

**ACCORDO INTEGRATIVO DISCIPLINANTE L'ARMONIZZAZIONE DI VARI ISTITUTI CONTRATTUALI
PER LA DIRIGENZA SANITARIA MEDICA A SEGUITO DELLA COSTITUZIONE DELL'ASST GAETANO PINI – CTO
IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 23/2015**

In data 7 novembre 2018 alle ore 14.00, presso l'aula B dell'ASST Gaetano Pini / CTO ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'Accordo Integrativo Aziendale di cui sopra, tra:

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO, nelle persone di:

- dott. Oscar Di Marino – Direttore Sanitario;
- dott. Valentino Colao – Direttore Amministrativo;
- dott.ssa Paola Pirola – Direttore Socio Sanitario;
- avv. Cristina Clementi – Direttore Staff Direzione Strategica;
- dott.ssa Sandra Di Simone – Direttore f.f. UOC Organizzazione Risorse Umane

e le **OO.SS. della Dirigenza Medica** nelle persone di:

SIGLA	NOMINATIVO
ANAAO / ASSORD	DOTT./DOTT.SSA [firma]
AIPAC / IIPMEC	DOTT./DOTT.SSA [firma]
ANAAO / SANITA'	DOTT./DOTT.SSA [firma]
FASSID / SANIT	DOTT./DOTT.SSA [firma]
CIMO	DOTT./DOTT.SSA [firma]
NUOVA ASST TI. - FIDUS - ANA	DOTT./DOTT.SSA [firma]

insieme, di seguito, definite "Parti".

Premesso che:

- in data 26 febbraio 2018 le parti riunitesi hanno discusso una bozza di *Contratto Collettivo Integrativo Aziendale* inerente l'armonizzazione di vari istituti contrattuali nei presidi aziendali e mirante al superamento delle differenze attualmente sussistenti a seguito della costituzione della ASST, in attuazione della L.R. 23/2015;
- a seguito della discussione sono state apportate al testo contrattuale alcune modifiche che sono state riprese nel testo aggiornato allegato al presente accordo;
- considerato che la predetta ipotesi di Accordo è stata validata dal Collegio Sindacale in data 24 ottobre 2018;

ritenuto di approvare definitivamente l'Accordo di seguito allegato;

tutto ciò premesso e considerato, le parti **concordano e stipulano quanto di seguito riportato**:

- le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo;
- il presente Accordo, inclusi gli allegati che formano parte integrante e sostanziale dello stesso, viene definitivamente sottoscritto;
- l'Azienda provvederà a dare attuazione all'Accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Milano, 7 novembre 2018

Per il Datore di Lavoro:

NOMINATIVO	FIRMA
dott. Oscar Di Marino – Direttore Sanitario	[firma]
dott. Valentino Colao – Direttore Amministrativo	[firma]
dott.ssa Paola Pirola – Direttore Socio Sanitario	[firma]
avv. Cristina Clementi – Staff Direzione Strategica	[firma]
dott.ssa Sandra Di Simone – Direttore f.f. UOC Organizzazione Risorse Umane	[firma]

Per le OO.SS.:

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
ANAAO / ASSORD	XILSEGAZ. TIRER	[firma]
AIPAC / IIPMEC	CALOGARO GRADANZANO	[firma]
ANAAO / SANITA'	MARISTELLA FARE	[firma]
FASSID / SANIT	CHIAPPARINO ROBERTO	[firma]
CIMO	PORTAVIC PAVANZI FIDUS	[firma]
NUOVA ASST TI.	DONNA PERONI	[firma]

Allegato: **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA A SEGUITO DELL'AFFERIMENTO DEL PRESIDIO OSPEDALIERO CTO AI SENSI DELLA L.R. N. 23/2015 - AGGIORNAMENTO ED ARMONIZZAZIONE DI VARI ISTITUTI CONTRATTUALI.**



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Gaetano Pini

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA
DIRIGENZA MEDICA A SEGUITO DELL'AFFERIMENTO DEL PRESIDIO OSPEDALIERO
CTO AI SENSI DELLA L.R. N. 23/2015 - AGGIORNAMENTO ED ARMONIZZAZIONE DI
VARI ISTITUTI CONTRATTUALI**

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Sommario

<i>Art. 1 - PRINCIPI GENERALI</i>	4
<i>Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO</i>	4
<i>Art. 3 - RELAZIONI SINDACALI</i>	4
<i>ART. 4 - FONDI CONTRATTUALI – ANNO 2016 E SUCCESSIVI</i>	4
<i>Art. 5 – INCARICHI DIRIGENZIALI – PROCESSO DI ARMONIZZAZIONE</i>	5
<i>Art. 6 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2018 E SUCCESSIVI</i>	9
<i>Art. 7 – AGGIORNAMENTO REGOLAMENTAZIONE ORARIO DI LAVORO</i>	13
<i>Art. 8 – MODALITÀ DI GESTIONE DELLE ASSEMBLEE</i>	14
<i>Art. 9 – CONTINGENTI MINIMI NECESSARI IN CASO DI SCIOPERO PER GARANTIRE I SERVIZI ESSENZIALI</i>	15
<i>Art. 10 - NORMA FINALE</i>	16

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature: OKM]

[Handwritten signature: M]

[Handwritten signature: PNP]

[Handwritten signature: 2]

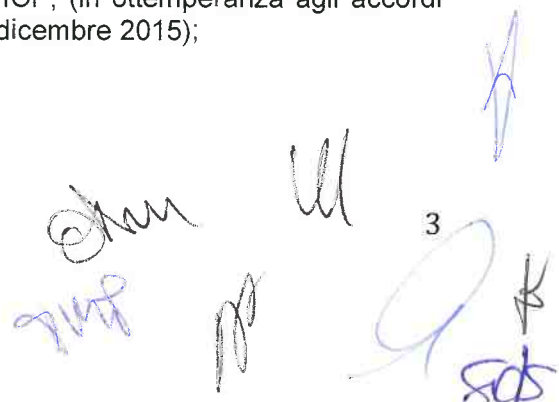
[Handwritten signature: SRS]

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA A SEGUITO DELL'AFFERIMENTO DEL PRESIDIO OSPEDALIERO CTO AI SENSI DELLA L.R. N. 23/2015- AGGIORNAMENTO ED ARMONIZZAZIONE DI VARI ISTITUTI CONTRATTUALI

PREMESSO:

- che, si è modificato considerevolmente l'assetto organizzativo aziendale, in attuazione della Legge regionale n. 23/2015, di riforma del sistema sanitario regionale;
- che con la DGR n. XI/4475 del 10/12/2015 *"attuazione L.R. 23/2015: costituzione dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO"* è stata costituita, a partire dal 1° gennaio 2016, l'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO, mediante fusione per incorporazione dell'Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini con il Presidio CTO dell'ex Azienda ospedaliera ICP di Milano, subentrante ex lege a far data dal 01/01/2016 nei rapporti attivi e passivi relativi all'Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini, avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica con sede legale in Milano, Piazza Cardinale Andrea Ferrari, 1 - 20122 Milano;
- che la Legge regionale n. 23/2015 sopra citata prevede all'art. 2, comma 10 (disposizioni finali e disciplina transitoria) espressamente che *"entro 12 mesi dalla definizione dei nuovi assetti organizzativi sono sottoscritti i nuovi contratti collettivi integrativi aziendali. Al personale delle ATS e ASST si applica il contratto collettivo integrativo dell'azienda di provenienza fino alla sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi aziendali che in ogni caso non devono determinare alcun onere aggiuntivo a carico del SSL;"*
- che nel corso del 2016 e 2017, la OO.SS. dell'area della dirigenza medica hanno chiesto di avviare le trattative nell'ambito degli argomenti oggetto di contrattazione tra cui quello dell'armonizzazione degli incarichi dirigenziali, nonché su altre materie su cui proseguire il negoziato;
- che i contratti integrativi pregressi avevano tutti una validità sino al 31.12.2015, e che pertanto le parti hanno ritenuto opportuno in via prioritaria, tra le materie principali oggetto di aggiornamento e revisione, procedere a disciplinare i 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, al fine di rendere omogenei i trattamenti e le valorizzazioni del personale aziendale di tutti i presidi di cui oggi è costituita la nuova ASST Gaetano Pini-CTO;
- che con tale Accordo si intende procedere alla valorizzazione delle professionalità del personale della dirigenza medica nonché alla armonizzazione dei relativi trattamenti economici legati agli incarichi dirigenziali conferiti, laddove diversificati a causa della diversa provenienza del personale oggi facente parte del presidio CTO degli ex ICP; (in ottemperanza agli accordi sottoscritti con le OO.SS. confederali regionali di categoria a dicembre 2015);

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue.

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials in blue ink. There are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature 'G.M.P.', a large stylized 'U', a signature 'K', and others that are less legible. A small number '3' is also visible near the center of these marks.

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Il presente Accordo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato dell'area della dirigenza medica, con esclusione del personale non strutturato a qualsiasi titolo (borsisti, collaboratori a progetto, libero professionisti, ecc.). Lo stesso è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

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 i precedenti Contratti Integrativi citati in premessa;
2. Il conseguente Contratto Integrativo Aziendale, già sottoscritto in forma di *Ipotesi* in data 26 marzo 2018, è stato validato dal Collegio Sindacale, ex art. 4, comma 7, del CCNL 17.10.2008, nonché secondo quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs. n. 150/2009 che modifica l'art. 40 bis del D.lgs. n. 165/2001, nella seduta del 24 ottobre 2018.
3. Salvo diversa indicazione, il presente Accordo è applicabile con **effetto dal 1° gennaio 2018** e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo Accordo, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.

Art. 3 - RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali sono attualmente disciplinate dagli articoli da 3 a 7 del CCNL 8 giugno 2000, e successive modifiche e integrazioni.
Le relazioni sindacali sono integrate dall'attività di coordinamento regionale secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008, come modificato ed integrato dall'art. 2 del CCNL 6 maggio 2010.
2. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 65 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, i contratti decentrati vigenti in Azienda, sono adeguati in merito alla definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva ed alla legge.
In particolare si prende atto delle materie escluse dalla contrattazione collettiva secondo quanto previsto dagli artt. 54, 34 e 74 del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.e.i.
3. Si dà atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 29 del D.lgs. n. 150/2009, le norme contenute dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009, hanno carattere imperativo, e non sono oggetto di contrattazione, se non nei limiti previsti dalla legge.

ART. 4 - FONDI CONTRATTUALI – ANNO 2016 E SUCCESSIVI

1. I fondi contrattuali (ex artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6 maggio 2010) da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono quelli quantificati con deliberazione n. 1 del 12 gennaio 2017 alla data del 1° gennaio 2016, integrati della quota provvisoria assegnata da Regione

4



Lombardia con DGR n. 1191 del 22 febbraio 2016 atto n. 544 a seguito dell'affermamento del Presidio CTO in applicazione della L.R. n. 23/2015.

2. L'ammontare complessivo dei fondi contrattuali (ex art. 9, 10 e 11 del CCNL 6 maggio 2010), per l'area della dirigenza medica per l'anno 2016 e 17 e successivi, è meglio dettagliato nelle tabelle (allegato 1/A/B).

Art. 5 – INCARICHI DIRIGENZIALI – PROCESSO DI ARMONIZZAZIONE

1. In attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000 per quanto concerne i criteri e le modalità per l'assegnazione degli incarichi dirigenziali e si modificano ed armonizzano, con il presente articolo, le disposizioni contenute nella deliberazione n. 334 del 4 ottobre 2010 (ex A.O. Istituto Ortopedico Gaetano Pini) e nel Contratto Integrativo Aziendale della Dirigenza Medica del 27 settembre 2010 (ex A.O. ICP Milano) per quanto concerne la riclassificazione delle posizioni dirigenziali della Dirigenza Medica, nonché le modalità ed i criteri di valutazione e revoca, disciplinati dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005 e s.m.e.i..
2. Si dà atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.lgs. n. 150/2009, sono escluse dalla contrattazione collettiva la materia di conferimento e revoca degli incarichi, che rimangono di esclusiva competenza della Direzione aziendale.
3. Le parti danno atto che, dalle analisi effettuate si è accertato che, per effetto dell'affermamento del P.O. CTO ex L.R. n. 23/2015, esistono delle differenze di valore degli incarichi dirigenziali derivanti da accordi pregressi delle Aziende di provenienza, come evidenziato in modo esplicativo dalla tabella di seguito indicata:

		GAETANO PINI		C.T.O	
		VALORI MENSILI UNITARI retribuzione di posizione complessiva	VALORI ANNUI UNITARI retribuzione di posizione complessiva	VALORI MENSILI UNITARI retribuzione di posizione complessiva	VALORI ANNUI UNITARI retribuzione di posizione complessiva
Struttura Complessa	Struttura Complessa chirurgica	€ 1.588,40	€ 20.649,20	€ 1.474,42	€ 19.167,46
	Struttura Complessa medica	€ 1.471,35	€ 19.127,55	€ 1.474,42	€ 19.167,46
	Struttura Complessa chirurgica	€ 492,26	€ 6.399,38	€ 382,71	€ 4.975,23
Struttura Semplice di UOC/ dipartimentale	Struttura Semplice	€ 913,03	€ 11.869,39	€ 1.038,08	€ 13.495,04
	Struttura Semplice	€ 337,11	€ 4.382,43	€ -	€ -
Incarico lettera "C"	Incarico lettera "C" eccellente	€ 510,04	€ 6.630,52	€ 687,85	€ 8.942,05

		GAETANO PINI		C.T.O	
		VALORI MENSILI UNITARI retribuzione di posizione complessiva	VALORI ANNUI UNITARI retribuzione di posizione complessiva	VALORI MENSILI UNITARI retribuzione di posizione complessiva	VALORI ANNUI UNITARI retribuzione di posizione complessiva
	specializzazione				
	Incarico lettera "C" eccellente specializzazione	€ 69,23	€ 899,99	€ -	€ -
	Incarico lettera "C" alta specializzazione	€ 471,58	€ 6.130,54	€ 420,92	€ 5.471,96
	Incarico lettera "C" alta specializzazione	€ 50,00	€ 650,00	€ -	€ -
	Incarico lettera "C"	€ 371,58	€ 4.830,54	€ 371,58	€ 4.830,54
	Incarico lettera "C"	€ -	€ -	€ -	€ -
Equiparato	Incarico lettera "D"	€ 277,56	€ 3.608,28	€ 277,56	€ 3.608,28
	Incarico lettera "D"	€ -	€ -	€ -	€ -
< 5 anni	< 5 anni	€ -	€ -	€ -	€ -

- Colore nero = rapporto di lavoro intra moenia; colore rosso = rapporto di lavoro extra moenia.

Al fine di addivenire ad una prima complessiva armonizzazione degli incarichi in argomento, che evidenziano oggettive differenze di valore a parità di tipologia, si conviene di equiparare, le differenze economiche, nel rispetto del principio previsto dall'art. 40, comma 6, del CCNL 08.06.2000, secondo l'ordine indicato nella sottostante tabella:

ASST PINI - CTO			VALORI MENSILI UNITARI	VALORI ANNUI UNITARI
			retribuzione di posizione complessiva	retribuzione di posizione complessiva
Struttura Complessa	Struttura Complessa chirurgica	INTRA-MOENIA	€ 1.576,92	€ 20.500,00
	Struttura Complessa medica	INTRA-MOENIA	€ 1.576,92	€ 20.500,00
	Struttura Complessa chirurgica	EXTRA-MOENIA	€ 545,05	€ 7.085,65
	Struttura Complessa medica	EXTRA-MOENIA	€ 545,05	€ 7.085,65
Struttura Semplice di UOC/Dipartimentale	Struttura Semplice di UOC/dipartimentale	INTRA-MOENIA	€ 1.038,46	€ 13.500,00

	Struttura Semplice di UOC/ dipartimentale	EXTRA-MOENIA	€ 399,83	€ 5.197,74
Incarico lettera "C"	Incarico lettera "C" eccellente specializzazione	INTRA-MOENIA	€ 692,31	€ 9.000,00
	Incarico lettera "C" eccellente specializzazione	EXTRA-MOENIA	€ 160,36	€ 2.084,73
	Incarico lettera "C" alta specializzazione	INTRA-MOENIA	€ 469,23	€ 6.100,00
	Incarico lettera "C" alta specializzazione	EXTRA-MOENIA	€ 50,00	€ 650,00
	Incarico lettera "C"	INTRA-MOENIA	€ 371,58	€ 4.830,54
	Incarico lettera "C"	EXTRA-MOENIA	€ -	€ -
Equiparato	Incarico lettera "D"	INTRA-MOENIA	€ 277,56	€ 3.608,28
	Incarico lettera "D"	EXTRA-MOENIA	€ -	€ -
< 5 anni	< 5 anni	INTRA-MOENIA	€ -	€ -
	< 5 anni	EXTRA-MOENIA	€ -	€ -

4. In sintesi, le tipologie di incarico dirigenziale per l'area medica, ed i connessi valori economici di posizione, ai sensi di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 27 del CCNL 08.06.2000, dall'art. 6 del CCNL 17.10.2008, e dall'art. 4 del CCNL integrativo del 06.05.2010, con riferimento ai dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo, sono i seguenti:

Tipologia incarichi dal 1° gennaio 2018 per dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo	Nuovo valore posizione complessiva
STRUTTURA COMPLESSA	20.500,00
STRUTTURA SEMPLICE DI UNITA' OPERATIVA COMPLESSA/SEMPLICE DIPARTIMENTALE	13.500,00
ECCELLENTE SPECIALIZZAZIONE	9.000,00
ALTA SPECIALIZZAZIONE	6.100,00
INCARICO BASE LETT. "C"	4.830,54
PROFESSIONALE > 5 ANNI	3.608,28
PROFESSIONALE < 5 ANNI	0,00

5. L'assetto sopra delineato rispetta il principio della graduazione delle funzioni previsto dall'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, così come modificato ed integrato dall'art. 26 del CCNL 8 giugno 2000.
6. Si dà atto che il riconoscimento dei predetti compensi, comporta la stabilizzazione dei valori come sopra definiti, a decorrere dal 1 gennaio 2018, correlati agli incarichi in argomento, che costituiscono quindi la base di riferimento per le future ed eventuali assegnazioni, fatti salvo gli

7

eventuali incrementi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali. Con l'armonizzazione di cui sopra, le OO.SS. confermano di non avere più nulla a pretendere per il titolo in esame, a seguito del citato afferimento del P.O. CTO.

7. Il costo complessivo per la valorizzazione dei citati nuovi incarichi dirigenziali, secondo gli importi di riferimento determinati con il presente contratto integrativo rientra nell'ambito delle risorse disponibili del fondo di posizione di cui alla deliberazione n. 1 del 12 gennaio 2017.
8. Si dà atto contestualmente che con deliberazione n. 353 del 28 luglio 2017 si è provveduto ad adottare il POAS 2016 - 2018 che ha comportato un adeguamento dell'assetto organizzativo originario alla nuova realtà aziendale, secondo quanto previsto dalla DGR n. X/5113 del 29.04.2016: "*Linee Guida regionali per l'adozione dei Piani di Organizzazione Aziendale Strategici delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), degli IRCCS di diritto pubblico della Regione Lombardia e di AREU*", contenente la previsione che le medesime linee guida avrebbero potuto subire modificazioni e integrazioni derivanti dal confronto con gli stakeholder e le OO.SS. nonché in caso di intervenute modifiche legislative e dalla DGR X/5513 del 02.08.2016: "*Ulteriori determinazioni in ordine alle Linee Guida regionali per l'adozione dei Piani di Organizzazione Aziendale Strategici delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), degli IRCCS di diritto pubblico della Regione Lombardia e di AREU*", emanata a seguito di incontri con le OOSS delle Dirigenze e del Comparto del SSR, svoltisi successivamente alla citata DGR n. 5113/2016, nei mesi di giugno e luglio 2016.

Tale revisione trova fondamento nelle seguenti motivazioni:

- riordinare le strutture semplici anche, sulla base di un'analisi del nuovo assetto aziendale e di una loro più adeguata collocazione, sulla scorta della definizione contenuta all'art. 27, comma 7, del CCNL 8 giugno 2000 e dell'art. 4, comma 1 del CCNL 6 maggio 2010;
- realizzare una più aderente rispondenza delle tipologie di incarico in atto e dei loro contenuti professionali a quelle previste ai punti c) e d) del primo comma, dell'art. 27 dello stesso CCNL 8 giugno 2000.
- attuare una maggiore equità nella gestione dei fondi della retribuzione di posizione prevedendo, fra l'altro, che, nel caso di cessazione degli incarichi (dimissioni, ecc...), le relative quote vengano eventualmente riservate ad incremento di quelle destinate alla tipologia di incarico nel cui ambito si è effettuata la vacanza.
- Aggiornare i precedenti accordi vigenti in materia, tenendo anche conto della revisione dei fondi contrattuali conseguente all'afferimento del presidio CTO, a far tempo dall'1.01.2016, come disposto dalla L.R. n. 23/2015.

9. Tale processo di revisione è stato attuato attraverso una attenta analisi dei fabbisogni da parte della Direzione Sanitaria Aziendale con i responsabili di Dipartimento e con il Collegio di Direzione Aziendale, e condivisa dalle OO.SS., anche ai sensi di quanto previsto dell'art. 6, comma 1, lett. b) del CCNL 8 giugno 2000.
10. L'assetto sopra delineato rispetta il principio della graduazione delle funzioni previsto dall'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, così come modificato ed integrato dall'art. 26 del CCNL 8 giugno 2000, e s.m.e.i.

8



11. Si dà atto che la nuova valorizzazione degli incarichi di cui alla tabella sopra indicata costituisce quindi la base di riferimento per le future ed eventuali assegnazioni, fatti salvo gli eventuali incrementi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali.
12. Analogamente, le parti danno atto che, per effetto del nuovo assetto organizzativa, gli incarichi dirigenziali di Struttura Semplice di tipo Dipartimentale, le cui articolazioni non sono più previste nell'assetto aziendale in quanto non in possesso dei requisiti minimi strutturali/organizzativi, o non più corrispondenti all'attuale assetto organizzativo aziendale, sono ricondotti, ad incarico di Struttura Semplice o ad altra tipologia di incarico tra quelli previsti dal CCNL, mantenendo comunque, esclusivamente fino alla scadenza naturale dell'incarico preesistente, il trattamento economico da esso previsto.

Art. 6 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2018 E SUCCESSIVI

1. La retribuzione di risultato e delle prestazioni individuali, nel rispetto dei principi stabiliti dal Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.e.i., è destinata 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.
2. La retribuzione di risultato è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi aziendali relativi all'efficienza e alla qualità delle prestazioni erogate, secondo quanto indicato nelle specifiche schede di budget, definite annualmente con i responsabili delle singole unità operative.
3. In tale nuovo scenario, a decorrere dal 1° gennaio 2018, e per gli anni successivi, il sistema premiante del personale dirigente viene modificato secondo i nuovi criteri definiti nei punti successivi; contestualmente, a decorrere dal 1° gennaio 2018 cessano di aver efficacia analoghi meccanismi trattanti la medesima tematica.
4. La finalità della retribuzione di risultato per il Personale della dirigenza medica è identificabile con il perseguimento di una concreta collaborazione della Direzione e dei lavoratori, nell'ambito dei rispettivi ruoli, ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali e di Struttura definiti in sede di pianificazione annuale, con le modalità definite dal regolamento di Budget. Il contributo delle Strutture e dei singoli al perseguimento di tali obiettivi viene premiato attraverso l'erogazione di una parte variabile di retribuzione, che è commisurata, secondo le modalità definite nel presente Accordo:
 - al grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - al grado di raggiungimento degli obiettivi di budget ed organizzativi accertati a consuntivo;
 - al contributo fornito dai singoli dipendenti.
5. Il fondo di riferimento della retribuzione di risultato, di cui all'art. 10 del CCNL 6 maggio 2010, così come quantificato con deliberazione n. 1 del 12/01/2017, (fatto salvo ogni eventuale incremento previsto dai successivi CCNL), viene ripartito, **a saldo di ogni esercizio di riferimento**, e rappresentano le risorse disponibili finalizzate alla retribuzione di risultato, quale strumento per premiare le performance individuali, organizzative e di risultato gestionale, legate al trattamento accessorio del personale della dirigenza medica intra-moenia, e viene ripartito con i criteri e le finalità definite dai successivi commi;

9

sds

6. Il fondo della retribuzione di risultato, di cui all'art. 10 del CCNL 6 maggio 2010, a decorrere dall'anno 2018, è ripartito ai dirigenti medici intra-moenia, come segue:

A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il 60 % delle risorse disponibili del fondo della retribuzione di risultato è riconosciuto a tutto il personale in relazione alle **performance organizzative** correlate agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento, nonché dei giorni utili di presenza ai sensi del D.lgs. n. 133/2008, già vigenti.

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 e tecnico/sanitari;
- alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

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 s.m.e.i., e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.

Detto 60% delle risorse del fondo della retribuzione di risultato è quindi riconosciuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse aziendale definiti per ogni anno solare, ai dirigenti assegnati ad ogni singola struttura e/o servizio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance o da altro organismo sovrapponibile, secondo le disposizioni vigenti quale il Nucleo di Valutazione delle Performance.

I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consentono il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
Da 0 fino al 49%	0
Dal 50 al 70%	60%
Dal 71 al 100%	Percentualizzato

Le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura di cui al precedente comma 8), sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al "peso" degli incarichi assegnati, con il seguente rapporto:

- Responsabili di Struttura Complessa: peso 2,0
- Responsabili di Struttura Semplice/Semplice Dipartimentale peso 1,7
- Incarichi professionali e > 5 anni peso 1,5
- Dirigenti con anzianità < di 5 anni peso 1,0

Le eventuali somme non attribuite alle unità operative per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi e/o conseguenti a valutazione inferiore al massimo, sono assegnate alle unità operative che abbiano raggiunto **almeno il 95% degli obiettivi**.

B - PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, accertato sulla base dei sistemi di valutazione delle Prestazioni in uso presso l'Azienda per il personale della Dirigenza, costituisce la base per la definizione della quota di pagamento ad ogni dipendente del 30% della retribuzione di risultato.

La valutazione del Contributo Individuale deve far riferimento ad aspettative chiaramente esplicitate dal Valutatore al dirigente valutato all'inizio del periodo di valutazione e il cui raggiungimento va monitorato in corso d'anno. Tale quota di premio verrà attribuita tenendo conto del contributo individuale valutato sulla base dei seguenti parametri desunti dalla scheda di valutazione annuale (della quale, su richiesta del Dirigente, va consegnata copia allo stesso):

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	% DI PAGAMENTO
Punti scheda da 80 a 100	In percentuale alla valutazione
da 70 a 79	70%
Da 51 a 70	50%
<= 50	0%

Le quote di premio non attribuite a livello individuale saranno ridistribuite tra i dipendenti con valutazione positiva compresa tra 75 e 100 punti.

Per l'anno 2017, al fine di uniformare i criteri di valutazione per tutto il personale, le parti convengono che saranno utilizzate temporaneamente le schede di valutazione in uso presso l'ex AO Gaetano Pini. A decorrere dal 2018 le parti condividono di procedere ad un aggiornamento delle schede di valutazione individuale da utilizzare nel medesimo anno e successivi.

C - QUOTA FONDO A DISPOSIZIONE DELLA DIREZIONE STRATEGICA

Il **10%** del fondo della retribuzione di risultato è riservato da parte della Direzione Generale ai Direttori di struttura complessa e responsabili di Struttura Semplice/semplificata dipartimentale, sulla base dei singoli apporti al raggiungimento degli obiettivi nonché sulla base della particolare strategicità degli obiettivi assegnati alle unità operative che nel corso dell'anno abbiano conseguito risultati particolarmente significativi sulla base dei seguenti criteri generali: conseguimento di risultati di particolare prestigio o di importanti riconoscimenti professionali, realizzazione di progetti innovativi con significative ricadute sul piano della qualità delle cure, sull'organizzazione del servizio o sui costi dell'assistenza, conseguimento di obiettivi aggiuntivi di interesse regionale non previsti nelle schede annuali di budget, impegno dimostrato nel raggiungimento degli obiettivi, carichi di lavoro particolarmente gravosi, capacità di risposta alle esigenze dei pazienti.

La quota a disposizione dell'Azienda (pari al 10%) sarà assegnata dalla Direzione aziendale, previa informativa, alle OO.SS., ai dirigenti Responsabili di quelle Unità Organizzative che, nell'anno di riferimento, hanno raggiunto particolari e strategici obiettivi.

7. Al personale ad orario ridotto, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.
8. Il riconoscimento economico della retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale orario aggiuntivo espletato dal dirigente, finalizzato al conseguimento dei relativi obiettivi, fatte salve in ogni caso le ore aggiuntive derivanti da reperibilità, recupero turni di guardia (aggiuntivi), od altra tipologia di ore aggiuntive specificatamente autorizzate.
9. In ogni caso è **escluso** dall'attribuzione della retribuzione di risultato (organizzativa ed individuale), di cui al presente articolo:
 - il personale extra-moenia;
 - il personale dirigente che non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento;
 - il personale dirigente che sia stato assente nell'anno di riferimento per aspettativa non retribuita, maternità, congedi parentali, malattia, per un periodo superiore a mesi sei nell'anno di riferimento;

12

- il personale dirigente che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore a 15 giorni di sospensione dal servizio senza retribuzione;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
- Il personale che ha conseguito una valutazione individuale corrispondente al giudizio insufficiente /inferiore a punti 50);
- Il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 50%; viene riconosciuta la quota di produttività individuale laddove, tramite l'utilizzo della scheda di valutazione annuale sia stata ottenuta una valutazione positiva come indicato nella specifica sezione.

10. Le quote individuali spettanti di cui ai commi precedenti saranno corrisposte in rapporto **all'effettivo servizio prestato** nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:

- per ferie;
- per infortunio sul lavoro;
- per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
- in applicazione della L. 104/92;
- per malattia certificata ex art. 11 del CCNL/2001;
- per permessi sindacali retribuiti;
- per permessi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
- per riposi compensativi;
- giudice popolare;

11. Eventuali residui degli altri fondi contrattuali - fondo disagio/straordinario e fondo posizione - non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, sono distribuiti a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dagli artt. 50 comma 4) e 51 comma 2) del CCNL 08.06.2000, con i medesimi criteri indicati al comma 6 lett. A e B del presente articolo (90%).

Art. 7 – AGGIORNAMENTO REGOLAMENTAZIONE ORARIO DI LAVORO

1. Le parti danno atto che la materia inerente l'orario di servizio sarà disciplinata con successiva specifica regolamentazione che terrà in considerazione i seguenti principi fondamentali.
2. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 7 del D.lgs. n. 66/2003 come integrato dall'art. 41, comma 14, del D.lgs. n. 133/2008, e dell'art. 7 del CCNL 17.10.2008, ferma restando la durata normale dell'orario di lavoro settimanale, il lavoratore ha diritto di norma ad 11 ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.
3. Ogni dirigente, compresi i direttori di Struttura Complessa, ai fini della registrazione dell'orario di servizio assegnato e/o della relativa presenza ai fini di altri istituti contrattuali e/o normativi, è obbligato ad utilizzare il badge in dotazione per la rilevazione automatica delle timbrature negli appositi timbratori distribuiti nelle varie sedi aziendali, che le timbrature in entrata e in uscita devono essere effettuate all'inizio ed al termine dell'attività lavorativa presso il rilevatore situato nella propria sede lavorativa. Eventuali timbrature effettuate presso rilevatori di altre sedi dell'azienda, rispetto alla sede abituale di allocazione del dipendente, sono consentite se derivanti da specifiche esigenze di servizio preventivamente autorizzate. L'utilizzo improprio dei

rilevatori non rientranti nell'ambito della sede lavorativa può essere oggetto di contestazione disciplinare.

4. La timbratura in uscita e di rientro in servizio è dovuta ogni qualvolta il dipendente si allontani e rientri per motivi personali, previa autorizzazione del Responsabile di struttura;
5. Le operazioni di timbratura devono essere effettuate esclusivamente dal titolare del tesserino in dotazione a ciascun dipendente. L'utilizzo improprio del cartellino personale è oggetto di azione disciplinare e fatta salva ogni eventuale azione giudiziaria.
6. In caso di furto o smarrimento del badge personale di rilevazione della presenza il dipendente interessato è tenuto ad inoltrare all'autorità di pubblica sicurezza apposita denuncia, e ciò anche al fine del rilascio del nuovo tesserino in sostituzione da parte dell'Ufficio del Personale. In tale caso il rilascio del nuovo tesserino comporta una spesa di € 10,00 a carico del dipendente.
7. Nell'eventualità in cui il dipendente non sia in possesso, per temporanea ed eccezionale dimenticanza, del badge personale per la registrazione dell'entrata in servizio e relativa uscita, è indispensabile procedere alla registrazione manuale esclusivamente attraverso l'apposito modulo aziendale, sottoscritto dal responsabile che ne attesta l'effettiva presenza in servizio. La registrazione di mancata timbratura deve essere eseguita entro il giorno successivo con contestuale invio del modulo all'ufficio del personale per l'effettiva registrazione in procedura. Il succedersi di diverse variazioni di timbrature manuali nell'arco del mese e/o di più mesi, anche se sottoscritte dal responsabile, possono comportare l'avvio d'ufficio di un eventuale procedimento disciplinare per negligenza a carico dell'interessato, ed eventualmente anche a carico del responsabile che ha avvallato le variazioni manuali delle timbrature.

Art. 8 – MODALITÀ DI GESTIONE DELLE ASSEMBLEE

1. Nel rispetto delle disposizioni vigenti (in particolare: art. 20 Statuto dei lavoratori – L. 20 maggio 1970, n. 300; art. 2 C.C.N.Q. del 7 agosto 1998 e s.m.e.i., art. 2 C.C.N.L. integrativo del 10 febbraio 2004) si convengono le seguenti modalità organizzative, volte a meglio garantire il diritto di assemblea assicurando, nel contempo, la funzionalità dell'Azienda e l'espletamento del servizio.
2. I soggetti sindacali legittimati ad indire le assemblee dei lavoratori (secondo quanto già disciplinato dall'art. 2 del CCNL 10.02.2004) comunicano all'UOC Organizzazione Risorse Umane, **almeno 3 giorni prima**, la convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno dell'assemblea. L'orario proposto tiene conto dell'esigenza pubblica di garantire la continuità del servizio, senza interrompere o alterare gli interventi già programmati.
3. L'U.O.C. Organizzazione Risorse Umane comunica per iscritto ai predetti soggetti - entro 48 ore prima - eventuali proposte alternative finalizzate a meglio garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e la continuità dell'attività diagnostico-terapeutica.
4. Le assemblee, vengono organizzate con modalità tali da consentire la continuità delle prestazioni assistenziali nelle Unità Operative aziendali interessate, e ferma restando la garanzia, in ogni caso, della continuità delle prestazioni d'urgenza collaterali essenziali.

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

Art. 9 – CONTINGENTI MINIMI NECESSARI IN CASO DI SCIOPERO PER GARANTIRE I SERVIZI ESSENZIALI

1. Nell'ambito dei servizi essenziali previsti dalla legge 146/1990 "norme di garanzia dei Servizi Pubblici Essenziali", confermati dall'Accordo del 26 settembre 2001 sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del servizio sanitario nazionale, stipulato dall'ARAN e dalle OO.SS., i contingenti di personale esonerato in caso di sciopero, per garantire la continuità delle prestazioni essenziali, sono definiti di comune accordo dalle Parti nell'**allegato 2**.
2. Il predetto contingente può subire variazione nell'ipotesi di nuovi assetti organizzativi aziendali, che comportino conseguenti modifiche all'erogazione dei servizi essenziali, previa intesa con le OO.SS.
3. In particolare le Parti, nel fare espresso riferimento agli artt. da 1 a 6 delle norme di garanzia di cui all'Accordo citato, concordano i seguenti criteri organizzativi, in caso di proclamazione dello sciopero da parte delle OO.SS. del personale della dirigenza medica:
 - a. Almeno 5 giorni prima dello sciopero, il Dirigente di ogni Unità Operativa individua i nominativi dei dipendenti, appartenenti ai profili previsti nei contingenti minimi, utilizzando, volta per volta, il metodo della rotazione del personale appartenente al medesimo profilo ed in relazione alle richieste dei dipendenti interessati.
 - b. I dirigenti delle suddette Unità Operative comunicano tempestivamente i nominativi individuati alla Direzione Sanitaria aziendale che, a sua volta, comunica per iscritto i nominativi alle OO.SS., ed ai singoli dipendenti interessati.
 - c. L'Azienda informa tempestivamente gli utenti e tutto il personale dipendente circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.
 - d. Il dipendente, entro 24 ore dal ricevimento della notifica della sua inclusione nel contingente minimo, può comunicare al proprio Dirigente la volontà di adesione allo sciopero. In questo caso, il Dirigente provvede, se possibile, alla sua sostituzione con altro dipendente dello stesso profilo.
 - e. L'assistenza sanitaria d'urgenza, di cui all'art.2 lettera a1) dell'Accordo 26 settembre 2001, è garantita dal personale del ruolo sanitario e tecnico che è normalmente impiegato in relazione ai contingenti minimi previsti.

- f. I contingenti di personale destinati alle altre prestazioni indispensabili, ad eccezione di quelle di cui al punto precedente, sono di norma non superiori a quelli previsti per i giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.
- g. Le Parti si impegnano comunque a concordare, per i giorni di sciopero e per specifici settori, eventuali maggiori contingenti, in presenza di particolari ed eccezionali circostanze.
- h. Il personale non individuato nei contingenti non può essere contattato preventivamente dai Responsabili delle rispettive U.O., per conoscere la propria scelta circa l'adesione allo sciopero.
- i. Ai dipendenti che riassumono servizio dopo un periodo di ferie, aspettativa o permesso, l'inserimento nei contingenti è comunicato in modo individuale e diretto.
- j. L'Azienda informa tempestivamente gli utenti circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero che incide sull'erogazione dei servizi, tenendo anche conto delle esigenze di tutte le associazioni di volontariato all'interno dell'Azienda, senza vanificare l'azione dello sciopero.
- k. Il contenuto del presente Accordo può subire variazione nell'ipotesi di nuovi assetti organizzativi aziendali, che comportino conseguenti modifiche all'erogazione dei servizi essenziali, previa intesa con le OO.SS.
- l. In caso d'inosservanza delle disposizioni previste dalla legge n.146/90, così come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, nonché dal presente Accordo, si applicano le sanzioni di cui alla predetta legge.

Allegato 2:

Contingenti PO PINI

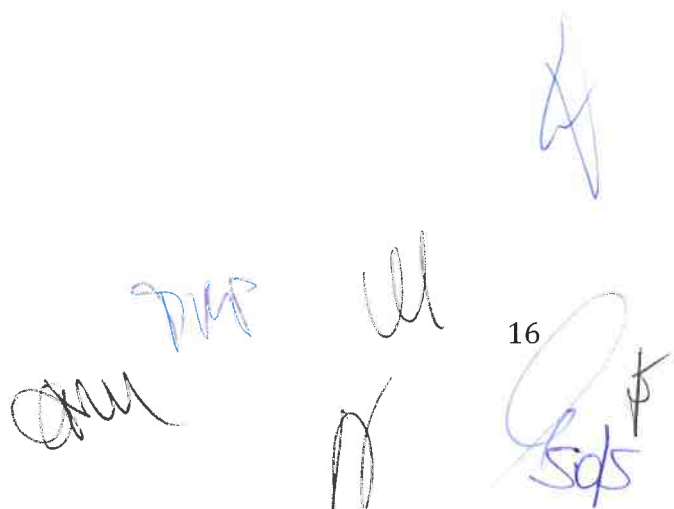
Contingenti PO CTO

Contingenti POLO ISOCRATE

Art. 10 - NORMA FINALE

- 1. Con la sottoscrizione del presente Accordo, si intendono adeguate – a decorrere dal 1° gennaio 2018 le materie oggetto di contrattazione integrativa ai principi generali previsti dal D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, anche secondo quanto previsto dall'art. 65, commi 1 e 2, del medesimo decreto, e dalla Legge regionale n. 23/2015 art. 2, comma 10 (disposizioni finali e disciplina transitoria).
- 2. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo a semplice richiesta, previo adeguato preavviso.
- 3. Il presente Accordo conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo, fatte salve eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative.
- 4. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni, dei contratti collettivi nazionali e aziendali e tutte le norme vigenti nel tempo.

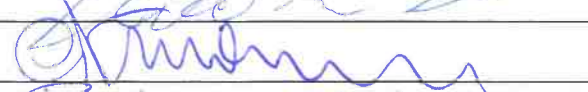
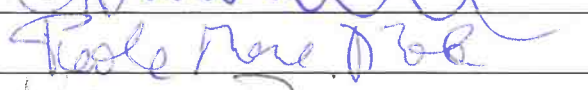
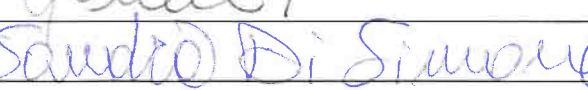
Milano, 7 novembre 2018.....



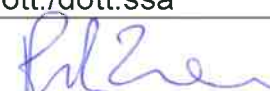
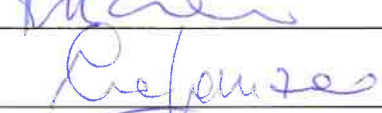
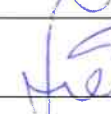
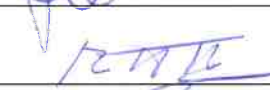
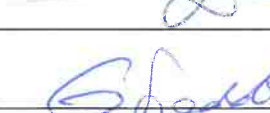
Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

L'ASST GAETANO PINI-CTO

nelle persone di:

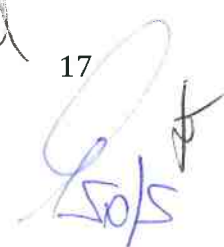
VALENTINO COLATO	
OSCAR DI TULLIO	
PAOLA MARIA PIROLA	
AUTO CRISTINA CLEMENTI	
DOTT.SSA SANDRA DI SIMONE	

Per le OO.SS.

SIGLA SINDACALE	dott./dott.ssa
ANAO/ASSMED	
AIDAC/SIPHEL	
ANAO/SIABI	
FASSID/SNR	
Cima	
NUOVA ASLOT/FIAL/ANAO	
SINIFIR	
AARDI	
CGIL	






17