



**OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO,  
MANGIAGALLI E REGINA ELENA**  
*Fondazione IRCCS di natura pubblica*

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO AZIENDALE  
2002 – 2005  
(AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA)**

**Premessa**  
**Servizi pubblici essenziali**

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 16 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni e integrazioni, i servizi pubblici da considerarsi essenziali nella Fondazione IRCCS Ospedale Maggiore Policlinico, Mangiagalli e Regina Elena per i quali deve essere garantita la continuità delle prestazioni sono quelli previsti nell'*Allegato 1*. In occasione di eventuali proclamazioni di sciopero, le parti si riservano di verificare se siano intervenute modificazioni nell'assetto organizzativo della Fondazione, provvedendo ad aggiornare quanto indicato nell'allegato 1 limitatamente alle situazioni nel medesimo non previste.

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si applica a tutti i dipendenti dell'Area della dirigenza medica con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Fondazione IRCCS.

In ogni caso sono fatte salve le limitazioni stabilite dal CCNL per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.

**Art. 2**  
**Decorrenza e durata**

Salvo diversa indicazione, il presente contratto è applicabile dal giorno successivo a quello della stipula e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi.

**Art. 3**  
**Fondi contrattuali**

La costituzione dei fondi conseguente all'applicazione degli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3.11.2005 e degli artt. 10, 11 e 12 del CCNL 5.7.2006 è quella risultante da quanto definito con determinazione n. 2085 del 23.7.2007 (*Allegato 2*).

Tali fondi potranno essere integrati da ulteriori quote che dovessero essere stanziare da nuovi CCNL, da accordi regionali o da accordi aziendali.

**Art. 4**  
**Relazioni sindacali**

Le relazioni sindacali all'interno della Fondazione IRCCS sono regolate dal protocollo specifico di cui all' *Allegato 3*.

**Art. 5**  
**Graduazione degli incarichi dirigenziali**

Vengono definite le seguenti tipologie di incarichi dirigenziali e la relativa retribuzione di posizione complessiva annua lorda per tredici mensilità:

- |   |            |
|---|------------|
| • Direttore di struttura complessa                  | €18.000,00 |
| • Responsabile di struttura semplice dipartimentale | €14.000,00 |
| • Responsabile di struttura semplice                | €10.000,00 |
| • Eccellenza clinica                                | €10.000,00 |
| • Elevata specializzazione                          | € 7.000,00 |
| • Alta specializzazione                             | € 4.000,00 |
| • Esperienza clinica                                | € 3.000,00 |

**Art. 6**  
**Modalità di affidamento degli incarichi**

L'affidamento degli incarichi verrà operato su proposta scritta e motivata dei responsabili della struttura complessa o semplice dipartimentale di appartenenza, nel rispetto del budget assegnato a ciascuna struttura.

L'attribuzione dei budget delle singole unità operative complesse e semplici dipartimentali verrà operata da parte dell'Amministrazione tenendo conto del numero dei dirigenti assegnati, degli incarichi in precedenza attribuiti, della complessità della struttura e delle finalità della Fondazione.

La proposta di affidamento degli incarichi ai vari dirigenti dovrà essere operata, nel rispetto del budget della struttura di appartenenza, nel rispetto dei seguenti criteri:

- curriculum formativo professionale
- precedenti incarichi conferiti
- esito delle valutazioni periodiche
- salvaguardia del trattamento economico di posizione in godimento, salvo esito negativo delle valutazioni periodiche
- livello di coinvolgimento nei processi aziendali
- livello quali-quantitativo delle prestazioni

In ogni caso verrà assicurato il mantenimento del trattamento economico già in godimento nei confronti del personale in attività di servizio.

**Art. 7**  
**Criteri e modalità di valutazione dei dirigenti**

Per la definizione dei criteri e delle modalità di valutazione dei dirigenti medici da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL 3.11.2005, viene confermata la disciplina risultante dalla regolamentazione già approvata con deliberazione n. 214 del 18.2.2002 dell'IRCCS Ospedale Maggiore di Milano.

Al riguardo le parti precisano che il giudizio negativo corrisponde alle valutazioni "insufficiente" e "mediocre".

In caso di giudizio negativo, il dirigente interessato potrà chiedere una verifica sull'esito della valutazione da operarsi da parte di un Collegio di garanzia composto dal Direttore Scientifico ovvero, nel caso di direttori di dipartimento o di struttura complessa, dal Direttore Generale con funzioni di presidente e da due dirigenti di struttura complessa della medesima disciplina del dirigente interessato nominati dal Direttore Generale.

**Art. 8**  
**Retribuzione di risultato**

In relazione alle modalità di erogazione della retribuzione di risultato da operarsi sulla base delle risultanze della verifica del raggiungimento degli obiettivi, si conviene quanto segue:

- a) il 50% delle risorse disponibili nel relativo fondo verrà erogato in quota pro-capite a ciascun dirigente medico ospedaliero con rapporto esclusivo in proporzione al servizio prestato nel corso dell'anno di riferimento, purchè superiore a mesi sei (180gg.). A tal fine non verranno considerate per il calcolo del servizio prestato le assenze dal servizio dovute a qualsiasi titolo, ad eccezione delle assenze per ferie, permessi sindacali e per cariche pubbliche, infortuni sul lavoro, comandi per aggiornamento e malattie dovute a cause di servizio;
- b) il restante 50% delle risorse disponibili verrà erogato secondo le seguenti modalità:
  - definizione dei budget delle singole unità operative costituiti per quota pro-capite sulla base del personale medico con rapporto esclusivo in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
  - l'individuazione della quota da corrispondere ai singoli dirigenti medici ospedalieri verrà operata dal dirigente responsabile dell'unità operativa di appartenenza nel rispetto del budget come sopra determinato, tenendo conto dell'apporto individuale quali-quantitativo di ciascuno, nonché del maggior impegno orario effettuato, eccedente il normale orario di lavoro;
  - la quota individuale riservata ai responsabili delle singole unità operative complesse e semplici dipartimentali è fissata omnicomprensivamente in €5.000,00.

Con le medesime modalità di cui sopra, verranno erogate anche le eventuali ulteriori risorse che a consuntivo dovessero essere disponibili nei fondi di cui agli artt.54 e 55 del CCNL 3.11.2005.

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto cessano di avere vigore le anticipazioni mensili già corrisposte a titolo di retribuzione di risultato, ad eccezione di quelle conseguenti allo svolgimento di turni notturni o festivi secondo i criteri e le modalità in atto.

Viene infine confermata la partecipazione alla retribuzione di risultato del personale medico universitario convenzionato secondo le modalità per il medesimo definite.

**Art. 9**  
**Permessi per motivi personali**

Ferma restando la disciplina prevista per la fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art. 23, comma 1, terzo alinea, del CCNL 5.12.1996 e s.m.i., al fine di assicurare una uniforme applicazione dell'istituto contrattuale, le parti concordano che i permessi in parola potranno essere utilizzati in occasione del verificarsi dei seguenti eventi:

- Necessità di assistenza domiciliare a figli ammalati di età inferiore a 14 anni.
- Necessità di assistenza domiciliare a genitori in condizione di non autosufficienza.
- Per l'effettuazione di accertamenti diagnostici erogati in strutture sanitarie o in gabinetti dentistici in orario compreso nell'orario di servizio.
- Per vaccinazioni dei figli in età scolare.
- Per inserimento figli all'asilo nido ovvero alla scuola materna.
- Per convocazioni presso consultori o strutture di assistenza sociale.

Per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà produrre idonea domanda con congruo anticipo, ove possibile, provvedendo a fornire idonea documentazione indicante, dove applicabile, l'orario di erogazione della prestazione incompatibile con l'orario di lavoro.

Il Dirigente responsabile del servizio potrà autorizzare la fruizione dei permessi in parola per ulteriori particolari e gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati.

**Art. 10**  
**Orario di lavoro**

Fermo restando che la presenza dei dirigenti medici deve essere garantita nell'arco della 24 ore e per tutti i giorni della settimana, si conviene che l'orario di lavoro è di norma articolato su 5 giorni settimanali.

**OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO,  
MANGIAGALLI E REGINA ELENA**  
*Fondazione IRCCS di natura pubblica*

L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà essere modulata in modo tale da assicurare la continuità assistenziale mediante il regolare svolgimento dei turni di guardia in tutti i giorni della settimana, garantendo in ogni caso la fruizione di un giorno di riposo settimanale.

A tal fine, ciascun direttore di unità operativa dovrà provvedere ad assicurare le suddette finalità mediante idonea programmazione mensile dell'orario di lavoro e dei turni di guardia dei dirigenti medici.

La prestazione di lavoro giornaliera non può essere inferiore a 4 ore e, salvo eccezionali ed improrogabili esigenze di servizio, superiore a 12 ore.

Il debito orario di ciascun dirigente medico viene calcolato su base mensile.

In caso di eccedenza di prestazioni lavorative dovute all'espletamento di turni di guardia notturna o festiva, ovvero svolte in occasione di rientro in servizio su chiamate in pronta disponibilità, qualora non retribuite quale lavoro straordinario, ovvero ancora derivanti dal prolungamento dell'orario per causa di forza maggiore riconosciuta, potranno formare oggetto di recupero nella misura massima di due giorni a bimestre da fruire nel bimestre successivo a quello di riferimento. I turni di guardia notturni o festivi sono prestati, di norma, per la durata di dodici ore consecutive.

Il servizio prestato, secondo la programmazione come sopra specificata, nella giornata di sabato, qualora svolto oltre il normale orario di lavoro settimanale, potrà dar luogo, a richiesta del dirigente medico interessato, ad un giorno di recupero da fruire, di norma, entro le successive due settimane e, comunque, non oltre quattro settimane.

I dirigenti medici possono utilizzare 3,5 ore dell'orario settimanale per finalità di aggiornamento professionale, partecipazione ad attività didattiche, ECM, ricerca finalizzata, ecc.

Tale riserva va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, del CCNL 5.12.1996 al medesimo titolo.

Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

Qualora l'attività di aggiornamento o di ricerca venga svolta al di fuori della Fondazione, la stessa dovrà essere debitamente documentata.

Comunque, l'eventuale superamento dell'orario di lavoro entro il limite medio di due ore settimanali, verrà considerato nell'ambito delle attività rese per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per quanto non previsto, si rinvia a quanto disposto dalla disciplina contrattuale e normativa in materia.

**Art. 11**  
**Ferie e festività**

Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un numero di giorni di ferie secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

Salvo il caso di assunzione in corso d'anno, il ciascun dirigente medico dovrà di norma fruire nel corso di ogni anno solare di almeno tre settimane di ferie. Eventuali ferie residue dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

I responsabili delle varie unità operative provvederanno a predisporre entro il 31 maggio di ciascun anno idonea programmazione dei periodi di ferie estive dei dirigenti afferenti alla struttura.

Ogni lavoratore potrà altresì fruire nel corso dell'anno solare di quattro giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77 ed alle condizioni dalla medesima previste. In caso di mancata fruizione nel corso dell'anno solare di riferimento, dette giornate verranno retribuite secondo le previsioni di cui alla menzionata legge n. 937/77.

Per gli ulteriori aspetti, si fa riferimento a quanto disposto dalla disciplina contrattuale e normativa vigente in materia.