



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 DEL COMPARTO, 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 24 maggio 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 – FONDI CONTRATTUALI ANNI 2011 – 2012 - 2013
- Art. 5 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – CRITERI GENERALI
- Art. 6 – VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
- Art. 7 – RETRIBUZIONE PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ANNO 2011 E SUCCESSIVI

CAPO III – MODIFICHE E DIPOSIZIONI TRANSITORIE

- Art. 8- DISPOSIZIONE TRANSITORIA A SEGUITO DEL D.LGS. 1 AGOSTO 2011, N. 148
- Art. 9 - BANCA DELLE ORE
- Art. 10 – QUOTE AGGIUNTIVE PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE
- Art. 11 – MODIFICHE ALL'ART. 7 DEL CIA 2010
- Art. 12 – MODIFICHE ALL'ART. 15 (comma 8) DEL CIA 2010 – indennità di turno
- Art. 13 – MODIFICHE ALL' ART.15 (comma 19) DEL CIA 2010 – vesti/ svesti
- Art. 14 – MODIFICHE ALL' ART.13 DEL CIA 2010 – mobilità interna

CAPO IV – NORME FINALI

- Art. 15 – ALLEGATI
- Art. 16 – NORME FINALI

**IPOSTESI DI NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMPARTO, IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N.
150 DEL 27 OTTOBRE 2009. Anni 2011-2013**

PREMESSO:

- che, in data 14 aprile 2004 e 22 ottobre 2004, sono stati stipulati i Contratti Collettivi integrativi del personale del comparto, in attuazione del CCNL del 19 aprile 2004, fra la RSU, le OO.SS. del comparto e la delegazione trattante di parte pubblica dell'azienda ospedaliera ICP;
- che, con deliberazione n. 29 del 22 gennaio 2008 è stato approvato il contratto integrativo aziendale del 18 gennaio 2008 che adeguava la nuova organizzazione aziendale intervenuta per effetto dell'affermamento ad ICP dei poliambulatori milanesi;
- che, successivamente a tali accordi, si è modificato considerevolmente l'assetto organizzativo aziendale, a seguito dell'affermamento, 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, contestualmente a tali consistenti cambiamenti strutturali, in data 31 luglio 2009 è stato sottoscritto anche il contratto collettivo nazionale per l'area del comparto, 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 € 1.500.000,00 - oneri ed IRAP compresi, volti alla valorizzazione delle professionalità del personale del comparto ICP nonché alla omogeneizzazione 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 in data 15 dicembre 2009, la RSU aziendale ha chiesto di avviare le trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di specifico finanziamento nonché su altre materie su cui proseguire il negoziato già oggetto di confronto in precedenti incontri;

- 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 16 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 12 ottobre 2010, successivamente al parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti aziendale, del 22 e 23 settembre 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'affermamento, 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 12 ottobre 2010 - si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato del comparto. Lo stesso è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente normativa.

Art. 2 CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

1. La presente ipotesi di accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo, ed in particolare modifica ed aggiorna le medesime materie già disciplinate con il precedente Contratto Integrativo aziendale del 12 ottobre 2010;
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 3, del CCNL 19.04.2004, 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 specifiche e diverse indicazioni contenute nei successivi articoli, 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 contrastanti in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.

Art. 3 RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali sono attualmente disciplinate dagli articoli 3 e segg. del CCNL del 19.04.2004 che conferma il sistema del CCNL 7.04.1999.
Il sistema è quindi attualmente governato dall'art. 3 e successivi del CCNL 7.04.1999, che prevedono la **Contrattazione integrativa** (art. 4), **l'informazione e la concertazione** (art. 6).
2. A tali attività si aggiunge il **Coordinamento regionale** nelle sole fattispecie indicate dall'art. 7 del CCNL 19.04.2004.
3. Le relazioni sindacali sono integrate dall'attività di **coordinamento regionale** secondo quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 19.04.2004, come modificato ed integrato dall'art. 2 del CCNL 31.07.2009.
4. 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.

CAPO II – GESTIONE DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E GIURIDICI

Art. 4 FONDI CONTRATTUALI 2011 – 2012 - 2013

1. I fondi contrattuali (ex artt. 7, 8 e 9 del CCNL 31.07.2009) da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono quelli quantificati con deliberazione n. 191 del 12 marzo 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 Milanese 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 **12 ottobre 2010**, con l'incremento del fondo "fasce" (ex art. 9) di € 100.000,00, a seguito dell'accordo transattivo relativo all'applicazione dell'art. 40 del CCNL 7.04.1999;

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. 52 del 3 febbraio 2012;
4. L'ammontare complessivo dei fondi contrattuali (ex art. 7, 8 e 9 del CCNL 31.07.2009), per l'area del comparto, per gli anni 2011 - 2012 - 2013, è meglio dettagliato negli allegati **1/A/B/C** (compreso l'incremento per il C.O.I), e **non prevede incrementi per il triennio indicato ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 122 del 30 luglio 2010.**

Art. 5 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ("FASCE" RETRIBUTIVE) – CRITERI GENERALI DI PROGRESSIONE

Con il presente articolo sono definiti i criteri e le modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999, a decorrere dall'anno 2011 e successivi, in armonia con i principi generali stabiliti dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009, come segue:

1. Sono confermati, i criteri per la progressione economica orizzontale, già indicati all'art. 6 del Contratto Integrativo Aziendale del 12 ottobre 2010, che tiene conto, ai fini dell'assegnazione delle fasce economiche, dei punteggi ottenuti nella valutazione individuale annuale dell'anno precedente, secondo anche quanto previsto dall'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs n. 165/2001 che prevede espressamente procedure selettive ai fini del riconoscimento dell'eventuale progressione economica, e dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999.
2. A decorrere dall'anno **2011, la scheda di valutazione**, e le relative modalità operative, sono aggiornate secondo il nuovo regolamento e le nuove schede di valutazione, allegati al presente contratto integrativo quale parte integrante, e meglio disciplinata al successivo art. 6. Le schede di valutazione, sono compilate secondo il regolamento summenzionato.
La scheda annuale ha la finalità di valutare le qualità professionali e l'attività svolta dal dipendente nonché i risultati professionali conseguiti nel corso di ogni anno di riferimento, alle quali sono collegate l'eventuale riconoscimento della progressione economica orizzontale nonché la retribuzione della produttività collettiva, come meglio delineato nel successivo art. 6.
3. Accede alla "progressione economica orizzontale", **con effetto dal 01.01.2011**, e per gli anni successivi, in presenza delle risorse disponibili nel relativo fondo di competenza, il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data del **1° gennaio di ogni anno**, che abbia svolto **almeno 6 mesi di effettivo servizio** in azienda nell'anno precedente. Sono considerati servizio effettivo:
 - le assenze per i congedi di maternità e paternità di cui al testo unico D.Lgs. 151/01 e s.m. e i.;
 - le assenze per terapie salvavita di cui all'art. 11 del CCNL 20.9.2001;
 - i permessi retribuiti;

-
4. La progressione economica orizzontale dei dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 4 del CCNL 7.04.1999, è pianificata secondo le risorse disponibili nel fondo ex art. 9 del CCNL 31.07.2009, e, fermi restando i principi di selezione di cui sopra, il numero teorico dei dipendenti che possono acquisire la fascia economica è stabilito in ogni caso nei limiti delle risorse economiche disponibili, e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 del CCNL 10.04.2008.

 5. A tal fine, in relazione alle risorse disponibili per la eventuale progressione economica, accertate ogni anno nell'ambito del fondo "fasce", di cui al già citato art. 9 del CCNL 31.07.2009, le stesse sono ripartite come segue:
 - il **100%** delle risorse disponibili è finalizzato a premiare, in via prioritaria, il personale che ha conseguito il punteggio massimo di valutazione;
 - Nell'eventualità di risorse disponibili residuali rispetto a quelle necessarie per premiare il personale che ha conseguito il punteggio massimo di valutazione, si procederà a destinare le stesse in relazione al punteggio ottenuto al restante personale;
 - E' escluso dall'accesso alla progressione il personale che abbia conseguito nell'anno di riferimento della valutazione, una sanzione disciplinare che abbia comportato almeno la sospensione di un giorno, e /o una valutazione inferiore a quella minima positiva stabilita dal regolamento per la valutazione vigente nel tempo.

 6. In ogni caso nelle ipotesi in cui le risorse complessive disponibili per la progressione economica siano inferiori al numero teorico degli aventi titolo per l'anno di riferimento si procederà alla progressione utilizzando i seguenti ulteriori criteri, applicabili in sequenza:
 - ha la precedenza alla progressione il dipendente con il punteggio di valutazione individuale più alto;
 - A parità di punteggio nella valutazione individuale, ha prevalenza il dipendente nella fascia economica inferiore;
 - A parità di titolarità di fascia economica, la maggior anzianità nella fascia economica in godimento in azienda;
 - A parità di anzianità nei due criteri sopra indicati, viene individuato il dipendente che ha la maggior anzianità di servizio in azienda;
 - A parità anche di tale ultimo requisito viene valutato, in subordine, il requisito della maggiore età anagrafica.

 7. Al fine di garantire una corretta ed equa possibilità di progressione economica al personale interessato, le risorse economiche disponibili per ogni anno di riferimento, sono allocate in modo proporzionale al numero teorico di personale avente titolo al 1 gennaio di ogni anno, suddiviso per categoria di appartenenza. Le risorse economiche disponibili suddivise per ogni categoria di appartenenza del personale del comparto (A-B-BS-C-D-DS), consentiranno di sviluppare all'interno

delle stesse le graduatorie di merito utili per la progressione economica, secondo i meccanismi di cui ai commi precedenti.

8. Eventuali residui di risorse non assegnabili all'interno delle categorie di riferimento, sono utilizzate per garantire prioritariamente la progressione del personale con valutazione massima, eventualmente rimasto escluso in altre categorie, utilizzando a tal fine i criteri di cui al comma 7.
9. Le disposizioni del presente articolo, non sono applicabili al triennio 2011 - 2013, così come previsto dalla Legge 122/10, e dalla circolare interpretativa n. 12 del 15 aprile 2011, a cura del Ministero dell'Economia e Finanze.

Art. 6 – 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.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulle performance individuali del personale, sono collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. Al fine di adeguare ed aggiornare gli attuali meccanismi di valutazione permanente del personale del comparto, e secondo gli impegni già sottoscritti nell'ambito del contratto integrativo aziendale del 12 ottobre 2010 (art. 12), sono state adottate da parte dell'Amministrazione:
 - un **nuovo regolamento aziendale**, allegato al presente contratto integrativo aziendale quale parte integrante, che recepisce i nuovi sistemi di valutazione, in armonia anche a quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 in materia (**allegato 2**);
 - nuove schede di valutazione permanente del personale dipendente (**allegato 3**);
4. Il valutatore deve esplicitare, con una relazione, il punteggio complessivo attribuito, in modo analitico, anche se positivo;
5. La carenza della valutazione individuale annuale determina l'impossibilità di qualsiasi riconoscimento economico accessorio, secondo quanto disciplinato dal successivo art. 7. 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.

6. 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. 7 – RETRIBUZIONE PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ANNO 2011, 2012 E 2013

1. La retribuzione della produttività collettiva e delle prestazioni individuali è ispirata ai principi stabiliti dal titolo terzo ("Merito e Premi") del Decreto Legislativo n. 150/2009.
2. La retribuzione della produttività collettiva 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. Nella fase transitoria di applicazione dei principi previsti dal richiamato decreto legislativo n. 150/2009, è previsto anche un processo complessivo di revisione ed adeguamento del sistema di riconoscimento della produttività collettiva, attraverso tre tappe decisive, corrispondenti alla disciplina della produttività collettiva degli anni 2011, 2012 ed a regime del 2013, con le seguenti priorità e modalità:
 - **Anno 2011:** erogazione saldo di produttività collettiva nel mese di agosto 2012 (se approvato dagli organi certificatori), sulla scorta della valutazione individuale del nuovo sistema di valutazione e di quanto previsto al comma 6 del precedente articolo. Resta inteso che tale erogazione e l'erogazione degli eventuali residui degli altri fondi contrattuali dell'anno 2011 (fondo disagio/straordinario – fondo fasce), non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, saranno utilizzati quale ulteriore saldo della produttività collettiva, secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 5 del CCNL 19 aprile 2004. Tali saldi verranno calcolati tenuto conto delle tabelle di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo ed in presenza di valutazione individuale positiva, anche con i criteri di cui al successivo comma 13;
 - **Anno 2012:** erogazione degli acconti mensili di produttività in essere (70% e 50%) fino agli emolumenti del mese di maggio 2012; a decorrere dal mese di giugno, riparametrazione al 49,5% dell'acconto mensile per i mesi di giugno e luglio 2012; a decorrere dal mese di agosto 2012 cessazione dell'erogazione di acconti, che vengono sostituiti da erogazioni di saldi trimestrali sulla produttività – quota organizzativa – **solo a seguito di valutazione del Controllo di Gestione e della relativa validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP).** Negli emolumenti del mese di novembre 2012 verrà erogata, per

differenza, la quota di saldo della produttività organizzativa, a seguito della valutazione di cui sopra, riferita ai primi 3 trimestri 2012, come meglio riassunto nel crono- programma dei pagamenti 2012, (**allegato 4**). L'erogazione di saldi non giustificati dalla validazione finale ed annuale e/o da quanto previsto al comma 13 del presente articolo, comporterà la ripetizione di detti saldi ;

- **Anno 2013:** a decorrere dall'1 gennaio 2013, messa a regime del sistema di riconoscimento della produttività collettiva, con assunzione del crono - programma dei pagamenti, come da prospetto riepilogativo, (**allegato 5**), finalizzato all'applicazione integrale dei principi di cui all'art. 18 e successivi del D.lgs. n. 150/2009, a seguito di valutazione trimestrale e delle relative valutazioni e validazioni, per l'erogazione della produttività, quota organizzativa e di valutazione individuale annua per l'erogazione della produttività, quota individuale. L'erogazione di saldi non giustificati dalla validazione finale ed annuale e/o da quanto previsto al comma 13 del presente articolo, comporterà la ripetizione di detti saldi.

4. Tenuto conto quindi del processo complessivo di revisione ed adeguamento del sistema di riconoscimento della produttività collettiva, già avviato con il contratto integrativo del **12 ottobre 2010**, con l'anno 2012 si completa e si adegua il meccanismo di riconoscimento della produttività collettiva ed individuale in applicazione dei principi generali previsti dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 5 del CCNL 31 luglio 2009.

In tale ottica viene superato, già a decorrere dal 1° agosto 2012, il meccanismo di riconoscimento degli incentivi della produttività con la metodologia degli acconti mensili ai sensi anche di quanto previsto dall'art. 18, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009, per addivenire al nuovo sistema premiante a consuntivo, finalizzato maggiormente alla valorizzazione della produttività del lavoro pubblico e dell'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con una particolare focalizzazione al miglioramento delle prestazioni individuali ad alla valorizzazione del merito, e ciò attraverso anche il perfezionamento di meccanismi selettivi che promuovono il merito ed il miglioramento delle performance organizzative ed individuali.

5. In tale nuovo scenario, per gli anni 2012 e 2013, il sistema premiante del personale del comparto viene modificato secondo i nuovi criteri definiti nei punti successivi;
6. Il fondo di riferimento della produttività collettiva, per gli anni 2011 – 2013, di cui all'art. 8 del CCNL 31 luglio 2009, così come già quantificato con deliberazione 3 febbraio 2012, n. 52 è pari ad € **3.610.073,74**, per l'anno 2011 e pari ad € **3.616.530,39** per gli anni 2012 e successivi, (fatto salvo ogni eventuale incremento previsto dai successivi CCNL, nonché ogni eventuale decremento derivante dalla eventuale riduzione della dotazione organica), viene ripartito, a saldo di ogni esercizio di riferimento, con le seguenti modalità:

FONDO DISPONIBILE	ANNO 2011 3.610.073,74 ANNO 2012
--------------------------	---

	3.616.530,39
quota riservata al finanziamento "indennità cassa" come disciplinato dal CIA 12 ottobre 2010	158.136,00
TOTALE DISPONIBILE A SALDO a regime	3.458.394,39

L'importo di € 3.458.394,39, rappresenta il totale del fondo della produttività collettiva disponibile, quale strumento per premiare le performance individuali, organizzative e di risultato gestionale. 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;

7. il **50,5%** delle risorse disponibili del fondo di cui sopra è finalizzato, secondo quanto previsto dall'art. 31 comma 2, del D.lgs. n. 150/2009, a premiare le **performance individuali** del personale; il rimanente **49,5%** è finalizzato a premiare le **performance organizzative e di risultato** delle singole unità organizzative e 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:

TOTALE DISPONIBILE A SALDO a regime 2012 e successivi	3.458.394,39	
CRITERI DI DISTRIBUZIONE	3.458.394,39	
Performance organizzative	49,5%	1.711.905,22 - 8.000,00 (art.11) 1.703.905,22
Performance individuali	50,5%	1.746.489,17

8. Stabilito l'ammontare delle risorse per le **performance individuali pari al 50,5%**, come indicato nel precedente punto 7, le stesse sono distribuite al personale sulla base della valutazione individuale conseguita nell'anno di riferimento, con i criteri enunciati all'art 6 comma 6 del presente contratto, in presenza di valutazione positiva, come previsto dal regolamento per la valutazione vigente nel tempo.

Il tetto massimo retribuibile, per ciascun dipendente, nell'ambito dell'erogazione del premio della performance individuale è correlato al risultato della performance organizzativa, come da tabella riportata al successivo comma 9.

9. Il **49,5 % delle risorse disponibili del fondo della produttività collettiva** è riconosciuto a tutto il personale in relazione alle **performance organizzative** correlate agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento, nonché dei giorni utili di presenza ai sensi della Legge n. 133/2008 e s.m.i. e del D.Lgs. 150/2009, già vigenti. Esclusivamente ai fini della corresponsione del premio della performance organizzativa sono considerate quali presenza, le assenze per i congedi di maternità e paternità di cui al testo unico D.Lgs. 151/01 e s.m. e i..

Nel rispetto di quanto stabilito 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 49,5% delle risorse del fondo produttività 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'NVP. I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consente 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 (quota organizzativa) 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%
Dall' 81%	Percentualizzato fino al 100%

10. Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per le fattispecie sopra indicate ai **commi 8) e 9)** del presente articolo, sono comunque ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale nonché rapportate ai giorni utili di presenza già vigenti, con il seguente peso :

- categoria A-B peso 1,0
- categoria BS peso 1,2
- categoria C peso 1,5
- categoria D-DS peso 1,8

11. Eventuali **residui degli altri fondi contrattuali** - fondo disagio/straordinario e fondo fasce - non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno

di riferimento e certificati a consuntivo, unitamente a quelli del fondo della produttività, sono utilizzate quale ulteriore saldo della produttività collettiva, secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 5, del CCNL 19.04.2004. Le eventuali predette risorse sono ripartite, quali quote aggiuntive alle precedenti sopra indicate.

Anche per quanto concerne l'eventuale distribuzione dei residui in argomento, valgono gli stessi criteri generali di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo.

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 della produttività collettiva individuale, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo:
 - il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore alla multa di importo pari a 4 ore della retribuzione;
 - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo,
 - Il personale che ha conseguito una valutazione negativa;
 - Il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 50% come indicato al comma 9 del presente articolo.
14. In sintesi i criteri di distribuzione della produttività collettiva, a prescindere dalla effettiva consistenza delle risorse economiche disponibili per ogni esercizio di competenza, possono essere così rappresentati:

TOTALE DISPONIBILE A SALDO 2012	3.458.394,39	
CRITERI DI DISTRIBUZIONE	3.458.394,39	
Performance organizzative	49,5%	1.703.905,22
Performance individuali	50,5%	1.746.489,17

15. Si da atto che tale suddivisione delle risorse economiche del fondo della produttività collettiva di cui ai commi 8 e 9 del presente contratto, saranno automaticamente adeguati in relazione alle specifiche disposizioni previste dai futuri contratti collettivi nazionali vigenti nel tempo, per identica materia.

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

In attuazione dell'art. 6 del D.Lgs. 148/11, le parti prendono atto che il sistema di valutazione introdotto dal presente accordo, non prevede l'inserimento delle fasce di merito che avranno efficacia a partire dalla tornata di contrattazione

collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Pertanto le parti danno atto che a seguito delle future disposizioni normative provvederanno all'adeguamento del presente accordo.

Art. 9 – BANCA DELLE ORE

Al fine di conciliare le necessità di servizio con i tempi di vita extralavorativi dei dipendenti, sarà attivata, entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, la Banca delle Ore, in conformità a quanto stabilito all'art. 40 del CCNL del 20 settembre 2001.

Art. 10 – QUOTE AGGIUNTIVE PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Le parti concordano che, per quanto attiene il reperimento di fondi integrativi per la contrattazione decentrata, di cui alla Legge 111/2011 (art. 16), si procederà, a seguito di specifiche disposizioni regionali che regolano la materia, ad individuare i criteri di identificazione delle economie aggiuntive, quali i processi di riorganizzazione, spending review, ferma restando la necessità di definire ambiti e modalità di assegnazione di tali risorse per ciascun anno.

Art. 11 – MODIFICHE ALL'ART. 7 DEL CIA 2010

Nell'ambito dell'utilizzo dei fondi della produttività (quota organizzativa), con riferimento all'art. 7, comma 3 del CIA 12 ottobre 2010, si stabilisce che la quota complessiva a disposizione per remunerare il personale coinvolto nelle attività di soggiorno terapeutico, nell'ambito del Dipartimento di Salute Mentale, è incrementata da € 3.200,00 ad € 8.000,00. L'aumento in parola decorre dall'1 gennaio 2011.

Art. 12 – MODIFICHE ALL'ART. 15 (comma 8) DEL CIA 2010 – indennità di turno

Dopo la lettera b) del comma 8 dell'art. 15 del CIA 12 ottobre 2010 è inserito la seguente lettera:

"c) l'indennità di cui alla lett. a) spettante al personale turnista è corrisposta a tutto il personale in servizio presso i Laboratori Analisi e le Radiologie aziendali, stante l'attuale organizzazione di detti servizi, a fronte di una presenza minima mensile di un turno pomeridiano e di un turno notturno. L'indennità in parola è riconosciuta dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

d) l'indennità di cui alla lett. b) spettante al personale turnista è corrisposta a tutto il personale in servizio presso i Laboratori Analisi e le Radiologie aziendali, stante l'attuale organizzazione di detti servizi, a fronte di una presenza minima mensile di un turno pomeridiano. L'indennità in parola è riconosciuta dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 13 – MODIFICHE ALL' ART.15 (comma 19) DEL CIA 2010 – vestizione e svestizione

Al comma 19 dell'art. 15 del CIA 12 ottobre 2010 è inserito il seguente punto:

- Per tutto il restante personale che deve indossare la divisa, richiesta da specifiche attività di servizio, e/o dall'organizzazione aziendale. Il tempo complessivo per le operazioni di vestizione/svestizione è quantificato in 12 minuti giornalieri, a decorrere dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

Art. 14 – MODIFICHE ALL' ART.13 DEL CIA 2010 – mobilità interna

Dopo il comma 5 dell'art. 13 del CIA 12 ottobre 2010 è inserito il seguente comma:

5-bis. Relativamente ai 4 presidi ospedalieri, qualora si renderanno disponibili dei posti in ambito sanitario, gli stessi potranno essere ricoperti, prioritariamente, da coloro che avevano inoltrato istanza di mobilità interna per il servizio in cui è ricompreso il posto resosi disponibile. I referenti infermieristici e tecnico – sanitario di presidio/area hanno il compito di monitorare tali istanze, precedendo alle assegnazioni rispettando:

- a. le specifiche competenze professionali possedute;
- b. l'ordine di arrivo;

Nell'ipotesi di impossibilità a procedere nel senso richiesto dal dipendente, i referenti infermieristici devono comunicare allo stesso le ragioni organizzative, produttive, etc., che ostano alla nuova assegnazione.

CAPO III – NORME FINALI

Art. 15 – Allegati

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

- Allegato 1 - Fondi contrattuali 2011 e anni successivi;
- Allegato 2 - Regolamento della valutazione delle performance individuali annuali;
- Allegato 3 - Schede di valutazione annuale personale non dirigenziale;
- Allegato 4 - Crono - programma applicazione istituti contrattuali anno 2012;
- Allegato 5 - Crono - programma applicazione istituti contrattuali anno 2013.

Art. 16 - NORMA FINALE

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

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono adeguate – a decorrere dal 1 agosto 2012 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 sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo, fatte salve eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative. Per quanto attiene la valutazione individuale e la relativa erogazione del premio ad essa collegato, le parti si impegnano a ridefinire, entro e non oltre il 31 dicembre 2013, criteri e modalità di misurazione della stessa, tenuto conto anche dei risultati scaturiti dalle precedenti valutazioni individuali, introdotte dal sistema di cui al presente contratto.
4. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni, dei contratti collettivi nazionali e aziendali e tutte le norme vigenti nel tempo.

Milano, 24 maggio 2012



L'AZIENDA OSPEDALIERA
nelle persone di

Dr. Alessandro Visconti	<i>Alessandro Visconti</i>
Dr. Paola Lattuada	<i>Paola Lattuada</i>
Dr. Fulvio Odinolfi	<i>Fulvio Odinolfi</i>
Dr. Lelio Viverit	<i>Lelio Viverit</i>
Dr. Caterina Baccilieri	<i>Caterina Baccilieri</i>

Per le OO.SS.

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
CGIL FP		
CISL FPS	SAVOIA GELSOMINA	<i>Gelsomina Savoia</i>
UIL FPL		
FSI		
FIALS	DAINO ROSARIO	<i>Daino Rosario</i>
NURSING UP	MARCELLA ANGELO	<i>Marcella Angelo</i>
La RSU aziendale	NOMINATIVO	FIRMA
1	CIULLA VALENTE	<i>Valente Ciulla</i>
2	SCOLARI GIULIANO	<i>Giuliano Scolari</i>
3	LARSINELLI VITTORIO	<i>Vittorio Larsinelli</i>
4	MONETTI GIUSEPPE	<i>Giuseppe Monetti</i>
5	CLAUDIO DE MAIO	<i>Claudio De Maio</i>
6	COTARDO ANTONIO	<i>Antonio Cotardo</i>

7	SEVERINO ETTORE TRAVERSA	<i>Traversa</i>
8 FIALS	DE MARTINO VINCENZO	<i>De Martino</i>
9 FIALS	DONO ROSARIO	<i>Dono</i>
10 FIALS	TANASE MARIA MARILENA	<i>Tanase</i>
11 FIALS	CAPUTO FRANCO	<i>Caputo</i>
12 CGIL	MARINO ANTONIO	<i>Marino</i>
13	SIMEI MARCO	<i>Sime</i>
14 CISL	GIABBAS FRANCESCO	<i>Giabbas</i>
15 CISL	NACCHIA MASSIMILIANO	<i>Nacchia</i>
16 CISL	ROSSI VICTOR	<i>Rossi</i>
17 CGIL	FRACASSI DAVINCE	<i>Fracassi</i>
18 CISL	ARISENDI IVAN	<i>Arise</i>
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		

28 giugno 2012

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