- 5a Si dà atto che il riconoscimento dei predetti compensi, comporta la stabilizzazione dei valori come sopra definiti, a decorrere dal 1 gennaio 2010, correlati agli incarichi in argomento, che costituiscono quindi la base di riferimento per le future ed eventuali assegnazioni, fatti salvo gli eventuali incrementi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali . Con l'armonizzazione di cui sopra, le OO.SS. confermano di non avere più nulla a pretendere per il titolo in esame, a seguito dei citati afferimenti.

## **B) NUOVI INCARICHI DIRIGENZIALI DA ASSEGNARE PER L'ANNO 2010 ATTRAVERSO L'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE REGIONALI**

1. Le parti danno atto che la definizione del processo di armonizzazione attuato secondo quanto delineato negli articoli di cui sopra, non esaurisce il complesso processo di armonizzazione dell'assetto organizzativo aziendale scaturito con l'affermamento dei presidi di Sesto San Giovanni e Cinisello Balsamo
2. Tenuto conto quindi, che il finanziamento a disposizione, le cui risorse, al netto dell'armonizzazione di cui al punto 2a), presenta un avanzo disponibile di € 131.468,03, le parti concordano che tale importo venga utilizzato al fine di valorizzare la professionalità della dirigenza medica attraverso una progressione di carriera e revisione degli incarichi dirigenziali, in armonia con le finalità gestionali aziendali nonché con le complesse dinamiche delineatesi nella nuova realtà organizzativa e nel crescente livello di responsabilità richiesto dal contesto socio-sanitario della realtà milanese e metropolitana in generale.
3. Il finanziamento residuo di **euro 131.468,03** è quindi indirizzato a finanziare i seguenti nuovi incarichi dirigenziali, da assegnare al personale già in servizio con incarico di grado inferiore, dislocato nei diversi presidi aziendali e individuato attraverso una attenta analisi dei fabbisogni da parte della Direzione Sanitaria aziendale, e condivisa dalle OO.SS., anche ai sensi di quanto previsto dell'art. 6, comma 1, lett. b) del CCNL 8 giugno 2000, come segue:

  
10

*Azienda Ospedaliera  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
Milano*

PRESIDIO	TIPOLOGIA INCARICO	N.	Costo annuo nuovo affidamento incarico
SESTO	strutture semplice dipartimentale	1	4.502,16
SESTO	strutture semplice	3	12.952,68
SESTO	eccellenti spec	3	10.454,76
CINISELLO	strutture semplici	4	19.458,92
CINISELLO	eccellenti spec	6	2.823,65
BUZZI	eccellenti spec	2	6.716,96
BUZZI	struttura semplice	1	8.144,73
CTO	struttura semplice	1	8.144,73
STAFF	struttura semplice	2	13.071,99
<b>TOTALE</b>		<b>23</b>	<b>86.270,58</b>

I nuovi incarichi dirigenziali sopra indicati sono stati definiti in armonia con quanto previsto dall'art. 4 del CCNL integrativo 6 maggio 2010, nonché coerentemente con quanto previsto nel Piano di Organizzazione Aziendale approvato con deliberazione n. 110/2010.

4. Il costo per l'affidamento dei nuovi incarichi dirigenziali, già calcolati sulla base dei nuovi valori definiti con il presente contratto integrativo di cui al punto 2a) - ed al netto degli effettivi incrementi determinati per effetto dell'applicazione dell'art. 5 del CCNL 6 maggio 2010, che sono finanziati dal contratto collettivo medesimo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, comma 2, dello stesso - è rilevato per differenza tra il valore del precedente incarico del dirigente ed il nuovo valore dell'incarico da assegnare, il tutto come di seguito evidenziato:

*Azienda Ospedaliera  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
Milano*

n	Nuovo incarico da affidare	Presidio	valore unitario incarico al netto degli incrementi del ccnl 6.05.2010	valore incarico di provenienza	tipo incarico di provenienza	differenza economica	UO di riferimento	valore complessivo
1	struttura semplice dipartimentale	Sesto	13.184,60	8.682,44	eccellente specializzazione	4.502,16	chirurgia generale II	4.502,16
1	struttura semplice	Sesto	13.000,00	8.682,44	eccellente specializzazione	4.317,56	chirurgia generale II	4.317,56
1	struttura semplice	Sesto	13.000,00	8.682,44	eccellente specializzazione	4.317,56	ostetricia e ginecologia	4.317,56
1	struttura semplice	Sesto	13.000,00	8.682,44	eccellente specializzazione	4.317,56	medicina interna	4.317,56
1	eccellente spec.	Sesto	8.700,00	5.215,08	alta spec.	3.484,92	Cardiologia e unità cardiocoronarica	3.484,92
1	eccellente spec.	Sesto	8.700,00	5.215,08	alta spec.	3.484,92	Chirurgia flebologica endovascolare	3.484,92
1	eccellente spec.	Sesto	8.700,00	5.215,08	alta spec.	3.484,92	ostetricia e ginecologia	3.484,92
1	struttura semplice	Cinisello	13.000,00	8.135,27	alta spec.	4.864,73	anestesia e rianimazione	4.864,73
1	struttura semplice	Cinisello	13.000,00	8.135,27	alta spec.	4.864,73	nefrologia e emodialisi	4.864,73
1	struttura semplice	Cinisello	13.000,00	8.135,27	alta spec.	4.864,73	recupero e rieducazione funzionale	4.864,73
1	struttura semplice	Cinisello	13.000,00	8.135,27	alta spec.	4.864,73	uompia	4.864,73
1	eccellente spec.	Cinisello	8.700,00	8.135,27	alta spec.	564,73	direzione sanitaria di presidio	564,73
1	eccellente spec.	Cinisello	8.700,00	8.135,27	alta spec.	564,73	cardiologia	564,73
1	eccellente spec.	Cinisello	8.700,00	8.135,27	alta spec.	564,73	medicina interna	564,73
1	eccellente spec.	Cinisello	8.700,00	8.135,27	alta spec.	564,73	radiologia	564,73
1	eccellente spec.	Cinisello	8.700,00	8.135,27	alta spec.	564,73	Chirurgia piede e caviglia	564,73
1	eccellente spec.	Cinisello	8.700,00	8.135,27	alta spec.	564,73	urologia	564,73
1	eccellente spec.	Buzzi	8.700,00	5.827,77	alta spec.	2.872,23	chirurgia pediatrica	2.872,23

*Azienda Ospedaliera  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
Milano*

1	Struttura Semplice	Buzzi	13.000,00	4.855,27	alta spec.	8.144,73	ostetricia e ginecologia	8.144,73
1	eccellente spec.	Buzzi	8.700,00	4.855,27	alta spec.	3.844,73	ostetricia e ginecologia	3.844,73
1	struttura semplice	CTO	13.000,00	4.855,27	alta spec.	8.144,73	cardiologia riabilitativa	8.144,73
1	struttura semplice	Uffici di Staff	13.000,00	9.500,56	eccellente specializzazione	3.499,44	relazioni con il pubblico	3.499,44
1	struttura semplice	Uffici di Staff	13.000,00	3.427,45	> 5 anni	9.572,55	servizio dietetico	9.572,55
23								86.835,31

Il costo complessivo per l'affidamento dei nuovi incarichi dirigenziali, già valorizzati secondo gli importi di riferimento determinati con il presente contratto integrativo (tabella art. 3 lett. A, comma 3a), è così articolato:

costo	oneri 26,68%	IRAP 8,5%	Totale con oneri
86.835,31	23.167,66	7.381,00	117.383,97

5. Le modalità ed i criteri per l'affidamento dei citati incarichi dirigenziali e relativi criteri di valutazione, secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, sono quelli previsti dal Regolamento approvato con il Contratto Integrativo Aziendale del 28 marzo 2007, confermati con il successivo Contratto Integrativo Aziendale del 14 luglio 2009, approvato con deliberazione n. 490 del 31 luglio 2009, integralmente richiamato con il presente documento.

### C) AREE OMOGENEE

- Nell'ambito del Piano Organizzativo Aziendale (approvato con deliberazione n. 110/2010), in considerazione della complessità aziendale e per favorire l'integrazione tra le diverse articolazioni organizzative aziendali, è prevista la possibilità di individuare "aree omogenee", anche trasversali ai Dipartimenti, definite per affinità delle discipline e dei processi assistenziali di riferimento. I referenti coordinatori di ciascuna area omogenea sono designati dal Direttore Generale e si relazionano con le direzioni di presidio e con i direttori di Dipartimento al fine di favorire l'articolazione di percorsi di assistenza e di miglioramento della qualità delle cure, basati su obiettivi clinici comuni e condivisi. Tale funzione è ricondotta nell'ambito delle responsabilità affidate al dirigente di struttura complessa.
- In tale fase, tenuto conto delle necessità di integrazione clinica dei presidi aziendali, si ritiene opportuno avviare le aree omogenee di seguito indicate:



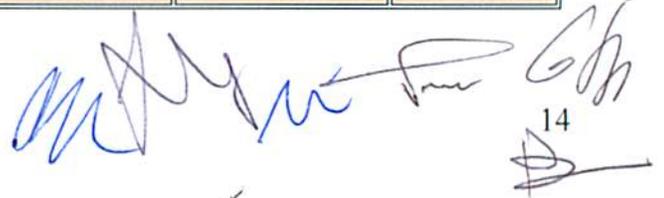
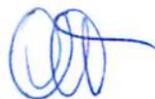
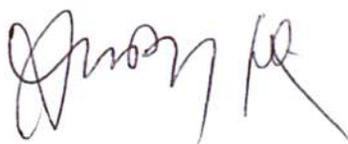
- a) Area materno - infantile
- b) Area cardiologica
- c) Area dell' urgenza ed emergenza

4. Al fine di favorire l'attivazione delle citate aree omogenee e remunerare le maggiori responsabilità connesse alle funzioni di coordinamento richiesto, si prevede un riconoscimento economico aggiuntivo al valore dell'incarico di posizione del dirigente di struttura complessa che verrà chiamato a rivestire tale funzione, pari ad € 10.000,00 annui lordi.
5. Il predetto riconoscimento economico è finanziato con le residue risorse regionali assegnate e comunque deve essere compreso nell'ambito del fondo di posizione di cui all'art. 24 del CCNL 17.10.2008, cui le stesse sono allocate. La valorizzazione dell'incarico di coordinatore di area omogenea rappresenta quindi una "pesatura" aggiuntiva dell'incarico di struttura complessa di riferimento, nel limite dei 10.000,00 euro individuati con il comma precedente.
6. L'incarico di "coordinatore di Area omogenea" ha durata biennale, ed è rinnovabile, e viene assegnato dalla Direzione generale tra i Direttori di struttura complessa afferenti all'area da coordinare, in base a criteri di competenza e professionalità. L'incarico non può, comunque, superare il periodo dell'incarico del Direttore Generale e cessa in caso di decadenza di quest'ultimo. Il direttore di Area omogenea resta comunque incaricato sino alla nomina del nuovo direttore dell'area.
7. Il riconoscimento economico della retribuzione di posizione aggiuntiva di € 10.000,00, annui lordi (diviso per tredici mensilità) decorre dalla data di affidamento dell'incarico e sino alla sua scadenza.

#### D) SINTESI COSTI AZIENDALI NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO

Il nuovo assetto organizzativo delineatosi con il presente Contratto integrativo prevede il seguente maggiore costo rientrante nel limite del finanziamento regionale di € 500.000,00 – oneri ed IRAP compresi- di seguito sinteticamente evidenziato:

Articolo di riferimento	tipo di intervento	costo intervento	oneri 26,68%	irap 8,5%	totale costi con oneri
ART. 3 punto a)	armonizzazione incarichi dirigenziali	238.031,97	63.506,93	20.232,72	321.771,62
ART. 3 punto b)	nuovi incarichi dirigenziali	86.835,31	23.167,66	7.381,00	117.383,97
ART. 3 punto c)	aree omogenee	30.000,00	8.004,00	2.550,00	40.554,00
<b>TOTALE</b>		<b>354.867,28</b>	<b>94.678,59</b>	<b>30.163,72</b>	<b>479.709,59</b>



RESIDUO DISPONIBILE RISPETTO ALL'IMPORTO ORIGINARIO DI €  
500.000,00

20.290,41

L'importo residuo di € **20.290,41** rimane accreditato all'interno del fondo di posizione di cui all'art. 24 del CCNL 17.10.2008, per le finalità specifiche del Fondo medesimo nonché per eventuali altri incarichi non ricompresi nello specifico processo di assestamento organizzativo di cui al presente articolo.

#### ART. 4 – REVISIONE ASSETTO COMPLESSIVO INCARICHI DIRIGENZIALI E VALORIZZAZIONE PERSONALE DIRIGENZA MEDICA SENZA INCARICO

1. A conclusione del processo di armonizzazione ad aggiornamento degli incarichi dirigenziali dell'area medica delineato all'art. 3 del presente contratto, si rende necessario procedere ad una revisione complessiva anche degli incarichi già in essere al fine di adeguare completamente l'assetto organizzativo originario alla nuova realtà aziendale, in armonia anche con quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL 6 maggio 2010.

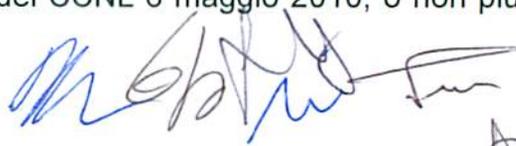
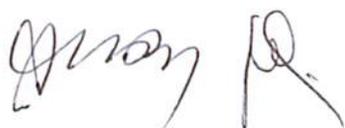
Tale revisione trova fondamento nelle seguenti motivazioni:

- a. nel corso di precedenti incontri, si era concordato di procedere ad un aggiornamento dei criteri della graduazione delle funzioni dirigenziali e ciò anche in conseguenza del mutato assetto aziendale;
- b. tale aggiornamento è altresì coerente con il disposto dell'art. 51, 4 comma, ultima parte del C.C.N.L. 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, secondo cui *"la graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica, secondo i criteri definiti a' sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b (concertazione)"*;
- c. lo scopo prioritario della presente intesa è quello di ricondurre l'organizzazione degli incarichi dirigenziali in essere ad una maggiore e più funzionale coerenza con lo spirito e il contenuto dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel frattempo susseguitisi, nell'intento di realizzare i seguenti obiettivi:
  - riordinare le strutture semplici anche, sulla base di un'analisi del nuovo assetto aziendale e di una loro più adeguata collocazione, sulla scorta della definizione contenuta all'art. 27, comma 7, del CCNL 8 giugno 2000 e dell'art. 4, comma 1 del CCNL 6 maggio 2010;
  - realizzare una più aderente rispondenza delle tipologie di incarico in atto e dei loro contenuti professionali a quelle previste ai punti c) e d) del primo comma, dell'art. 27 dello stesso CCNL 8 giugno 2000.
  - attuare una maggiore equità nella gestione dei fondi della retribuzione di posizione prevedendo, fra l'altro, che, nel caso di cessazione degli incarichi (dimissioni, ecc...), le relative quote vengano eventualmente riservate ad incremento di quelle destinate alla tipologia di incarico nel cui ambito si è effettuata la vacanza.

- d. con l'occasione, si è altresì provveduto all'aggiornamento dei precedenti accordi vigenti in materia, tenendo anche conto della revisione dei fondi contrattuali conseguente all'affermamento dei presidi di Sesto San Giovanni e Cinisello Balsamo, a far tempo dall'1.01.2009, come disposto con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 15764 del 29.12.2008.
2. In tale contesto tutti gli incarichi dirigenziali attualmente in essere, a decorrere dal 1 gennaio 2010, dopo specifica valutazione effettuata dalla direzione aziendale, con la collaborazione anche di tutti i Dirigenti Responsabili di struttura complessa, sono ricondotti all'interno delle tipologie previste all'art. 3, lett. A, comma 3a) del presente Contratto Integrativo Aziendale, come da specifico **elenco nominativo allegato 1** al presente contratto, e di seguito rapportato in modo sintetico:

PRESIDIO	INCARICHI MEDICI 2010					
	Struttura Complessa	Struttura Semplice	Eccellente Specializzazione	Alta Specializzazione	Tabellare > 5 anni	Tabellare < 5 anni
BASSINI	17	28	3	47	34	50
BUZZI	9	13	6	43	7	48
CTO	7	11	6	28	8	29
POLIAMBULATORI	2	5	1	3	2	0
SSG	13	14	2	57	7	27
STAFF DIREZIONE	1	2	1	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>49</b>	<b>73</b>	<b>19</b>	<b>178</b>	<b>58</b>	<b>155</b>

3. Tale operazione di revisione ed allocazione degli incarichi dirigenziali, secondo lo schema sopra delineato, consente definitivamente di inquadrare tutti i dirigenti aziendali nell'ambito di uno schema organizzativo comune, con tipologia di incarico univoco e di identico valore, nel rispetto dei principi contrattuali vigenti in materia, superando definitivamente logiche precedentemente determinate dall'applicazione di contratti integrativi diversificati nelle aziende di origine dei presidi afferiti.
4. Le parti danno atto che la nuova riallocazione dei dirigenti medici nell'ambito delle tipologie di incarico così definite con il presente contratto integrativo aziendale può determinare, per alcune posizioni dirigenziali afferite, un transitorio "disallineamento" tra la tipologia di incarico assegnata e l'effettivo valore complessivo della retribuzione di posizione in godimento. Tale valore economico superiore viene mantenuto da parte dei dirigenti interessati, quale importo "ad personam" ad esaurimento, fatto salvo eventuale assorbimento per effetto di eventuali avanzamenti futuri di incarico o per disposizioni contrattuali e/o normative.
5. Analogamente, le parti danno atto che, per effetto della presente revisione organizzativa condivisa con i Direttori di Struttura Complessa, gli incarichi dirigenziali di Struttura Semplice anche di tipo Dipartimentale, le cui articolazioni non sono più previste nell'assetto aziendale in quanto non in possesso dei requisiti minimi strutturali di cui al richiamato art. 4, comma 1 del CCNL 6 maggio 2010, o non più corri-



spondenti all'attuale assetto organizzativo aziendale, sono ricondotti, alla naturale scadenza degli specifici contratti individuali, ad altra tipologia di incarico tra quelli previsti al citato art. 3, lettera 3a), secondo le procedure previste dai vigenti CCNL, mantenendo il trattamento economico in godimento, come già disciplinato al precedente punto 4).

6. Contestualmente al processo di revisione indicato ai punti precedenti, al fine di completare il quadro complessivo degli incarichi e procedere alla valorizzazione dei dirigenti attualmente inquadrati nell'ambito del contatto base con incarico professionale con esperienza maggiore di 5 anni, sono individuati dalla Direzione Aziendale, di concerto con le valutazioni effettuate con i Responsabili di Presidio e i Direttori di Struttura complessa, **17 nuovi incarichi di "Alta Specializzazione"**, secondo la tipologia di incarico di cui al presente contratto, distribuiti all'interno dei presidi interessati come segue:

presidio	Unità Organizzativa	n. incarichi
Sesto	Chirurgia II	1
Sesto	Anatomia Patologica	1
Sesto	Ostetricia	1
Sesto	Direzione Sanitaria	1
Cinisello	Ortopedia	1
Cinisello	Urologia	2
Cinisello	Radiologia	2
Cinisello	Medicina	1
Cinisello	Chirurgia	1
Buzzi	Neonatologia	1
Buzzi	Radiologia	1
Buzzi	Anestesia e Rian.	2
CTO	Neurologia	1
CTO	Medicina fisica e riab.	1
CTO	Anestesia e Rian.	1
<b>TOTALE</b>		<b>18</b>

Gli incarichi in argomento sono conferiti secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, e secondo le modalità previste dal successivo comma 4, e secondo i criteri stabiliti dal contratto Integrativo Aziendale del 28 marzo 2007.

7. Il costo Complessivo dei nuovi incarichi di "alta specializzazione" è quantificato come segue:

17

presidio	Unità Organizzativa	n. incarichi	valore di provenienza incarico > 5 anni	Valore incarico alta specializzazione	differenza valore
Sesto	Chirurgia II	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Sesto	Anatomia Patologica	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Sesto	Ostetricia	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Sesto	Direzione Sanitaria	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Cinisello	Ortopedia	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Cinisello	Urologia	2	3.608,29	5.472,00	3.727,42
Cinisello	Radiologia	2	3.608,29	5.472,00	3.727,42
Cinisello	Medicina	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Cinisello	Chirurgia	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Buzzi	Neonatologia	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Buzzi	Radiologia	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
Buzzi	Anestesia e Rian.	2	3.608,29	5.472,00	3.727,42
CTO	Neurologia	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
CTO	Medicina fisica e riab.	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
CTO	Anestesia e Rian.	1	3.608,29	5.472,00	1.863,71
<b>TOTALE</b>		<b>18</b>			<b>33.546,78</b>

COSTO totale nuovi incarichi	oneri 26,68%	IRAP 8,5%	totale costi con oneri
33.546,78	8.950,28	2.851,48	45.348,54

La copertura economica dei predetti nuovi incarichi trova capienza in parte utilizzando il residuo del finanziamento aggiuntivo regionale indicato all'art. 3 lett. D) del presente contratto, pari ad € 20.290,41, e per la differenza, all'interno del fondo di posizione di cui all'art. 24 del CCNL 17.10.2008, che presenta la necessaria capienza economica.

#### Art. 5 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2011 E SUCCESSIVI

Le parti danno atto che le modalità ed i criteri per il riconoscimento della retribuzione di risultato sono attualmente definiti dal Contratto integrativo del 14 luglio 2009.

Si concorda che, con l'anno 2011 dovrà essere adeguato il meccanismo di riconoscimento della retribuzione di risultato in applicazione dei principi generali previsti dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009, che sarà definito con ulteriore contratto integrativo aziendale, da stipulare entro il 31.12.2010.

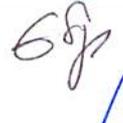
## **Art. 6 – AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO ORARIO DI SERVIZIO**

1. Le parti danno atto che la materia inerente l'orario di servizio è regolamentata dall'accordo del 22 aprile 2009, approvato con deliberazione n. 253 del 29 aprile 2009, tutt'ora vigente, integrato dalla interpretazione ulteriore, sottoscritta dalle parti, del 30 ottobre 2009, nonché dalle nuove disposizioni previste dall'art. 16 del CCNL integrativo del 6 maggio 2010.
2. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003 come integrato dall'art. 41, comma 14, del D.lgs n. 133/2008, e dell'art. 7 del CCNL 17.10.2008, ferma restando la durata normale dell'orario di lavoro settimanale, il lavoratore ha diritto di norma ad 11 ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.
3. In deroga a quanto sopra disciplinato, e per oggettive esigenze di servizio e di continuità dell'attività assistenziale, deve essere comunque rispettato un riposo non inferiore alle 8 ore consecutive.  
In ogni caso ai predetti lavoratori è accordata una protezione appropriata, in coerenza con la norma vigente.
4. Ogni dipendente, compresi i direttori di Struttura Complessa, ai fini della registrazione dell'orario di servizio assegnato e/o della relativa presenza ai fini di altri istituti contrattuali e/o normativi, è obbligato ad utilizzare il badge in dotazione per la rilevazione automatica delle timbrature negli appositi timbratori sparsi nelle varie sedi aziendali, che devono essere effettuata all'inizio ed al termine dell'attività lavorativa presso il rilevatore situato nella propria sede lavorativa. Eventuali timbrature presso rilevatori di altre sedi dell'azienda, rispetto alla sede abituale di allocazione del dipendente, sono consentite se derivanti da specifiche esigenze di servizio. L'utilizzo improprio dei rilevatori non rientranti nell'ambito della sede lavorativa può essere oggetto di contestazione disciplinare.
5. La timbratura in uscita e di rientro in servizio è dovuta ogni qualvolta il dipendente si allontani e rientri per motivi personali, previa informativa al Responsabile di struttura;
6. Le operazioni di timbratura devono essere effettuate esclusivamente dal titolare del tesserino in dotazione a ciascun dipendente. L'utilizzo improprio del cartellino personale è oggetto di azione disciplinare e fatta salva ogni eventuale azione giudiziaria.
7. In caso di furto o smarrimento del badge personale di rilevazione della presenza il dipendente interessato è tenuto ad inoltrare all'autorità di pubblica sicurezza apposita denuncia, e ciò anche al fine del rilascio del nuovo tesserino in sostituzione da parte dell'Ufficio del Personale. In tale caso il rilascio del nuovo tesserino comporta una spesa di € 5,00 a carico del dipendente.
8. Nell'eventualità in cui il dipendente non sia in possesso, per temporanea ed eccezionale dimenticanza, del badge personale per la registrazione dell'entrata in servizio e relativa uscita, è indispensabile procedere alla registrazione manuale e-





















clusivamente attraverso l'apposito modulo aziendale, sottoscritto dal responsabile che ne attesta l'effettiva presenza in servizio. La registrazione di mancata timbratura deve essere eseguita entro il giorno successivo con contestuale invio del modulo all'ufficio del personale per l'effettiva registrazione in procedura.

Il succedersi di diverse variazioni di timbrature manuali nell'arco del mese e/o di più mesi, anche se sottoscritte dal responsabile, possono comportare l'avvio d'ufficio di un eventuale procedimento disciplinare per negligenza a carico dell'interessato, ed eventualmente anche a carico del responsabile che ha avallato le variazioni manuali delle timbrature.

9. La gestione della pausa nonché dell'accesso alla mensa aziendale rimane disciplinata dal vigente regolamento aziendale approvato con deliberazione n. 253 del 29 aprile 2009, allegato al presente contratto integrativo **(Allegato n. 2)**.

#### **Art. 7 – VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE**

1. Per l'anno 2010 si conferma il meccanismo di valutazione già vigente ed approvato con i precedenti contratti integrativi aziendali.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2011, si recepiscono i criteri generali delineati dal D.lgs. n. 150/2009 che prevedono, per tutte le amministrazioni pubbliche, la misurazione e la valutazione delle performance, volte a 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, *"il rispetto delle disposizioni del titolo I è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance"*.
3. Le parti si impegnano, pertanto, a definire con ulteriore contratto integrativo, da sottoscrivere entro il 31.12.2010, i nuovi criteri e modalità di misurazione e la valutazione delle performance dei dipendenti, aderenti al nuovo dettato normativo.

#### **Art. 8 - PARI OPPORTUNITÀ**

1. Le parti si impegnano a costituire un Comitato per le pari opportunità, con i compiti di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 e successive modificazioni, costituito come segue:  
il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'Azienda, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL dell'Area Dirigenza Medica vigente nel tempo e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda. Il Presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
2. Il Comitato per le pari opportunità designa appositamente, ai sensi dell'art. 7, comma 6 del CCNL 3.11.2005, un proprio rappresentante a far parte del Comitato pari-

...the ...  
...the ...  
...the ...

SECRET

...the ...  
...the ...  
...the ...

SECRET

...the ...  
...the ...  
...the ...

tetico sul fenomeno del mobbing, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi (Mobbing e Pari Opportunità).

3. Il comitato elabora specifiche proposte dirette a favorire e migliorare la parità nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale dei dipendenti, tenendo conto anche delle posizioni delle lavoratrici in seno alla famiglia, secondo i criteri e le modalità indicati nel richiamato art. 8 del C.C.N.L. e tenendo conto della più recente disciplina della materia (in particolare: D.L.vo 26 marzo 2001, n. 151; Circolare del Ministero del Lavoro – Coordinamento ispezioni del Lavoro – div. II – 26 marzo 2001, n. 31 e D.L.vo 25 gennaio 2010, n. 5).
4. L'Azienda favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro dallo stesso svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulla condizione delle dirigenti all'interno dell'Azienda, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.
5. Il Comitato per la pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

#### **Art. 9 – MODALITÀ DI GESTIONE DELLE ASSEMBLEE**

1. Nel rispetto delle disposizioni vigenti (in particolare: art. 20 Statuto dei lavoratori – L. 20 maggio 1970, n. 300; art. 2 C.C.N.Q. del 7 agosto 1998; art. 2 CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, si convengono le seguenti modalità organizzative, volte a meglio garantire il diritto di assemblea assicurando, nel contempo, la funzionalità dell'Azienda e l'espletamento del servizio.
2. I soggetti sindacali legittimati ad indire le assemblee dei lavoratori (secondo quanto già disciplinato dall'art. 2 del CCNL 10.02.2002) comunicano alla U.O. Gestione delle risorse umane, **almeno 3 giorni prima, la convocazione**, la sede, l'orario e l'ordine del giorno dell'assemblea. L'orario proposto tiene conto dell'esigenza pubblica di garantire la continuità del servizio, senza interrompere o alterare gli interventi già programmati.
3. L'U.O. Gestione delle risorse umane comunica per iscritto ai predetti soggetti - entro 48 ore prima – eventuali proposte alternative finalizzate a meglio garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e la continuità della attività diagnostico-terapeutica.
4. Le assemblee, vengono organizzate con modalità tali da consentire la continuità delle prestazioni assistenziali nelle unità operative aziendali interessate, e ferma re-



stando la garanzia, in ogni caso, della continuità delle prestazioni d'urgenza; tendenzialmente l'orario indicativo è dalle ore 12,00 alla fine del turno.

5. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali nei locali concordati con l'amministrazione, **per n. 12 ore annue pro-capite**, senza decurtazione della retribuzione. Nell'eventualità del superamento del limite di 12 ore pro-capite annue, il dipendente deve recuperare le eventuali ore in eccedenza utilizzate rispetto al limite sopra indicato, entro 3 mesi dal suo splafonamento;
6. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea è effettuata dal responsabile delle singole unità organizzative e/o dal funzionario coordinatore delle stesse o da colui che ne fa le veci; il dipendente ha l'obbligo di informare il suo capo servizio circa la partecipazione all'assemblea, fatto salvo in ogni caso quanto stabilito dal precedente comma 4;
7. La partecipazione all'assemblea viene in ogni caso rilevata anche attraverso i normali rilevatori di presenza, che devono registrare l'uscita dal servizio, tramite timbratura ed il successivo rientro alla fine dell'assemblea; Nel computo delle 12 ore sono registrate tutte le assenze determinate dalla partecipazione all'assemblea, a prescindere dall'allocatione della sede di assemblea e della sede lavorativa del dipendente;

#### **Art. 10- CONTINGENTI MINIMI NECESSARI IN CASO DI SCIOPERO**

Ad integrazione dei contingenti minimi in caso di sciopero già disciplinati con il Contratto Integrativo del 28 marzo 2007 (art. 7), ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 16 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni e integrazioni, e dell'accordo del 26 settembre 2001, i servizi pubblici da considerarsi essenziali nell'Azienda Ospedaliera ICP - tenuto conto degli afferimenti intercosì - per i quali deve essere garantita la continuità delle prestazioni sono quelli previsti nell'allegato 3.

Nell'ambito dei servizi essenziali previsti dalla legge 146/1990 "norme di garanzia dei Servizi Pubblici Essenziali", confermati dall'Accordo del 26 settembre 2001 sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del servizio sanitario nazionale, stipulato dall'ARAN e dalle OO.SS., i contingenti di personale esonerato in caso di sciopero, per garantire la continuità delle prestazioni essenziali, sono definiti di comune accordo dalle Parti nell'allegato 3.

In particolare le Parti, nel fare espresso riferimento agli artt. da 1 a 6 delle norme di garanzia di cui all'accordo citato, concordano i seguenti criteri organizzativi, in caso di proclamazione dello sciopero da parte delle OO.SS. del personale della dirigenza medica:

1. Almeno 5 giorni prima dello sciopero, il Dirigente di ogni Unità Operativa individua i nominativi dei dipendenti, appartenenti ai profili previsti nei contingenti minimi, utilizzando, volta per volta, il metodo della rotazione del personale appartenente al medesimo profilo ed in relazione alle richieste dei dipendenti interessati.

2. I dirigenti delle suddette Unità Operative comunicano tempestivamente i nominativi individuati alla Direzione Sanitaria aziendale che, a sua volta, comunica per iscritto i nominativi alle OO.SS., ed ai singoli dipendenti interessati.
3. L'Azienda informa tempestivamente gli utenti e tutto il personale dipendente circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.
4. Il dipendente, entro 24 ore dal ricevimento della notifica della sua inclusione nel contingente minimo, può comunicare al proprio Dirigente la volontà di adesione allo sciopero. In questo caso, il Dirigente provvede, se possibile, alla sua sostituzione con altro dipendente dello stesso profilo.
5. L'assistenza sanitaria d'urgenza, di cui all'art.2 lettera a1) dell'Accordo 26 settembre 2001, è garantita dal personale del ruolo sanitario e tecnico che è normalmente impiegato in relazione ai contingenti minimi previsti.
6. I contingenti di personale destinati alle altre prestazioni indispensabili, ad eccezione di quelle di cui al punto precedente, sono di norma non superiori a quelli previsti per i giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.
7. Le Parti si impegnano comunque a concordare, per i giorni di sciopero e per specifici settori, eventuali maggiori contingenti, in presenza di particolari ed eccezionali circostanze.
8. Il personale non individuato nei contingenti non può essere contattato preventivamente dai Responsabili delle rispettive U.O., per conoscere la propria scelta circa l'adesione allo sciopero.
9. Ai dipendenti che riassumono servizio dopo un periodo di ferie, aspettativa o permesso, l'inserimento nei contingenti è comunicato in modo individuale e diretto.
10. L'Azienda informa tempestivamente gli utenti circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero che incide sull'erogazione dei servizi, tenendo anche conto delle esigenze di tutte le associazioni di volontariato all'interno dell'Azienda, senza vanificare l'azione dello sciopero.
11. Il contenuto del presente Accordo può subire variazione nell'ipotesi di nuovi assetti organizzativi aziendali, che comportino conseguenti modifiche all'erogazione dei servizi essenziali, previa intesa con le OO.SS.
12. In caso d'inosservanza delle disposizioni previste dalla legge n.146/90, così come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, nonché dal presente Accordo, si applicano le sanzioni di cui alla predetta legge.

**Allegato 3:**

Contingenti PO SESTO  
Contingenti PO CINISELLO  
Contingenti PO CTO  
Contingenti PO BUZZI

**Art. 11- CODICE DISCIPLINARE E REGOLAMENTO DISCIPLINARE**

In data 17 maggio 2010 è stato pubblicato sul sito aziendale il codice disciplinare per la dirigenza medica e veterinaria, divenuto esecutivo l'1 giugno 2010, così come stabilito dal C.C.N.L. 6 maggio 2010, ai sensi del comma 13 dell'art. 8. Tale innovazione, introdotta dal summenzionato contratto, ossia la possibilità di irrogare sanzioni conservative anche al personale con qualifica dirigenziale, è stata varata in ossequio a quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha modificato ed integrato

23





il D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (artt. 55 bis e segg.). Conseguentemente si è proceduto, con il provvedimento 27 maggio 2010, n. 391, ad approvare il "Regolamento del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale" ed alla costituzione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari per il personale con qualifica dirigenziale. Sia il codice disciplinare che il relativo regolamento aziendale sono reperibili sul sito [www.icp.mi.it](http://www.icp.mi.it) alla sezione icp, in "codici disciplinari e regolamenti" che, ad ogni buon conto, sono allegati, anche al presente contratto (all.to 4 A e B).

## **Art. 12 – COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

1. Le parti si impegnano a prevenire, rilevare e contrastare efficacemente il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare degrado delle condizioni lavorative e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro, con la istituzione di uno specifico Comitato Paritetico.
3. Il Comitato svolge i compiti di cui all'art. 7 del CCNL 3 novembre 2005:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing, nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
  - b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità; anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione; dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dal Comitato sono presentate all'Amministrazione per i conseguenti adempimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione del codice di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, il Comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
  - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
  - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
  
6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di Area Medica vigente nel tempo e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Azienda, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
  
7. Il Comitato adotta, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.  
Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

### **Art. 13 – Allegati**

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

- **Allegato 1:** elenco nominativo dei dirigenti medici e loro allocazione nell'ambito del sistema degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 27 del CCNL 8.06.2000;
- **Allegato 2:** deliberazione n. 253/2009 relativa al Regolamento per la gestione delle pause e l'accesso alla mensa.
- **Allegato 3:** contingenti minimi in caso di sciopero dei presidi aziendali;
- **Allegato 4 (A e B):** Codice disciplinare e Regolamento del procedimento disciplinare per il personale dirigenziale;

### **Art. 14 - NORMA FINALE**

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono definitivamente superate e risolte tutte le problematiche inerenti l'armonizzazione dei trattamenti economici e degli incarichi dirigenziali secondo gli accordi regionali del 17 e 23 dicembre 2008

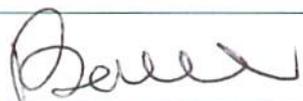
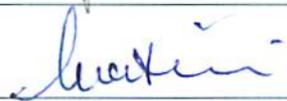
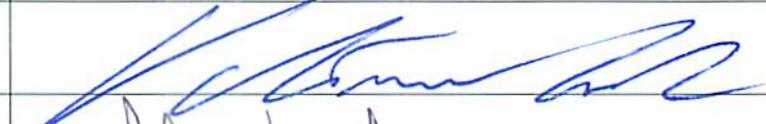
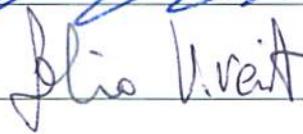
25



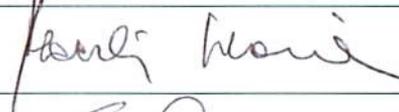
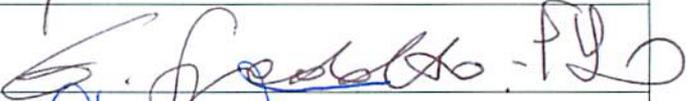
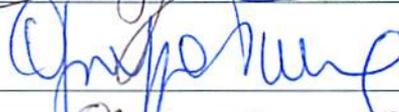
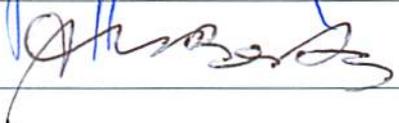
2. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente contratto entro 6 mesi dalla sua sottoscrizione e, comunque, a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia sin alla stipulazione di un successivo contratto integrativo.
4. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti.

Milano, 20 luglio 2010

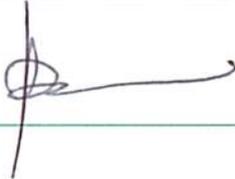
**L'AZIENDA OSPEDALIERA**  
nelle persone di:

<b>Dr. Francesco Beretta</b>	
<b>Dr. Gianni Martini</b>	
<b>Dr. Antonio Bonaldi</b>	
<b>Dr. Valentino Colao</b>	
<b>Dr. Lelio Viverit</b>	
<b>Sig.a Michelina Graziani</b>	

Per le OO.SS.

ANAAO/ASSOMED	Dr.	
CIMO/ASMD	Dr.	
ARROI	Dr.	
FESMED	Dr.	
FASSID	Dr. ANTONIO BASTONE	
FED. CISL MEDICI	Dr.	
COSIME		
CGIL medici		

*Azienda Ospedaliera  
Istituti Clinici di Perfezionamento  
Milano*

F.V.M	Dr.	
ANPO-ASCOTI- FIALS MEDICI	Dr.	

**Milano, 20 luglio 2010**

