

**Azienda Ospedaliera di
Desio e Vimercate**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE – AREA DELLA
DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E PTA RELATIVO AL QUADRIENNIO 2006-2009 I
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007.**

A seguito del parere favorevole espresso in data 15 luglio 2009 dal Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione nei limiti della disponibilità dei fondi di cui agli artt. 24, 25 e 26 del CCNL/2008 dell'area della Dirigenza Medica e agli artt. 25, 26 e 27 del CCNL/2008 dell'area della Dirigenza Sanitaria e PTA, il giorno 27 luglio 2009 alle ore 14.45 presso il P.O. di Vimercate ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale tra le parti sotto indicate:

Azienda Ospedaliera di
Desio e Vimercate

Per l'Azienda:
Il Direttore Generale

Per le OO.SS. rappresentative:

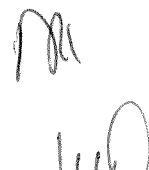
AARO I
CINMO CIN BELEGO } *[Signature]*
ANAAO *[Signature]*
FPC/IL MEDICI *[Signature]*

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DELLA DIRIGENZA MEDICA SANITARIA E PTA

IN ATTUAZIONE DEI CONTRATTI NAZIONALI DI LAVORO
DEL 17 OTTOBRE 2008

VIMERCATE

27 LUGLIO 2009



INDICE

- ART.1 Scopi finalità e durata
- Art.2 Composizione delegazione trattante
- Art.3 Contenuti e procedura per la stipula del Contratto collettivo integrativo aziendale
- Art.4 Sistema delle relazioni sindacali
- Art.5 Modelli del sistema delle relazioni sindacali
- Art.6 Permessi e prerogative sindacali
- Art.7 Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing
- Art.8 Comitato paritetico per le pari opportunità
- Art.9 Tavoli tecnici
- Art.10 Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero
- Art.11 Fondi contrattuali
- Art.12 Fondo per la retribuzione di posizione
- Art.13 Fondo per il trattamento accessorio legato alle particolari condizioni di lavoro
- Art.14 Fondo per la retribuzione di risultato

ALLEGATI al CCIA

- 1) *Protocollo per l'esercizio del diritto di sciopero e norme per la garanzia dei servizi pubblici essenziali*
 - 2) *Schede di costituzione di Fondi contrattuali*
 - 3) *Regolamento contenente i criteri e le modalità di riparto della retribuzione di risultato*
 - 4) *Regolamento contenente i criteri e le modalità di utilizzo del Fondo di perequazione di cui all'art.57 comma 2 lett.i del CCNL/2000*
 - 5) *Regolamento contenente le modalità di riparto delle quote derivanti dalle certificazioni medico legali.*
 - 6) *Regolamento per l'applicazione della maggiorazione dell'indennità di pronta disponibilità da attribuire al personale medico*
- m

Art. 1 Scopi, finalità e durata

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA), definito ai sensi dell'art.4 dei CC.CC.NN.LL del 17 ottobre 2008, si applica a tutta la Dirigenza dell'Area Medica, Sanitaria e APT con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto è finalizzato a valorizzare lo svolgimento dell'attività gestionale e professionale, al fine di favorire il processo di rinnovamento organizzativo e tecnologico aziendale sia in termini di miglioramento dell'efficienza dei servizi, sia per quanto attiene all'appropriatezza e alla crescita qualitativa delle prestazioni sanitarie rese all'utenza.

La finalità sopra esposta potrà essere attuata attraverso:

- l'attualizzazione dell'assetto dipartimentale previsto nel nuovo POFA
- la responsabilizzazione dei dirigenti nella gestione degli istituti economico-normativi che rientrano nella retribuzione variabile, nel pieno rispetto dei criteri fissati nel presente contratto
- la valutazione dell'attività prestata dai dirigenti, correlata al riconoscimento dei risultati raggiunti con la propria professionalità, il proprio lavoro nonché alla valorizzazione delle proprie qualità potenziali.

Il presente contratto entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione che avverrà a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 5, comma 4, del CC.CC.NN.LL 3 novembre 2005.

La durata del presente contratto collettivo integrativo è quadriennale per la parte normativa (01.01.2006 - 31.12.2009) e riguarda il biennio economico 01.01.2006 - 31.12.2007. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo aziendale.

Art. 2 Composizione della delegazione trattante

La delegazione trattante dell' Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate, giusta deliberazione n.228 del 20 marzo 2008 è composta da:

M

per la parte pubblica:

dal Direttore Generale o suo delegato;
dal Direttore Amministrativo o suo delegato
dal Direttore Sanitario o suo delegato
dal Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane o suo delegato

e si può avvalere dell'apporto, per singole materie, di esperti dei Settori interessati sulla C.C.I.A.

per la parte sindacale:

- dai componenti designati da ciascuna delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali rappresentative
- dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie dai CCNL/2008

Art. 3 Contenuti e procedura per la stipula del Contratto collettivo integrativo aziendale

Il presente contratto costituisce strumento indispensabile di attuazione e applicazione delle materie e degli istituti previsti dai contratti nazionali vigenti espressamente demandati a livello aziendale.

Il presente contratto non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali vigenti o comportare oneri non previsti rispetto a quanto stabilito dagli stessi. Esso deve rispettare i vincoli risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Azienda.

Entro 5 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo, il Direttore Generale lo invia al Collegio Sindacale per il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi le parti sottoscrivono il presente contratto che acquista pertanto la sua piena efficacia.

Entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il presente contratto viene trasmesso all'ARAN e alla Regione.

Art. 4 Sistema delle Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare i reciproci interessi delle parti, al fine di conseguire un miglioramento delle condizioni di lavoro nella salvaguardia, comunque, dei fini pubblici ai quali l'Azienda è preordinata.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla

correttezza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti.

Art. 5 Modelli del sistema di relazioni sindacali

Le relazioni sindacali si articolano secondo i seguenti modelli:

contrattazione integrativa
informazione
concertazione
consultazione
comitati paritetici e tavoli tecnici.

Per quanto attiene alla materie oggetto di concertazione, si rimanda ad appositi accordi che potranno scaturire in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'art.5 dei CC.CC.NN.LL. del 2008 in corso di emanazione.

Art. 6 permessi e prerogative sindacali

Per quanto concerne la titolarità e l'utilizzo dei permessi sindacali nonché delle altre prerogative e diritti sindacali, come la partecipazione a trattative sindacali, a convegni o congressi di natura sindacale, alle riunioni degli organismi statutari nazionali regionali provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie organizzazioni, si rinvia al CCNQ/1998 e successive modifiche ed integrazioni.

Art.7 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

In attuazione di quanto previsto dai contratti nazionali vigenti è istituito, con nomina del Direttore Generale, un Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, con lo scopo di individuare iniziative e interventi organizzativi e di monitoraggio destinati alla prevenzione del Mobbing.

Tale Comitato è composto da un pari numero di rappresentanti dell'azienda e delle OO.SS. Il Presidente del comitato viene designato dal Direttore Generale. Del Comitato fa inoltre parte un rappresentante del Comitato per le pari opportunità.

Art.8 Comitato paritetico per le Pari opportunità

L'Azienda condivide le finalità indicate nell'art.8 dei Contratti nazionali del 2000 in materia di pari opportunità tra uomini e donne, nel rispetto delle norme vigenti in materia di assunzioni,

nello sviluppo professionale e nel trattamento del personale sul luogo di lavoro.

L'Azienda ha istituito con deliberazione n.464 del 18.03.2004 il Comitato per le Pari Opportunità con il compito di raccogliere dati in materia di pari opportunità tra uomini e donne e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

Al fine di armonizzare l'attività dei comitati sul fenomeno del Mobbing e Pari Opportunità delle aree dirigenziali si ritiene opportuno, in via sperimentale, far coincidere la composizione del Comitato per le pari opportunità con quello del Mobbing.

Art. 9 Tavoli tecnici

Per l'esame di questioni di particolare rilievo il Direttore Generale, d'intesa con i soggetti negoziali delle diverse aree contrattuali, può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali designati dalle RSA. Le risultanze delle questioni esaminate in sede tecnica saranno oggetto di esame da parte della delegazione trattante in un successivo incontro. Le parti stabiliscono che le ore utilizzate per la partecipazione ai tavoli tecnici non sono da imputare al monte ore spettante alle RSA ma da considerarsi come servizio effettivamente prestato.

Art.10 Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

In riferimento a quanto previsto dall'art. 7 del CCNL/2008 e dall'art. 4 comma 4 del CCNL/2005, si rinvia ad un apposito accordo la determinazione della durata del riposo dopo lo svolgimento del turno notturno, in attesa di verificare l'andamento aziendale e ciò in considerazione anche delle formulazioni contenute nelle Linee Guida emanate dalla Regione con Delibera del 20 maggio 2009.

Art. 11 Fondi contrattuali

Le parti danno atto che, annualmente, l'Azienda procede alla determinazione dell'ammontare dei Fondi nel rispetto delle norme contrattuali che regolano la loro costituzione, dandone informazione alla Regione e alle OO.SS., come previsto dall'art.4 dei CC.CC.NN.LL./2008.

In sede di contrattazione aziendale, sussistendone i presupposti, le parti possono definire eventuali trasferimenti di quote da un fondo ad un altro, al fine del migliore utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

Per la determinazione dei Fondi per l'anno 2009, la base storica di ciascuno di essi da considerarsi consolidata è quella risultante dal riparto operato ai sensi della Legge n.11/2008 a

seguito degli afferimenti dei presidi di Sesto e Vaprio
rispettivamente all'AO ICP di Milano e all'AO di Melegnano.

Art. 12 Fondo per la retribuzione di posizione

L'ammontare del fondo in oggetto a decorrere dal 01.01.2009 è
pari ad €... come da scheda allegata.

Tale fondo è utilizzato per retribuire:

L'INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICA
LA POSIZIONE MINIMA UNIFICATA
L'INDENNITA' STRUTTURA COMPLESSA
LO SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO
LA POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE

**Art.13 Fondo per il trattamento accessorio legato alle particolari
condizioni di lavoro**

L'ammontare del fondo in oggetto a decorrere dal 01.01.2009 è pari
ad €... come da scheda allegata.

Tale fondo è utilizzato per retribuire:

LE INDENNITA' LEGATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (indennità notturna,
festiva, profilassi)
LA PRONTA DISPONIBILITA'
IL RISCHIO RADIOLOGICO
STRAORDINARIO SU REPERIBILITA'
L'INDENNITA' DI GUARDIA NOTTURNA

Per quanto attiene alla maggiorazione dell'indennità di Pronta
Disponibilità si rimanda all'accordo del 28.11.2003 che si
conferma.

Art. 14 Fondo per la retribuzione di risultato

L'ammontare del fondo, a decorrere dal 01.01.2009, è pari ad €..
come da scheda allegata.

Il 15% di tale fondo è destinato alla Direzione Generale per
premiare situazione di particolare criticità, per la realizzazione
di progetti, compensazioni per carichi di lavoro, ecc.
verificatesi durante l'anno, che verranno comunicate alle OO.SS.

Per quanto attiene ai criteri e alle modalità di distribuzione del
fondo si rimanda all'apposito regolamento allegato.

CONTINGENTE DI DIRIGENTI ESONERATI DALLO SCIOPERO

All. 1)

UO	Unità operativa	Tutti i giorni della settimana tranne il lunedì e il venerdì				Lunedì o il Venerdì	in caso di sciopero di 48 ore consecutive
		M	P	N			
	PSICHIATRIA	2	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	2	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	CARDIOLOGIA - UTIC	4	1 + R	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	CHIRURGIA GENERALE	2	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	PEDIATRIA E NEONATOLOGIA	3	1	1 + R	M. P. N. idem	M 4 unità, P e N idem	
	RADIOLOGIA	3	3	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	UROLOGIA	2	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	PRONTO SOCCORSO	2	2	2 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	OCULISTICA	1	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	RIANIMAZIONE	2	1	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	ANESTESIA	2	2	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	LABORATORIO	1	1	R	M. P. N. idem	M 2 unità, P e N idem	
	NEUROLOGIA	2	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	NEFROLOGIA E DIALISI	1	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	OSTETRICIA E GINECOLOGIA	3	2	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	MEDICINA INTERNA	2	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	OTORINO	1	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	FARMACIA		1 unità di giornata		M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	NEUROLIABILITAZIONE	1	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	CARDIORIABILITAZIONE	1	1	GIN	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	PNEUMORIABILITAZIONE	1	1	GIN	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	RADIOLOGIA		1 unità di giornata		M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	CHIRURGIA	2	1	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	OSTETRICIA E GINECOLOGIA	3	2	1	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	ORTOPEDIA	2	1	0	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	MEDICINA	2	1	1	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	CARDIOLOGIA	1	1	0	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	PEDIATRIA	1	1	1	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	LABORATORIO ANALISI	1	1	*	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	RADIOLOGIA	1	1	*	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	ANATOMIA PATOLOGICA	1	1	*	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	ANESTESIA	1	1	1	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	ORTOPEDIA	3	2	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	CHIRURGIA	3	2	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	ANESTESIA	1	1 + R	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	MEDICINA	2	1	GA + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	CARDIOLOGIA	2	1	GA + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	RADIOLOGIA	1	1 *		M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	LABORATORIO ANALISI	1	1	0	M. P. N. idem	M. P. N. idem	
	ANATOMIA PATOLOGICA	0	0	0	1 unità di giornata	M 2 unità di giornata	
	ANESTESIA	2	1	1	M. P. N. idem	M 3 unità P e N idem	
	B.P.T.	2	2	GIN	M. P. N. idem	M. P. N. idem	

CONTINGENTE DI DIRIGENTI ESONERATI DALLO SCIOPERO

All. 1)

Unità operativa	Tutti i giorni della settimana tranne il lunedì e il venerdì				Lunedì o il Venerdì	in caso di sciopero di 48 ore consecutive
	M	P	N			
CHIRURGIA I°	2	2	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
CHIRURGIA II°	3	3	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
CARDIOLOGIA e UJTC	2	2	1 + R	M 3 unità, P 2 unità, N idem	M 3 unità, P 2 unità, N idem	M 3 unità, P 2 unità, N idem
DIREZIONE SANITARIA	1 unità di giornata			idem	2 unità di giornata	2 unità di giornata
ENDOSCOPIA DIGESTIVA	R	R	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
FARMACIA	1 unità di giornata			idem	idem	idem
LABORATORIO ANALISI	1 unità di giornata + R			idem	2 unità di giornata	2 unità di giornata
MEDICINA TRASFUSIONALE	1 unità di giornata + R			idem	idem	idem
MEDICINA GENERALE I°	1	1	GIN	M. P. N. idem	M e P 2 unità, N idem	M e P 2 unità, N idem
MEDICINA GENERALE II°	2	1	GIN	M. P. N. idem	M 3 unità, P e N idem	M 3 unità, P e N idem
NEFROLOGIA E DIALISI	2	2	R	M. P. N. idem	M e P 3 unità, N idem	M e P 3 unità, N idem
N.P.I.	0	0	0	M e P 1 unità, N idem	M e P 1 unità, N idem	M e P 1 unità, N idem
OCULISTICA	1 unità di giornata			M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
ONCOLOGIA	1	1	0	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	2	1	R	M. P. N. idem	M 3 unità P 2 unità N idem	M 3 unità P 2 unità N idem
O.R.L.	1 unità di giornata			M. P. N. idem	M e P 2 unità di giornata, N idem	M e P 2 unità di giornata, N idem
OSTETRICIA E GINECOLOGIA	2	1	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
PRONTO SOCCORSO	2	2	2	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
PSICHIATRIA	2	2	R	M. P. N. idem	M 4 unità, 2 unità, N idem	M 4 unità, 2 unità, N idem
RADIOLOGIA	1	1	1	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
RIANIMAZIONE	1	1	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
FISIATRIA	1 unità di giornata			M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
UROLOGIA	1	1	R	M e P 2 unità N idem	M e P 2 unità N idem	M e P 2 unità N idem
NEUROLOGIA	2	1	R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
PEDIATRIA	4	1	1 + R	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
PRONTO SOCCORSO	1	1	1	M. P. N. idem	M. P. N. idem	M. P. N. idem
mattino						
pomeriggio						
notte						
Pronta Disponibilità garantita da 1 oppure 2 unità						
Guardia interdivisionale notturna garantita alternativamente da 1 unità della BPT o dalla MEDICINA di Vimercate						
Guardia interdivisionale notturna garantita alternativamente da 1 unità della Cardiobiitizzazione o Pneumoriabilitazione di Seregno						
guardia attiva sulle 24 ore						
turni del Laboratorio e dell'Anatomia Patologica vengono garantiti dal personale del Laboratorio di Giussano, i turni notturni della Radiologia						
garantiti dal personale della Radiologia di Desio						

M

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2008 (Ria esclusa *)	ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008
ANNO 2005	9.461.482,03	9.461.482,03	9.461.482,03	9.461.482,03
di 3€ mensili per 13 mensilità per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2003 a decorrere dal 31.12.2003 a decorrere dal 31.12.2005 (art. 10, comma 4 CCNL 5 luglio 2006)		26.208,00	26.208,00	26.208,00
di della retribuzione di posizione unificata a decorrere dal 31.12.2005 (art. 5 CCNL 5 luglio 2006)		45.939,90	45.939,90	45.939,90
CONSOLIDATO AL 31 dicembre	9.461.482,03	9.533.629,93	9.533.629,93	9.533.629,93
di di personam di cui all'art.38 dei Primari cessati (art. 50, c.2, let. d) CCNL 8.06.2000 (MATO);		7.420,53	29.682,12	37.102,65
di di privanti dal rientro dall'Extra all'Intra (art. 54, comma 6 del CCNL 3 novembre 2005 - (MATO)		0,00	0,00	0,00
di di della retribuzione di posizione unificata dal 1.01.2007 (art. 20 CCNL 17 ottobre 2008)			655.526,00	655.526,00
TOTALE	9.461.482,03	9.541.050,46	10.218.838,05	10.226.258,58

Arti della RIA che si rendono annualmente disponibili sono utilizzati per gli adeguamenti stipendiali del personale neoassunto (ex art. 41, comma 3 ultima voce) e gli esbaldi positivi sono utilizzati temporaneamente nel fondo di risultato come previsto dalla Deliberazione di Giunta regionale n. 2307 del 5.04.2006.

ZIONE FONDO ANNO 2009 A SEGUITO DEGLI AFFERIMENTI EX L.R. (compresi risparmi RIA)	ANNO 2009
FONDO CONSOLIDATO ANNO 2008	10.226.259
RISPARMI RIA	890.759
TOTALE FONDO (COMPRESA RIA)	11.117.018
QUOTA TRASFERITA AD AO ICP MILANO	1.941.494
QUOTA TRASFERITA AD AO MELEGNANO	307.998
QUOTA FONDO AO DESIO VIMERCATE	8.867.525
RIA DA ACCANTONARE ANNO 2009	710.558
FONDO ANNO 2009 AO DESIO E VIMERCATE	8.156.966

M

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2008		ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008
ANNO 2005		1.736.037,34	1.736.037,34	1.736.037,34	1.736.037,34
	re dal 1 gennaio 2006 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2003 > mensili per tredici mesi (art. 11 CCNL 5.07.2006)		108.151,68	108.151,68	108.151,68
	re dal 1 gennaio 2006 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2003 > mensili per tredici mesi (art. 11 CCNL 5.07.2006)		330.133,44	330.133,44	330.133,44
CONSOLIDATO AL 31 dicembre		1.736.037,34	2.174.322,46	2.174.322,46	2.174.322,46
	re dal 1 gennaio 2007 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 > annui e a decorrere dal 1 gennaio 2008 incremento per ogni dirigente in > 31.12.2005 di € 138,98 annui (art. 25 CCNL 17.10.2008)			50.734,74	94.228,44

TOTALE 1.736.037,34 2.174.322,46 2.225.057,20 2.268.550,90

	ANNO 2009
IZIONE FONDO ANNO 2009 A SEGUITO DEGLI IENTI EX L.R. 11/2008	
FONDO CONSOLIDATO ANNO 2008	2.268.551
TOTALE FONDO	2.268.551
QUOTA TRASFERITA AD AO ICP MILANO -	345.153
QUOTA TRASFERITA AD AO MELEGNANO -	83.024
FONDO AO DESIO VIMERCATE ANNO 2009	1.840.374

M

[Signature]

[Signature]

	ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2008				
ANNO 2005	1.434.147,22	1.434.147,22	1.434.147,22	1.434.147,22
re dal 1 gennaio 2006 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2003 di € 12,72 per tredici mesi (art. 12 CCNL 5.07.2006)		111.121,92	111.121,92	111.121,92
CONSOLIDATO AL 31 dicembre	1.434.147,22	1.545.269,14	1.545.269,14	1.545.269,14
20% dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti fino al 25.06.2008	9.778,28	16.780,01	0,00	3.321,83
re dal 1 gennaio 2007 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 di € nui e a decorrere dal 1 gennaio 2008 incremento per ogni dirigente in servizio al 5 di € 208,46 annui (art. 26 CCNL 17.10.2008)			76.105,50	141.335,88
TOTALE	1.443.925,50	1.562.049,15	1.621.374,64	1.689.926,85

	ANNO 2009
ZIONE FONDO ANNO 2009 A SEGUITO DEGLI AFFERIMENTI	
1/2008	
FONDO CONSOLIDATO ANNO 2008	1.689.927
TOTALE FONDO	1.689.927
QUOTA TRASFERITA AD AO ICP MILANO	301.691
QUOTA TRASFERITA AD AO MELEGNANO	49.454
FONDO AO DESIO VIMERCATE ANNO 2009	1.338.781

M

consuntivo di esercizio al fondo della retribuzione di risultato si aggiunge l'eventuale saldo positivo della RIA, come previsto dalla deliberazione di Giunta n. 2307 del 5.04.2006

[Signature]

[Signature]

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2008 (Ria esclusa *)		ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008
ANNO 2005		294.120,82	294.120,82	294.120,82	294.120,82
	della retribuzione di posizione unificata a decorrere dal 31.12.2005 (art. 5 CCNL 5.07.2006)		3.628,71	3.628,71	3.628,71
	di 3€ mensili per 13 mensilità per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2003 a decorrere dal 5 (art. 9, comma 4 CCNL 5.07.2006)		2.145,00	2.145,00	2.145,00
	incremento di 3€ mensili per 13 mensilità per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2003 a decorrere 2005 (art. 9, comma 5 CCNL 5.07.2006)		2.145,00	2.145,00	2.145,00
	CONSOLIDATO AL 31 dicembre	294.120,82	302.039,53	302.039,53	302.039,53
	nfo dal Fondo ex art. 50 CCNL 2002/2005 (DISAGIO)		45.000,00	45.000,00	45.000,00
	della retribuzione di posizione unificata dal 1.01.2007 (art. 20 CCNL 17.10.2008)			28.500,33	28.500,33
	TOTALE	294.120,82	347.039,53	375.539,86	375.539,86

i della RIA che si rendono annualmente disponibili sono utilizzati per gli adeguamenti stipendiali del personale neoassunto (ex art. 41, comma 3 ultima voce) e ai saldi positivi sono utilizzati temporaneamente nel fondo di risultato come previsto dalla Deliberazione di Giunta regionale n. 2307 del 5.04.2006.

	ANNO 2009
ZIONE FONDO ANNO 2009 A SEGUITO DEGLI AFFERIMENTI EX L.R. compresi risparmi RIA)	
FONDO CONSOLIDATO ANNO 2008	375.540
RISPARMI RIA	1.972
TOTALE FONDO (COMPRESA RIA)	377.512
QUOTA TRASFERITA AD AO ICP MILANO -	91.275
QUOTA TRASFERITA AD AO MELEGNANO -	10.068
QUOTA FONDO AO DESIO VIMERCATE	276.169
RIA DA ACCANTONARE ANNO 2009 -	1.443
FONDO ANNO 2009 AO DESIO E VIMERCATE	274.726




M



	ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2008				
ANNO 2005	87.445,66	87.445,66	87.445,66	87.445,66
correre dal 1 gennaio 2006 incremento per ogni dirigente in servizio al 12.2003 di € 5,50 mensili per tredici mesi (art. 10 CCNL 5.07.2006)		3.932,50	3.932,50	3.932,50
NDO CONSOLIDATO AL 31 dicembre	87.445,66	91.378,16	91.378,16	91.378,16
ferimento al Fondo ex art. 49 CCNL 2002/2005 (POSIZIONE)		45.000,00	45.000,00	45.000,00
correre dal 1 gennaio 2007 incremento per ogni dirigente in servizio al 12.2005 di € 63,49 annui e a decorrere dal 1 gennaio 2008 incremento per i dirigente in servizio al 31.12.2005 di € 117,91 annui (art. 26 CCNL 10.2008)			3.428,46	6.367,14
TOTALE	87.445,66	46.378,16	49.806,62	52.745,30

STITUZIONE FONDO ANNO 2009 A SEGUITO DEGLI	ANNO 2009
FONDO CONSOLIDATO ANNO 2008	52.745
TOTALE FONDO	52.745
QUOTA TRASFERITA AD AO ICP MILANO	11.580
QUOTA TRASFERITA AD AO MELEGNANO	2.940
FONDO AO DESIO VIMERCATE ANNO 2009	38.225

M

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2008		ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008
ANNO 2005		91.447,71	91.447,71	91.447,71	91.447,71
e dal 1 gennaio 2006 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2003 di € 17,01 mensili mesi (art. 11 CCNL 5.07.2006)			12.162,15	12.162,15	12.162,15
CONSOLIDATO AL 31 dicembre		91.447,71	103.609,86	103.609,86	103.609,86
e dal 1 gennaio 2007 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 di € 95,27 annui e e dal 1 gennaio 2008 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 di € 176,93 annui (NL 17.10.2008)				5.144,58	9.554,22
TOTALE		91.447,71	103.609,86	108.754,44	113.164,08

consuntivo di esercizio al fondo della ripartizione di risultato si aggiunge l'eventuale saldo positivo della RIA, come previsto dalla deliberazione di Giunta n. 2307 del 5.04.2006

ZIONE FONDO ANNO 2009 A SEGUITO DEGLI AFFERIMENTI 1/2008	ANNO 2009
FONDO CONSOLIDATO ANNO 2008	113.164
TOTALE FONDO	113.164
QUOTA TRASFERITA AD AO ICP MILANO -	23.568
QUOTA TRASFERITA AD AO MELEGNANO -	3.554
FONDO AO DESIO VIMERCATE ANNO 2009	86.042

My

[Signature]

[Signature]

[Signature]

FONDO EX ART. 25 CCNL2006/2007 DIR.APT
(Ret. Posizione, Equiparazione, Ind. Struttura Complessa)

	ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009
ANNO 2005	455.843,16	455.843,16	455.843,16	455.843,16	455.843,16
iti della retribuzione di posizione unificata a decorrere dal 31.12.2005 (art. 5 CCNL 2005)		-	-	-	-
o di 3€ mensili per 13 mensilità per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2003 a decorrere dal 31.12.2005 (art. 9, comma 4 CCNL 5.07.2006)		624,00	624,00	624,00	624,00
cremento di 3€ mensili per 13 mensilità per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2003 a decorrere dal 31.12.2005 (art. 9, comma 5 CCNL 5.07.2006)		624,00	624,00	624,00	624,00
ONSOLIDATO AL 31 dicembre	455.843,16	457.091,16	457.091,16	457.091,16	457.091,16
economico di cui all'art. 44, c. 2 let. b CCNL 1996 dei dirigenti cessati dal servizio (art. 3, let. b CCNL 8.06.2000 CONFERMATO);				3.017,30	3.017,30
della retribuzione di posizione unificata dal 1.01.2007 (art. 20 CCNL 17.10.2008)			8.588,63	10.612,92	10.668,07
TOTALE	455.843,16	457.091,16	465.679,79	470.721,38	470.776,53

i della RIA che si rendono annualmente disponibili sono utilizzati per gli adeguamenti stipendiali del personale neoassunto (ex art. 41, comma 3 ultima voce) e gli saldi positivi sono utilizzati temporaneamente nel fondo di risultato come previsto dalla Deliberazione di Giunta regionale n. 2307 del 5.04.2006.

M

	ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009
CONSOLIDATO AL 31 dicembre	26.659,25	26.659,25	26.659,25	26.659,25	26.659,25
ire dal 1 gennaio 2007 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 di € 117,91 annui (art. 26 CCNL 2006/2007) e a decorrere dal 1 gennaio 2008 incremento di € 63,49 annui (art. 26 CCNL 2006/2007) (art. 18)			952,35	1.768,65	1.768,65
TOTALE	26.659,25	26.659,25	27.611,60	28.427,90	28.427,90

M

(Handwritten signatures)

(Handwritten signature)

FONDO EX ART. 27 CCNL 2006/2007 DIR. APT

All. 2) APT - c

(Ripartizione di risultato e Premi per la qualità della prestazione individuale)

	ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009
ANNO 2005	109.483,55	109.483,55	109.483,55	109.483,55	109.483,55
Incremento dal 1 gennaio 2006 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2003 di mensili per tredici mesi (art. 11 CCNL 5.07.2006)		4.682,08	4.682,08	4.682,08	4.682,08
CONSOLIDATO AL 31 dicembre	109.483,55	114.165,63	114.165,63	114.165,63	114.165,63
Incremento dal 1 gennaio 2007 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 di annui e a decorrere dal 1 gennaio 2008 incremento per ogni dirigente in servizio dal 1 gennaio 2005 di € 176,93 annui (art. 26 CCNL 17.10.2008)			1.429,05	2.653,95	2.653,95
TOTALE	109.483,55	114.165,63	115.594,68	116.819,58	116.819,58

consuntivo di esercizio al fondo della ripartizione di risultato si aggiunge l'eventuale saldo positivo della RIA, come previsto dalla deliberazione di Giunta n. 2307 del 5.04.2006

M

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche (art. 8 CCNL 2006/2007)

All. 2) APT - d

	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009
POSIZIONE PER LA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE				
CONSOLIDATO AL 31.12.2005	0,07	0,07	0,07	0,07
INCREMENTO DI UNA QUOTA DAL FONDO RISULTATO AL FONDO POSIZIONE A ERE DAL 1.06.2007		4.083,33	7.000,00	7.000,00
della Struttura complessa della dirigenza infermieristica dal 1.06.2007		11.083,33	19.000,00	19.000,00
della retribuzione di posizione unificata dal 1.01.2007 (art. 20 CCNL 17.10.2008)		1.241,40	1.241,40	1.241,40
TOTALE	0,07	16.408,14	27.241,47	27.241,47

	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009
SULTATO PER LA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE				
CONSOLIDATO AL 31.12.2005	14.000,00	14.000,00	14.000,00	14.000,00
INCREMENTO DI UNA QUOTA FONDO RISULTATO AL FONDO POSIZIONE		-4.083,33	-7.000,00	-7.000,00
re dal 1 gennaio 2007 incremento per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 di € ui e a decorrere dal 1 gennaio 2008 incremento per ogni dirigente in servizio al 5 di € 176,93 annui (art. 26 CCNL 17.10.2008)		95,27	176,93	176,93
TOTALE	14.000,00	10.011,94	7.176,93	7.176,93

Handwritten signatures and initials.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In applicazione dell'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area della Dirigenza Medica e dell'art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area della dirigenza sanitaria e APT, a decorrere dall'anno 2009, il Fondo della Retribuzione di Risultato è ripartito nel modo che segue:

- a) l'85% del fondo aziendale della retribuzione di risultato è destinato agli obiettivi specifici di struttura
- b) il 15% del fondo aziendale della retribuzione di risultato è destinato agli obiettivi riservati alla Direzione Generale

1 - OBIETTIVI

1.a - OBIETTIVI SPECIFICI DI STRUTTURA

L'85% della retribuzione di risultato è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura, che coinvolgono tutto il personale dirigente della stessa struttura ed è ripartito nel modo che segue:

La quota del 50% è legata al raggiungimento dell'obiettivo economico di ciascuna unità operativa mediante assicurazione dei ricavi previsti e contenimento dei costi assegnati, così come negoziato in sede di budget.

Il raggiungimento dell'obiettivo è verificato a consuntivo in relazione agli scostamenti percentuali, sia dei costi risultanti al 2° margine (al netto degli oneri discendenti dall'eventuale rinnovo contrattuale, dal passaggio da extra a intra e dalla maggiorazione dell'ind. di esclusività), sia dei ricavi risultanti dai dati indicati nel 2° margine di contribuzione.

La quota del 35% è legata al raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale assegnati a ciascuna unità operativa in sede di negoziazione delle schede di budget o di altri specifici obiettivi formalmente assegnati, anche in corso d'anno, dalla Direzione Strategica.

1.b - OBIETTIVI RISERVATI ALLA DIREZIONE GENERALE

La quota del 15% del Fondo è riservata alla Direzione Generale per premiare situazioni di particolare criticità, per la realizzazione di progetti, compensazioni per carichi di lavoro, ecc, verificatisi durante l'anno, che verranno comunicate alle OO. SS.

2 - MODALITA' DI COSTITUZIONE DELLE QUOTE SPETTANTI A CIASCUNA UNITA' OPERATIVA

Ad ogni singola unità operativa verrà assegnata una quota del fondo aziendale calcolata in misura direttamente proporzionale alla forza lavoro presente in servizio nell'anno, utilizzando i seguenti coefficienti di riparto:

PARAMETRI GRADUAZIONE FUNZIONI	Coefficiente di riparto per Medici	Coefficiente di riparto per Sanitari	Coefficiente di riparto per PTA
A1	2.2	2.2	2.2
A2	2.2	2.2	2.2
A3	2	2.2	2

A4	2	2	2
B1	1,5	1,5	1,5
B2	1,4	1,4	1,4
C1	1,5	1,5	1,5
C2	1,4	1,4	1,4
C3	1,2	1,2	1,2
C4	1,1	1,1	1,1
D>15	1	1	1
D>5	1	1	1
D<5	0,5	0,5	0,5

3 - VERIFICA DEI RISULTATI E BENEFICIO ECONOMICO ATTRIBUITO ALL'UNITA' OPERATIVA

Il premio verrà erogato in misura corrispondente al grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dalla singola unità operativa, validato dal Nucleo di Valutazione:

- per quanto attiene all'obiettivo economico (quota del 50%) le modalità e i criteri di valutazione sono quelli indicati nella tabella allegato 1.
- per quanto attiene alla valutazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale o degli altri specifici obiettivi formalmente assegnati (quota del 35%) le modalità e i criteri di valutazione sono riportati nella seguente tabella di carattere esemplificativo:

Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	Valorizzazione punti/100	Punteggio attribuito su 35
96% - 100%	100	35
91% - 95%	90	32
81% - 90%	80	28
71% - 80%	70	25
61% - 70%	60	21
51% - 60%	50	18
< 50%	0	0

Il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale sarà verificato con le modalità previste dalle disposizioni regionali, il grado di raggiungimento degli altri obiettivi formalmente assegnati, secondo le modalità indicate in sede di assegnazione dell'obiettivo stesso.

Il grado di raggiungimento complessivo sarà determinato dalla somma (rapportata a 100) dei punti conseguiti nella valutazione del risultato economico (quota del 50%) e degli obiettivi formalmente assegnati (quota del 35%).

Le eventuali quote residue non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi saranno destinate:

- in misura del 50% a favore delle unità operative che hanno riportato una valutazione complessiva degli obiettivi non inferiore al 100%;

M

- il restante 50% rientra nella disponibilità della Direzione Generale per premiare situazioni di particolare criticità, per la realizzazione di progetti, compensazioni per carichi di lavoro, ecc, verificatisi nell'anno, che verranno comunicate alle OO. SS.

4 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL PREMIO ALL'INTERNO DELL'UNITA' OPERATIVA

Il fondo che è stato assegnato ad ogni singola unità operativa verrà ripartito tra i dirigenti della stessa unità operativa:

- in ragione percentuale del raggiungimento complessivo degli obiettivi riportati dall'unità operativa;
- in ragione della posizione funzionale rivestita da ciascun dirigente
- in ragione dell'effettiva presenza in servizio di ciascun dirigente
- in ragione del contributo individuale rilevato dal punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale secondo i seguenti parametri:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	PERFORMANCE	PREMIO ATTRIBUITO
100 <> 90	OTTIMA	100%
75 <> 89	BUONA	90%
60 <> 74	DISCRETA	70%
51 <> 59	SUFFICIENTE	50%
< 50	INSUFFICIENTE	0%

5 - OBIETTIVI PER LE UNITA' OPERATIVE NON EROGANTI PRESTAZIONI SANITARIE FATTURATE

Gli obiettivi per la retribuzione di risultato sono annualmente individuati dalla Direzione Strategica Aziendale tenendo conto dei seguenti accorpamenti:

- DIPARTIMENTO AMM.VO, comprendente le UU.OO. del dipartimento Amm.vo e gli Uffici di Staff;
- AREA SANITARIA comprendente: le Direzioni Mediche di P.O.C. e le U.O.C. di Farmacia

Per l'anno 2009 sono individuati i seguenti obiettivi:

- L'obiettivo economico comune alle due aree (quota del 50%) è rappresentato dalla continuazione del processo di razionalizzazione del costo del personale amministrativo, secondo gli indicatori dettati dalla Regione e contenute nell'allegato 11 delle Regole 2008, estese anche all'anno 2009. L'obiettivo sarà valutato in funzione degli scostamenti dalla media regionale e sarà considerato pienamente raggiunto se il valore aziendale sarà inferiore al valore medio regionale in almeno 5 indicatori su 8.
- Gli obiettivi aziendali cui è legata la quota del 35% sono individuati nell'ambito degli obiettivi annualmente assegnati dalla Regione al Direttore Generale oltre ad altri specifici obiettivi a contenuto organizzativo, formalmente assegnati alle unità operative di ciascuna area.

Il premio verrà erogato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale, verificato con le modalità previste dalle disposizioni regionali, e degli altri obiettivi formalmente assegnati, secondo le modalità indicate in sede di assegnazione dell'obiettivo stesso.

Per le funzioni di Responsabile della Gestione complessiva e Capo Dipartimento gli obiettivi e i connessi indicatori per la valutazione del risultato vengono identificati secondo le seguenti specificazioni:

- **Direttore Responsabile di Gestione Complessiva di P.O.:** l'indicatore è costituito dalla media dei risultati di budget conseguiti dalle UU.OO. afferenti al P.O. complesso. In caso di risultato non inferiore al 95% la quota di riparto (maggiorata del 10%) raggiunge il coefficiente pari a 2,2;
- **Direttore Responsabile di Dipartimento Sanitario:** l'indicatore è costituito dalla media dei risultati di budget conseguiti dalle UU.OO. afferenti al Dipartimento. In caso di risultato non inferiore al 95% la quota di riparto (maggiorata del 10%) raggiunge il coefficiente pari a 2,2;
- **Direttore del Dipartimento Aziendale Amministrativo:** in caso di risultato positivo (non inferiore al 95%) la quota di riparto (maggiorata del 10%) raggiunge coefficiente pari a 2,2;
- Per il **Responsabile aziendale del Servizio di Farmacia** l'indicatore è costituito dalla media dei risultati conseguiti dalle due UU.OO. In caso di risultato positivo (non inferiore al 95%) la quota (maggiorata del 10%) raggiunge il coefficiente pari a 2,2;

6 - MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il riparto all'interno della U.O. sarà operato tenendo conto della posizione funzionale rivestita, della presenza in servizio e del contributo individuale sulla base del punteggio ottenuto dal singolo dirigente a seguito della valutazione effettuata dal Responsabile secondo l'apposita scheda, indicante per ogni area di valutazione il punteggio spettante.

Le quote individuali spettanti saranno corrisposte a condizione che il dirigente abbia prestato servizio per un periodo non inferiore a 4 mesi (periodo minimo di presenza per effettuare la valutazione).

Ai sensi dell'art.71 della L.133/2008 sono equiparate al servizio le assenze per ferie, per infortunio per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per gravi motivi di cui all'art.4 comma 1 della legge n.53 8 marzo 2000, per la legge 104 per i soli dipendenti portatori di handicap.

Per il personale con rapporto di lavoro a part-time, il compenso incentivante sarà attribuito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

Ai sensi della normativa contrattuale vigente il personale dirigenziale, che ha optato per l'attività libero professionale extra-muraria, è escluso dalla retribuzione di risultato.

E' altresì escluso dal premio il personale dirigente che, alla data del 31 dicembre di ogni anno, risulta aver registrato un impegno orario inferiore a quello contrattualmente dovuto

CRITERI ESEMPLICATIVI DI MASSIMA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO ECONOMICO DI U.O.

Per ogni U.O. è verificato il risultato, positivo o negativo, ottenuto al 2° Margine

ed inoltre il consuntivo, rispetto al BDG assegnato, può presentare

maggiori	RICAVI	e	minori	COSTI	----->	+ R - C
maggiori	RICAVI	e	maggiori	COSTI	----->	+ R + C
minori	RICAVI	e	minori	COSTI	----->	- R - C
minori	RICAVI	e	maggiori	COSTI	----->	- R + C

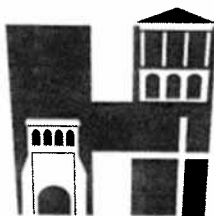
VALUTAZIONE CONSEGUENTE	PUNTI / 100
--------------------------------	--------------------

A	+ R - C	U.O che presentano il 3 Margine POSITIVO	100
		U.O con 2 Margine POSITIVO e $\delta_{2M} (CONS - BDG) > 0$ U.O con 2 Margine NEGATIVO e $\delta_{2M} (CONS - BDG) > 0$	

B	U.O con performance POSITIVA, che pur mancando un obiettivo di Budget, raggiungono un risultato positivo al 2 Margine		99 - 96
	+ R + C	U.O con 2 Margine POSITIVO e $\delta_{2M} (CONS - BDG) > 0$	
	- R - C	U.O con 2 Margine NEGATIVO e $\delta_{2M} (CONS - BDG) > 0$	

C	U.O che, pur non presentando miglioramenti rispetto al Budget assegnato, mantengono positivo il 2 Margine		95 - 86
	- R - C	U.O con 2 Margine POSITIVO e $\delta_{2M} (CONS - BDG) < 0$	
	+ R + C		
	- R + C		

D	U.O che, pur non presentando miglioramenti rispetto al Budget assegnato, non peggiorano il risultato oltre i valori sottoindicati		85 - 50	
	+ R + C	U.O con 2 Margine NEGATIVO e $\delta_{2M} (CONS - BDG) < 0$		
	- R - C	entro il 5% e/o 20 k euro		85
		entro il 10% e/o 40 k euro		82
		entro il 15% e/o 60 k euro		78
		entro il 20% e/o 80 k euro		74
		entro il 25% e/o 100 k euro		70
		entro il 30% e/o 120 k euro		66
		entro il 35% e/o 140 k euro		62
		entro il 40% e/o 160 k euro		58
- R + C	entro il 45% e/o 180 k euro	54		
	entro il 50% e/o 200 k euro	50		
e per valori superiori al 50% e / o 200 k euro		0		



**Azienda Ospedaliera di
Desio e Vimercate**

**REGOLAMENTO CONTENENTE I CRITERI E LE MODALITA' DI UTILIZZO DEL
FONDO DI PEREQUAZIONE DI CUI ALL'ART.57 COMMA 2 LETT I DEL CCNL
08.06.2000**

- Visto l'allegato accordo sottoscritto in data 18 maggio 2007

- Verificato che nell'ambito delle attività libero professionali che sono svolte al di fuori dell'orario di servizio rientrano, ai sensi degli artt. 55 e 58 del CCNL/2000, oltre all'attività intra moenia ambulatoriale e in regime di degenza anche le attività relative :

a) all'attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in equipe in struttura di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione.

b) alle prestazioni richieste in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza d'organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

- Preso atto delle osservazioni addotte dalle singole rappresentanze aziendali sulla materia de quo.

- Le parti confermano i criteri e le modalità di utilizzo del Fondo di Perequazione definiti con l'accordo sindacale intervenuto con le OO.SS. dell'area della dirigenza medica e sanitaria il 18 maggio 2007 che si unisce al presente documento, includendo nell'ambito del personale medico destinatario del Fondo di Perequazione, oltre al personale appartenente alle discipline già individuate nel suddetto accordo:

a) i dirigenti medici che sono formalmente assegnati in via esclusiva e continuativa alle U.O.S. di Accettazione e Pronto Soccorso e che, viceversa, non risultano essere dipendenti funzionalmente e gerarchicamente da altre unità operative

b) i medici di anestesia e rianimazione che nell'anno di riferimento non percepiscono alcun compenso derivante dall'attività libero professionale, area a pagamento, 118, e convenzioni.



Azienda Ospedaliera "Ospedale Civile" di Vimercate

OSPEDALI DI: Carate Brianza, Desio, Giussano, Seregno, Sesto S. Giovanni, Vaprio d'Adda, Vimercate.

**Dipartimento Amministrativo
Unità Operativa Complessa
Gestione Risorse Umane**

ACCORDO CON LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA MEDICA IN ORDINE ALL'UTILIZZO DEL FONDO DI PEREQUAZIONE DI CUI ALL'ART.57 COMMA 2 LETT I DEL CCNL 08.06.2000

Richiamati l'art.54 comma 4 e l'art.55 comma 1 lett. a) e b) del CCNL/2000 che definiscono l'attività libero professionale intramuraria sia ambulatoriale sia in regime di ricovero;

Visto l'art.57 del CCNL/2000 riguardante i criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi ed in particolare il comma 2 lett. I il quale prevede che una quota non inferiore al 5% dei proventi derivanti dall'attività libero professionale intramuraria è accantonata quale fondo aziendale di perequazione per le discipline mediche individuate in sede di contrattazione integrativa che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;

Visto l'art.55 comma 2 del CCNL/2000 il quale tra le tipologie di attività libero professionale prevede anche l'attività erogata in area a pagamento (compreso servizio 118);

Visto l'art.58 del CCNL/2000 che disciplina altre forme di attività libero professionale come le convenzioni richieste da terzi;

Visto l'allegato n.9 del CCNL/2000 il quale in materia di organizzazione della libera professione intramuraria prevede il principio secondo cui non è consentita l'attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla loro peculiarità e che, laddove il dirigente medico che non eserciti la LP, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, agli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero professionale;

Preso atto che nell'incontro sindacale del 9 febbraio 2007 è stata formulata l'ipotesi di ricomprendere tra i beneficiari del 5% i dirigenti che appartengono alle discipline di direzione medica ospedaliera nonché di patologia clinica (che comprende anche la medicina trasfusionale) in quanto esclusi da ogni forma di attività libero professionale, o hanno una limitata o nulla possibilità di esercizio della suddetta attività, ovvero non sono destinatari di qualsiasi altra attività espletata in libera professione (area a pagamento, convenzioni e 118);

Considerato che non può derivare per i destinatari del 5% un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti medici che espletano l'attività libero professionale intramuraria;

AM AS IIR

Le parti concordano i seguenti criteri di distribuzione:

- 1) Destinatari: personale medico appartenente alle discipline di Direzione medica ospedaliera, di laboratorio di analisi mediche e medicina trasfusionale con rapporto di lavoro esclusivo e a orario unico;
- 2) L'Azienda, annualmente, entro il mese di aprile provvede a quantificare l'ammontare del suddetto fondo del 5% sulla base degli introiti dell'attività libero professionale intramuraria dell'anno precedente;
- 3) Il riparto del fondo avrà luogo attribuendo al personale interessato una quota a titolo di perequazione che, in ogni caso, non potrà essere superiore al valore medio percepito nel corso dell'anno di riferimento dal personale che ha esercitato l'attività libero professionale intramuraria. La quota spettante verrà attribuita al personale medico interessato in proporzione alla effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento, applicando il coefficiente previsto dalla retribuzione di risultato per la posizione rivestita. Per il personale medico dell'area della Direzione medica di presidio è prevista l'erogazione di una quota maggiorata del 70/80% di quella spettante, comunque entro l'importo del valore medio sopra descritto;
- 4) L'importo medio sarà annualmente calcolato suddividendo la somme dei proventi della libera professione intramuraria ambulatoriale e in regime di ricovero, per il numero del personale medico che l'ha svolta;
- 5) L'eventuale residuo generato dalla ripartizione di cui sopra verrà ridistribuito pro quota tra il personale che ha svolto la libera professione intramuraria;
- 6) In sede di prima applicazione del presente accordo si procederà all'erogazione delle quote spettanti, sulla base dei criteri di riparto sopra esposti relativamente agli anni 2002, 2003, 2004, 2005 e 2006.

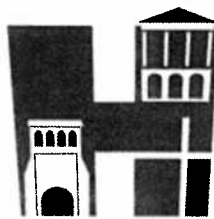
Vimercate,

Per l'Azienda



Per le OO.SS.

APPROI
CINOCINSELECAI }
FPCSI Medici }
ANAPAO }
BII }
[Handwritten signatures and marks]



**Azienda Ospedaliera di
Desio e Vimercate**

**REGOLAMENTO CONTENENTE LE MODALITA' DI RIPARTO DELLE QUOTE
DERIVANTI DALLE CERTIFICAZIONI MEDICO LEGALI**

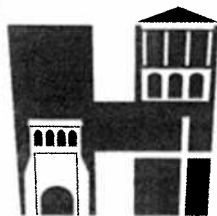
Richiamato l'accordo sindacale intervenuto con le OO.SS. dell'area della dirigenza medica e sanitaria il 28 novembre 2003, relativo alle modalità di riparto delle quote derivanti dalle certificazioni medico legali corrisposte dall'INAIL.

Preso atto dell'accordo concernente la disciplina dei rapporti normativi ed economici per la redazione delle certificazioni rese a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici presso le strutture sanitarie pubbliche, sottoscritto tra l'INAIL e le OO.SS. di categoria in data 24.12.2007.

Considerato che a seguito di detto accordo l'Azienda intende aderire alla proposta dell'INAIL di avvalersi della procedura on line - via web - per l'invio delle certificazioni mediche di infortunio rilasciate nell'ambito del Pronto Soccorso, per le quali è prevista una quota aggiuntiva di 5 euro per certificato trasmesso on line.

Le parti confermano i seguenti criteri di riparto delle quote corrisposte dall'INAIL a decorrere dall'anno 2009:

- a) L'importo annuo complessivo introitato per le certificazioni medico legali di infortunio, rilasciate in ogni Pronto Soccorso aziendale è ripartito in misura direttamente proporzionale al numero delle certificazioni effettuate nel corso dell'anno di competenza in ciascun presidio ospedaliero.
- b) In tutti i presidi ospedalieri dell'azienda il riparto delle somme annualmente introitate dall'INAIL, distinte per presidio ospedaliero, vengono erogate ai singoli dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo in base al numero delle certificazioni complessivamente redatte da ciascun medico nel corso dell'anno di competenza.
- c) Trattandosi di attività resa in regime libero professionale intra-moenia, è previsto il recupero orario dell'attività certificativa eseguita, pari a tre minuti per certificato.



**Azienda Ospedaliera di
Desio e Vimercate**

**REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLA MAGGIORAZIONE
DELL'INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA' DA ATTRIBUIRE AL PERSONALE
DIRIGENTE MEDICO**

Le parti confermano l'accordo sindacale intervenuto con le OO.SS. dell'area della dirigenza medica e sanitaria il 28 novembre 2003, allegato al presente documento, relativo all'applicazione della maggiorazione dell'indennità di pronta disponibilità da attribuire al personale dirigente medico e sanitario.

Annualmente l'U.O.C. Gestione Risorse Umane provvederà a verificare la sussistenza dell'indicatore derivante dal rapporto chiamate/turni in misura pari o superiore al 70%, ai fini dell'attribuzione o mantenimento della maggiorazione dell'indennità di pronta disponibilità, nei limiti del Fondo contrattuale.

A large, stylized handwritten signature in black ink.

A smaller handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink.



Azienda Ospedaliera "Ospedale Civile di Vimercate"

Al 6

OSPEDALI DI: Carate Brianza, Desio, Giussano Brianza, Omago, Seregno,
Sesto S. Giovanni, Vaprio d'Adda, Vimercate.

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA' DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

Premesso che il CCNL 5 dicembre 1996 ha previsto:

- che l'azienda, nell'ambito del piano annuale adottato per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture, stabilisce le procedure che disciplinano il servizio di pronta disponibilità, caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito;
- che il servizio di pronta disponibilità va limitato ai soli periodi notturni e festivi;
- che due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive;
- che la pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore.
- che nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale;
- che la misura dell'indennità di pronta disponibilità può essere rideterminata in sede di contrattazione decentrata nei limiti del fondo annuale;

Dato atto che l'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000 ha confermato la possibilità di rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità, fissato nella quota minima di L. 40.000.=-;

Attesa l'esigenza di addivenire ad una omogenizzazione nell'applicazione dell'istituto di P.D. in tutti i presidi ospedalieri dell'azienda,

le parti concordano sui seguenti criteri applicativi dell'istituto:

- A decorrere dall'anno 2003 l'indennità del singolo turno di pronta disponibilità nei confronti del personale appartenente alle UU.OO. che nel corso dell'anno 2002 hanno registrato un rapporto chiamate/turni in misura pari o superiore al 70% è rideterminata in un importo complessivo di euro 30,00.
- Per le altre UU.OO. che hanno registrato nell'anno 2002 un rapporto chiamate/turni inferiore al 70% il turno di P.D. viene economicamente riconosciuto nella misura contrattuale di euro 20,66.
- Non si ritiene applicabile la maggiorazione del 10% prevista dall'art. 20, comma 5 del CCNL 5 dicembre 1996 non essendo prevedibile nessun turno inferiore alle 12 ore.

Sesto S. Giovanni, 28 NOVEMBRE 2003

Per l'Azienda

ANPO ^{DOSS}

UIL

SINABI