



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 NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA DIRIGENZA MEDICA, IN
ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009
Anni 2011-2013**

A seguito della certificazione positiva del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, secondo quanto previsto dall'art. 40 bis del D.lgs. n. 165/2001, acquisita in data 26 giugno 2012, il giorno **28 giugno 2012**, viene sottoscritto definitivamente il presente contratto, a ratifica dell'ipotesi di contratto integrativo già sottoscritta in data 17 aprile 2012.

28 giugno 2012

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

Sistema Sanitario  Regione
Lombardia

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 2010-2011
- Art. 5 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
- Art. 6 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2011 E SUCCESSIVI

CAPO III – INCARICHI DIRIGENZIALI

- Art. 7- INCARICHI DIRIGENZIALI

CAPO IV – NORME FINALI

- Art. 8 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE
- Art. 9 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA TRASMISSIONE CERTIFICAZIONI
DI MALATTIA
- Art.10 - ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA
COMPLESSA
- Art.11 – NORMA FINALE
- Art.12 - ALLEGATI

IPOSTESI DI NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA, IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009. Anni 2011-2013

PREMESSO:

- che sono stati stipulati in epoche diverse i Contratti Collettivi integrativi del personale dell'area della dirigenza medica, tra le OO.SS. della dirigenza medica e la delegazione trattante di parte pubblica dell'azienda ospedaliera ICP, ed in particolare sono richiamati:
 - il protocollo 17 novembre 2003, approvato con deliberazione n. 628 del 16 dicembre 2003, con cui è stato disciplinato il sistema di valutazione della dirigenza medica;
 - il Contratto integrativo aziendale del 28 marzo 2007, approvato con deliberazione n. 166 del 30 marzo 2007, che ha aggiornato i precedenti accordi in materie contrattuali dell'area della dirigenza medica,
- che, successivamente a tali accordi, 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 con il Contratto integrativo aziendale del 14 luglio 2009, approvato con deliberazione n. 490 del 31 luglio 2009, si è proceduto ad una prima armonizzazione di diversi istituti contrattuali dell'area medica, derivanti dal processo di afferimento sopra indicato, nonché sono stati adeguati i precedenti contratti anche in applicazione del CCNL 17 ottobre 2008;
- che, contestualmente a tali consistenti cambiamenti strutturali, in data 6 maggio 2010 è stato sottoscritto anche il contratto collettivo nazionale per l'area della dirigenza medica, relativamente al biennio economico 2008-2009, ed è divenuto esecutivo il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, che disciplina importanti materie e tematiche oggetto di obbligato confronto con le OO.SS.;
- 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, 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; ciò 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 10 dicembre 2009 presso la direzione generale sanità della Regione;

- che a seguito dell'intenso negoziato che ne è derivato, si è concordato una revisione ed aggiornamento globale dei precedenti CCIA, attraverso la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Integrativo del 20 luglio 2010, 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 27 settembre 2010, successivamente al parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti aziendale, del 22 e 23 settembre 2010, approvato con successiva deliberazione n. 676 del 6 ottobre 2010;
- che nell'ambito del citato Contratto Integrativo Aziendale si era convenuto di disciplinare con specifico e successivo accordo le materie oggetto di adeguamento ai principi previsti dal D.lgs. n. 150/2009, aventi decorrenza dall'anno 2011 e successivi;
- che si è modificato, ulteriormente, l'assetto organizzativo aziendale, a seguito dell'afferimento, agli Istituti Clinici di Perfezionamento, del Centro Oculistico Infantile (COI) di Via Clericetti, dall'ASL di Milano (come da Decreto della Direzione Generale Sanità del 9 maggio 2011, n. 4092);
- che le materie principali oggetto di aggiornamento e revisione sono da individuarsi, sinteticamente nei meccanismi operativi legati alla valorizzazione e premialità dei dipendenti, 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 –in naturale prosecuzione al precedente contratto integrativo del 27 settembre 2010- si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato della dirigenza medica, Lo stesso è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 65 del D.lgs. n. 150/2009.

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 materia 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 2011** 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.

Art. 3 RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali sono attualmente 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 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. 150/2001
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 2011 E SUCCESSIVI

1. I fondi contrattuali (ex artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6 maggio 2010) da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono quelli quantificati con deliberazione n. 652 del 27 settembre 2010, e sono riferiti agli anni 2009-2010, 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), nonché dei Poliambulatori
Sede Legale: via Castelvetro n.22 - 20154 Milano Cod. Fisc. 80031750153 - P.IVA 04408300152 – Web: www.icp.mi.it

Milanesi ad ICP (D.P.G.R. n. 7553 del ~~29 giugno 2006~~ n. 6534 del 15 giugno 2007), nonché in applicazione di CCNL 31 luglio 2009;

2. I predetti fondi sono adeguati, a decorrere dall'anno 2010, in applicazione del richiamato **CIA del 27 settembre 2010**, con l'incremento del fondo di posizione (ex art. 9 del CCNL 6 maggio 2010) a seguito del finanziamento integrativo riconosciuto dalla Direzione Generale Sanità della Regione Lombardia;
3. Gli stessi fondi sono adeguati, per l'anno 2011 e successivi, con l'incremento previsto per l'ulteriore afferimento del Centro Oculistico Infantile (COI) di Via Clericetti, quantificati con deliberazione n. 51 del 3 febbraio 2012;

L'ammontare complessivo dei fondi contrattuali (ex art. 9, 10 e 11 del CCNL 6 maggio 2010), per l'area della dirigenza medica, per l'anno 2011 e successivi, è meglio dettagliato negli **allegati 1/A/B/C**.

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, *"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 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. Al fine di adeguare ed aggiornare gli attuali meccanismi di valutazione permanente del personale della dirigenza medica, con deliberazione n. 775 del 23 dicembre 2011 sono stati adottati:
 - un **nuovo regolamento aziendale sulla valutazione individuale**, allegato al presente contratto integrativo aziendale quale parte integrante, che recepisce i

nuovi sistemi di valutazione, in armonia anche a quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 in materia (**allegato 2**);

- nuove schede di valutazione permanente del personale dirigente (**allegato 3**);
- le fasce di merito in cui si colloca il personale in relazione alla valutazione conseguita per ogni anno solare di riferimento;

5. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 31, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009, a decorrere **dal 1 gennaio 2011**, sono definite le seguenti **5 fasce di merito**, in cui si colloca il personale dirigente in relazione alla valutazione conseguita per ogni anno solare, e ciò anche ai fini del riconoscimento delle risorse accessorie della retribuzione di risultato disciplinata dal successivo art. 6 del presente contratto. Sulla base della scheda di valutazione che prevede un valore massimo di 100 punti disponibili, sono articolati le seguenti 5 fasce di merito:

scaglioni di merito	valutazione
FASCIA ALTA	da 90 a 100 punti
FASCIA MEDIO ALTA	da 81 a 89 punti
FASCIA MEDIA	da 70 a 80 punti
FASCIA MEDIO BASSA	da 50 a 69 punti
FASCIA BASSA	< di 50 punti

6. La percentuale massima di allocazione del personale dirigente per le fasce di merito sopra indicate, ai sensi del combinato disposto dell'art. 19, comma 2, ed art. 31, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009, è così definita:

scaglioni di merito	valutazione	percentuale max per fascia
FASCIA ALTA	da 90 a 100 punti	25%
FASCIA MEDIO ALTA	da 81 a 89 punti	15%
FASCIA MEDIA	da 70 a 80 punti	30%
FASCIA MEDIO BASSA	da 50 a 69 punti	25%
FASCIA BASSA	< di 50 punti	5%
totale		100%

In tale contesto la suddivisione delle risorse disponibili cui è collegato il riconoscimento della retribuzione di risultato sulle performance individuali, di cui al successivo art. 6, del presente contratto, fatti salvi futuri incrementi del fondo di risultato prevista dai contratti collettivi nazionali vigenti nel tempo, è così determinata:

scaglioni di merito	valutazione	percentuale max per fascia	risorse per scaglione		
FASCIA ALTA	da 90 a 100 punti	25%	267.500,16		
FASCIA MEDIO ALTA	da 81 a 89 punti	15%	89.953,85	35%	100%
FASCIA MEDIA	da 70 a 80 punti	30%	115.654,95	45%	
FASCIA MEDIO BASSA	da 50 a 69 punti	25%	51.402,20	20%	

FASCIA BASSA	< di 50 punti	5%	0,00
Totale		100%	524.511,16

7. Si conferma che, anche secondo quanto previsto dall'art. 24, comma 3, ed art. 25 del D.lgs. n. 150/2009, nonché dal regolamento della valutazione permanente del personale, la collocazione del personale dirigente nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini della progressione di carriera e costituisce elemento di giudizio per l'assegnazione di incarichi di responsabilità.
8. Si dà atto che le percentuali massime di allocazione del personale per fasce di merito come indicate al precedente comma 6, potranno essere variate in relazione ad eventuali disposizioni previste dai contratti collettivi nazionali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 comma 4, del D.lgs. n. 150/2009, nonché da eventuali disposizioni regionali ai sensi dall'art. 31 del medesimo del D.lgs. n. 150/2009.
9. L'effettiva distribuzione del personale nell'ambito delle fasce di merito sopra indicate al comma 6) avviene, prioritariamente, ove possibile, a livello di Unità Organizzativa/servizio, in relazione alle singole valutazioni ottenute dai dipendenti ivi allocati. Possono essere previsti eventuali sforamenti delle percentuali sopra indicate per singola Unità Organizzativa e/o servizio, per effetto di eventuali arrotondamenti, fermo restando il rispetto dei limiti complessivi a livello aziendale, accertato dall'U.O. Gestione risorse umane. Sono ammissibili, a livello aziendale, sforamenti in eccesso delle percentuali indicate al comma 6) di ogni singola fascia, nel limite dell'1%, giustificabile per effetto di eventuali arrotondamenti ad unità e/o per peculiari situazioni di singole Unità Organizzative.
- Il rispetto del vincolo del 5% del personale collocato nella fascia bassa può essere determinato a livello complessivo aziendale; in ogni caso, l'allocazione complessiva del personale della fascia medio bassa e bassa deve rientrare nell'ambito del 30% del totale del personale valutato per ogni singolo anno di riferimento.
- Il mancato rispetto delle percentuali di allocazione del personale per fascia di valutazione di cui al comma 6) per singola Unità Organizzativa/servizio, non determinato da eventuali arrotondamenti, comporta la richiesta d'ufficio, da parte dell'U.O. Gestione Risorse Umane, della revisione complessiva delle valutazioni effettuate da parte del dirigente responsabile dell'Unità Organizzative interessata. In tale caso il dirigente deve provvedere, entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di revisione, a trasmettere le schede di valutazione aggiornate, che complessivamente rispettino i limiti percentuali più volte citati. E' fatta salva l'eventualità per ogni singola struttura/servizio, che, per effetto delle valutazioni riconosciute, non sia prevista nessuna allocazione di personale nella fascia alta o medio alta.
10. 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/funziario 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.

11. Al fine di poter esprimere un giudizio ottimale e coerente sulle performance individuali, come previsto nel regolamento sulla valutazione allegato al presente contratto, il periodo minimo di riferimento su cui esprimere la valutazione non può essere inferiore a sei mesi di effettivo servizio nei limiti previsti dalla legge 133/2008 e s.m.i. e D.Lgs. 150/2009. Concorrono all'individuazione di detto periodo minimo, esclusivamente, i seguenti istituti contrattuali:

- ferie, riposi compensativi, recupero ore, Infortuni sul lavoro;

Art. 6 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2011 E SUCCESSIVI

1. La retribuzione di risultato e delle prestazioni individuali è ispirata ai principi stabiliti dal titolo terzo ("Merito e Premi") del Decreto Legislativo n. 150/2009.
2. La retribuzione di risultato deve quindi essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti ispirati a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.
3. Tenuto conto quindi del processo complessivo di revisione ed adeguamento del sistema degli incarichi dirigenziali, nonché di altri istituti contrattuali, già avviato con il contratto integrativo del **27 settembre 2010**, con l'anno 2011 si completa e si adegua il meccanismo di riconoscimento della retribuzione di risultato in applicazione dei principi generali previsti dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 5 del CCNL 31 luglio 2009.
In tale ottica, già a decorrere dal 1 gennaio 2011 il meccanismo di riconoscimento degli incentivi della retribuzione di risultato, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009, è orientato secondo il nuovo sistema premiante di riconoscimento a consuntivo, finalizzato maggiormente alla valorizzazione della produttività del lavoro pubblico e dell'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con una particolare focalizzazione al miglioramento delle prestazioni individuali ed 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. In tale nuovo scenario, a decorrere dal 1° gennaio 2011, e per gli anni successivi, il sistema premiante del personale dirigente viene modificato secondo i nuovi criteri definiti nei punti successivi; contestualmente, a decorrere dal 1° gennaio 2011, cessa ogni forma di meccanismo automatico di riconoscimento di eventuali saldi della retribuzione di risultato che non siano certificati e collegati ad una verifica di valutazione delle performance organizzative e/o individuali;
5. Il fondo di riferimento della retribuzione di risultato di cui all'art. 11 del CCNL 6 maggio 2010, così come già quantificato con deliberazione n. 51 del 3 febbraio 2012, è pari ad **€ 1.028.453,26 per l'anno 2012 e successivi (l'anno 2011 è quantificato in € 1.026.212,60, in considerazione della quota COI pari a**

9/12) e fatto salvo ogni eventuale incremento previsto dai successivi CCNL), viene ripartito, a **saldo di ogni esercizio di riferimento**.

L'importo di € **1.028.453,26**, 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;

6. il **51%** delle risorse disponibili del fondo di cui sopra è finalizzato, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 3 bis, del D.lgs. n. 150/2009, a premiare le **performance individuali** del personale; il rimanente **49%** è finalizzato a premiare le **performance organizzative e di risultato** delle singole unità organizzative e/ servizi.

Tenuto conto quindi della consistenza complessiva delle risorse economiche previste nel fondo di risultato per l'anno 2011, e fatti salvi eventuali futuri incrementi determinati dall'applicazione dei contratti collettivi nazionali, le risorse sono così ripartite:

CRITERI DI DISTRIBUZIONE		(2010) 1.021.731,27 (2011) 1.026.212,60 (2012) 1.028.453,26
Performance organizzative	49%	503.942,10
Performance individuali	51%	524.511,16

7. Stabilito l'ammontare delle risorse per le **performance individuali pari al 51%**, come indicato nel precedente punto 1), le stesse sono distribuite al personale dirigente con i seguenti ulteriori criteri e finalità:

- il **5%** delle risorse è finalizzato al riconoscimento del **Bonus annuale delle eccellenze**, in applicazione dell'art. 21 del D.lgs n. 150/2009. Il bonus viene riconosciuto al personale che si è collocato nella fascia di merito **alta** della valutazione permanente annuale dell'anno di riferimento e comunque a **non più del 5% del personale classificato in tale fascia alta**, come meglio dettagliato nel precedente art. 5. Tale percentuale del 5% potrà essere variata in relazione ed in applicazione di eventuali nuove determinazioni

previste dai contratti collettivi nazionali per l'area del comparto e/o eventuali linee guida regionali in materia.

I dirigenti che concorrono al riconoscimento di tale bonus non possono essere superiori al 5 % di tutto personale dirigente medico dell'azienda che si colloca nella fascia alta di valutazione. L'individuazione del predetto 5% del personale cui riconoscere il bonus delle eccellenze avviene o su proposta della Direzione Aziendale o su proposta motivata di ogni dirigente responsabile di struttura/servizio, da inoltrare alla Direzione Aziendale che procede alla scelta definitiva dei candidati idonei tra tutte le proposte pervenute. La proposta finale aziendale viene sottoposta alla validazione definitiva dell'Organismo indipendente di valutazione per ogni successivo adempimento. Del processo finale di individuazione dei dipendenti meritevoli del riconoscimento del predetto bonus, viene fornita informativa alle OO.SS. aziendali rappresentative. L'Organismo indipendente di cui al citato art. 14, è individuato, in tale fase transitoria, nel Nucleo di Valutazione aziendale, fatte salve ulteriori aggiornamenti derivanti da disposizioni normative o circolari ministeriali o regionali in materia. Il personale premiato con il citato bonus non può accedere agli strumenti premianti del bonus per l'innovazione ed ai percorsi di alta formazione e crescita professionale se non previa rinuncia dello stesso come previsto dall'art. 21, comma 3, del D.lgs. n. 150/2009.

- **Il 5% delle risorse è finalizzato al riconoscimento del Premio annuale per l'innovazione**, in applicazione dell'art. 22 del D.lgs n. 150/2009. Tale percentuale del 5% potrà essere variata in relazione ed in applicazione di eventuali nuove determinazioni previste dai contratti collettivi nazionali per l'area del comparto e/o eventuali linee guida regionali in materia, ma non può essere in ogni caso inferiore a quella determinata per il bonus delle eccellenze. Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno di riferimento, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulle performance dell'organizzazione. L'assegnazione del premio o dei premi per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione delle performance di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai dirigenti delle strutture interessate o da gruppi di lavoro, o su proposta della Direzione aziendale.

In caso di un numero limitato di candidati cui è possibile riconoscere detto premio, la quota pro-capite assegnabile a tale titolo non potrà essere comunque superiore ad € 5.000,00 (lordi).

Nell'eventualità che nell'anno di riferimento non vi siano progetti da premiare a tale titolo, o non siano riconosciuti meritevoli di premio per carenza dei requisiti previsti dall'Organismo Indipendente, la quota del 5% viene utilizzata quale quota aggiuntiva per il riconoscimento del bonus annuale dell'eccellenza di cui al punto precedente.

- **Il 90% (del 51%) delle risorse rimanenti**, è finalizzato al riconoscimento del **premio delle performance individuale** di tutto il personale sulla base della valutazione individuale conseguita nell'anno di riferimento, secondo i meccanismi previsti dal precedente art. 5.

L'ammontare delle risorse disponibile così quantificate, viene ripartito al personale interessato come segue:

- **il 51% delle risorse** è riconosciuto al personale che si colloca nella **fascia massima di valutazione**, secondo gli scaglioni individuati dal citato art. 5 del presente contratto, e nel rispetto del principio previsto dall'art. 31, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009;
 - **Il 49% delle risorse** è riconosciuto al personale che si colloca nell'ambito delle **fasce medio alta e media e medio bassa di valutazione**, secondo le tipologie individuate dal citato art. 5. All'interno di tali tre fasce le risorse disponibili sono ulteriormente suddivise come segue:
 - ⇒ **35% al personale collocato nella fascia medio alta;**
 - ⇒ **45% al personale collocato nella fascia media;**
 - ⇒ **20 al personale collocato nella fascia medio bassa;**
8. **Il 49 % 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 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 49% 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 consento 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 49%	0
Dal 50 al 70%	60%
Dal 71 al 80%	70%
Oltre il 81%	Percentualizzato fino al 100%

9. 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 peso 1,5

- Dirigenti con anzianità < di 5 anni peso 1,0
10. Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per le fattispecie sopra indicate ai **commi 7) e 8)** del presente articolo, sono comunque riconosciute in rapporto ai giorni utili di effettiva presenza in servizio. Per l'assegnazione del bonus delle eccellenze e del premio per l'innovazione tecnologica le relative quote sono individuate in relazione al numero dei dipendenti aventi titolo, fatto salvo il limite indicato al comma 7, del presente articolo relativamente al premio annuale dell'innovazione;
11. Eventuali **residui degli altri fondi contrattuali** - fondo disagio/straordinario e fondo posizione - non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, sono utilizzate quale ulteriore saldo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dagli artt. 50 comma 4) e 51 comma 2) del CCNL 08.06.2000. Le eventuali predette risorse sono ripartite, quali quote aggiuntive alle precedenti sopra indicate, come segue:
- a) **70%** delle risorse disponibili sono assegnate **solo ai dirigenti delle strutture che hanno raggiunto almeno il 90 % degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento**, certificati dal Controllo di Gestione e dall'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché dei giorni utili di presenza ai sensi del D.lgs. n. 133/2008 e s.m.i., già vigenti, nonché secondo i criteri di percentuale di raggiungimento degli obiettivi; l'effettiva distribuzione delle predette risorse avviene comunque in relazione anche ai "pesi" di cui al precedente comma 9). Nell'eventualità di un numero esiguo di strutture che raggiungono il 90% degli obiettivi assegnati, non può derivare per i dipendenti interessati un riconoscimento economico a tale titolo superiore ad € 3.000,00 lordi pro-capite. Le eventuali quote non spese saranno accantonate per l'anno successivo per alimentare la medesima fattispecie ovvero per alimentare ulteriormente il bonus delle eccellenze.
 - b) **30%** delle risorse disponibili sono assegnate al personale sulla base della **valutazione individuale** dell'anno di riferimento con il seguente rapporto:
 - **36%** al personale collocato nella fascia di valutazione **alto**;
 - **30%** al personale collocato nella fascia di valutazione **medio alto**;
 - **34%** al personale collocato nella fascia di valutazione **medio**;
12. Al personale part-time, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.
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 50 collocato quindi nello scaglione di valutazione BASSO.
- Il personale dirigente la cui Unità Organizzativa e/o Servizio ha conseguito un raggiungimento degli obiettivi annuali di struttura (performance organizzative) inferiore al 50%, come indicato all'ultimo capoverso del comma 8;
- Il personale dirigente con rapporto di lavoro extra-moenia.

14. In sintesi i criteri di distribuzione della retribuzione di risultato, a prescindere dalla effettiva consistenza delle risorse economiche disponibili per ogni esercizio di competenza, possono essere così rappresentati:

TOTALE DISPONIBILE A SALDO anno 2012		1.028.453,26	
CRITERI DI DISTRIBUZIONE		1.028.453,26	
Performance organizzative		49%	503.942,10
Performance individuali		51%	524.511,16

Ulteriore sintesi:

Performance organizzative		503.942,10	A SALDO in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di Struttura/servizio	49%
Performance individuali	5%	26.225,55	a saldo quale bonus aggiuntivo riservato alle eccellenze da assegnare al personale collocato nella fascia di merito alta di valutazione e da corrispondere a non più del 5% del personale	51%
	5%	26.225,55	a saldo quale bonus aggiuntivo riservato alle innovazioni tecnologiche da assegnare al miglior progetto realizzato nell'anno in grado di produrre un significativo impatto sulla performance dell'organizzazione	
	90%	472.060,06	A SALDO in relazione alla valutazione individuale conseguita dal personale nell'anno precedente, secondo la seguente ripartizione	

	51%	240.750,63	al personale collocato nell'ambito della scaglione di valutazione massima nell'anno precedente
	49%	231.309,43	a tutto il resto del personale collocato negli scaglioni di valutazione intermedio

La quota del 90% (del 51%) sotto indicata,

90%	472.060,06	A saldo in relazione alla valutazione individuale conseguita dal personale nell'anno precedente, secondo la seguente ripartizione	
	51%	240.750,63	al personale collocato nell'ambito della scaglione di valutazione massima nell'anno precedente
	49%	231.309,43	a tutto il resto del personale collocato negli scaglioni di valutazione intermedio

È a sua volta suddivisa con il seguente criterio:

scaglioni di merito	valutazione	percentuale max per fascia	risorse per scaglione		
FASCIA ALTA	da 90 a 100 punti	25%	240.750,63		
FASCIA MEDIO ALTA	da 81 a 89 punti	15%	80.958,30	35%	100%
FASCIA MEDIA	da 70 a 80 punti	30%	104.089,25	45%	
FASCIA MEDIO BASSA	da 50 a 69 punti	25%	46.261,88	20%	
FASCIA BASSA	< di 50 punti	5%	0,00		
totale		100%	472.060,06		

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 – INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 7 – INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Si confermano le disposizioni contenute nel Contratto integrativo aziendale del 28 marzo 2007, approvato con deliberazione n. 166 del 30 marzo 2007 e come confermato dal successivo contratto integrativo del 14 luglio 2009, approvato con deliberazione n. 490 del 31 luglio 2009, con la quale sono stati, definiti, tra l'altro, i criteri e le modalità per l'assegnazione degli incarichi dirigenziali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 27 del CCNL 8.06.2000, nonché le modalità ed i criteri di valutazione di valutazione e revoca, disciplinati dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005,

2. L'assetto degli incarichi dirigenziali, secondo quanto previsto dall'art. 27 e seguenti del CCNL 8.06.2000, con la relativa pesatura economica, a decorrere dal 1 gennaio 2010, è quello già definito con il contratto integrativo aziendale del 27 settembre 2010, approvato con deliberazione n. 676 del 6 ottobre 2010;
3. Si da atto che, a seguito dell'affermamento, a questa Azienda, del COI di via Clericetti, gli incarichi dirigenziali ivi presenti (**allegato 4**), alla scadenza saranno rideterminati secondo i valori aziendali, determinati con il CIA del 27 settembre 2010;
4. Si da atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.lgs. N. 150/2009, sono escluse dalla contrattazione collettiva la materia di conferimento e revoca degli incarichi.

CAPO IV – NORME FINALI

Art. 8 – DISPOSIZIONE TRANSITORIA A SEGUITO DEL D. LGS. 1 AGOSTO 2011, N. 148

1. In attuazione dell'art. 6 del D.Lgs. 148/11, le parti prendono atto che il sistema di valutazione introdotto dal presente accordo, circa l'applicazione delle fasce di merito per l'attribuzione del premio per la retribuzione di risultato, relativo alla performance individuale, il bonus per le eccellenze, il premio annuale per l'innovazione, avranno efficacia a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.
2. Nel periodo transitorio il premio per la retribuzione di risultato, relativo alla performance individuale verrà erogato a tutti coloro che, fermo restando i criteri di cui all'art. 5 comma 11 ed art. 6 del presente accordo e di cui all'allegato regolamento, avranno conseguito una valutazione maggiore di 49/100. Il 30% individuato all'art. 6 comma 11, lett. b) verrà distribuito tra tutti coloro che non parteciperanno alla suddivisione di cui alla lett. a) del medesimo articolo e comma.
3. Resta inteso che sarà compito dell'Amministrazione procedere - in via sperimentale, solo per costituire una base statistica atta a classificare le risultanze che avrebbe prodotto il nuovo sistema di valutazione - alla redazione di una sintesi annuale, al fine di valutare gli eventuali correttivi da apportare a detto sistema prima dell'entrata a regime.

Art. 9 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA TRASMISSIONE CERTIFICAZIONI DI MALATTIA

1. Le parti stabiliscono che il disposto di cui al comma 7 dell'art. 24 del CCNL del 5 dicembre 1996 della dirigenza medica, che recita : "L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'azienda o ente, alla quale va

inviata la relativa certificazione medica", deve essere inteso, parimenti al personale del comparto non dirigenziale, che l'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza; la certificazione deve essere inviata, nelle modalità stabilite dalla Legge, entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa,

Art. 10 – ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 6 del CIA del 27 settembre 2010, le parti stabiliscono che al regolamento, definito e sottoscritto, con le RSA aziendali della dirigenza medica, approvato con deliberazioni 29 aprile 2009, n. 253, integrato con l'interpretazione autentica, sottoscritta dalle parti in data 30 ottobre 2009, sono aggiunti, all'art. 1, dopo il comma 10, i seguente commi:

10 bis. Il dirigente responsabile di direzione di struttura complessa che, in esito alla valutazione organizzativa, redatta a cura dell'U.O. Controllo di Gestione, non dovesse aver raggiunto completamente gli obiettivi ed i programmi annuali da realizzare è tenuto all'espletamento del debito orario pari alle 38 ore settimanali. Qualora lo stesso presentasse un debito orario alla fine dell'anno di riferimento, l'U.O. Gestione Risorse Umane provvederà alla relativa trattenuta economica, in esito ai risultati conseguiti. Resta inteso che **il dirigente responsabile di struttura complessa con rapporto di lavoro non esclusivo**, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 3 novembre 2005 è tenuto, obbligatoriamente, all'espletamento del debito orario settimanale di 38 ore.

10 ter. Il dirigente responsabile di direzione di struttura complessa in caso di mancata registrazione della timbratura in entrata e/o uscita deve procedere alla compilazione manuale esclusivamente mediante l'apposita modulistica aziendale. La registrazione di mancata timbratura deve essere eseguita entro il giorno successivo con contestuale invio all'U.O. Gestione Risorse Umane - ufficio rilevazione presenze, per l'effettivo inserimento in procedura Tali registrazioni, unitamente alle richieste di ferie, devono pervenire a questa U.O., preventivamente e debitamente sottoscritte dalla Direzione Medica del Presidio di riferimento.

Art. 11 - NORMA FINALE

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono adeguate –a decorrere dal 1 gennaio 2011- le materie oggetto di contrattazione integrativa ai principi generali previsti nel più volte richiamato D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, anche secondo quanto previsto dall'art. 65, commi 1 e 2, del medesimo decreto.

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, 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. 12 – ALLEGATI

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

- Allegato 1 - Fondi contrattuali 2010-2011;
- Allegato 2 - Regolamento della valutazione delle performance individuali annuali;
- Allegato 3 - Schede di valutazione annuale personale medico ed odontoiatra;
- Allegato 4 - Incarichi dirigenziali COI

Milano, 17 aprile 2012



**L'AZIENDA OSPEDALIERA
nelle persone di**

Dr. Alessandro Visconti	
Dr. Paola Lattuada	
Dr. Fulvio Odinolfi	
Dr. Lelio Viverit	

Per le OO.SS.

ANAAO/ASSOMED	Dr. FERRARI	
CIMO/ASMD	DR. RACCHI	
ARROI	DR. MAZZOLA	
FESMED	TURRA	
FASSID - AIPAC	FARA	
FED. CISL MEDICI COSIME		
FIMM FASSID - AREA COAS - SINET	DR. BASTONE	
ANPO-ASCOTI- FIALS MEDICI		
CGIL MEDICI	PRINCI	

28 giugno 2012

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